

**ВТОРОЙ ПОСЛЕДУЮЩИЙ ОБЗОР УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ
ПРАКТИКИ В УПРАВЛЕНИИ ВЕРХОВНОГО КОМИССАРА
ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА**

Подготовил:

Энрике Роман Морей

Объединенная инспекционная группа

Женева, 2009 год



Организация Объединенных Наций

JUI/REP/2009/2

RUSSIAN
Original: ENGLISH

**ВТОРОЙ ПОСЛЕДУЮЩИЙ ОБЗОР УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ
ПРАКТИКИ В УПРАВЛЕНИИ ВЕРХОВНОГО КОМИССАРА
ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА**

Подготовил:

Энрике Роман Морей

Объединенная инспекционная группа



Организация Объединенных Наций, Женева, 2009 год

РЕЗЮМЕ

Второй последующий обзор управленческой практики в Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека JIU/REP/2009/2

Генеральная Ассамблея в своей резолюции 61/159 обратилась к Объединенной инспекционной группе с просьбой оказывать содействие Совету по правам человека в систематическом контроле за осуществлением этой резолюции, в частности путем представления Совету по правам человека в мае 2009 года последующего полного доклада об осуществлении рекомендаций, содержащихся в докладе Объединенной инспекционной группы, вплоть до их выполнения (JIU/REP/2007/8).

Из 10 рекомендаций, предложенных Объединенной инспекционной группой в первоначальном обзоре управленческой практики Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ), две, а именно рекомендации 7 и 8, вынесенные в докладе Объединенной инспекционной группы 2003 года (JIU/REP/2003/6), все еще были сочтены находящимися в стадии выполнения (JIU/REP/2006/3). В настоящем докладе рассматриваются эти две рекомендации, и после проведения обзора и признания определенных достижений Инспектор отмечает, что они все еще не выполнены в полной мере.

Как бы то ни было, Совету по правам человека следует держать под контролем вопрос о географическом распределении персонала, а также уделять должное внимание проблемам гендерного баланса, мобильности персонала и развития карьеры.

Рекомендации на предмет рассмотрения руководящими органами

Рекомендация 2

Совету по правам человека следует на двухгодичной основе осуществлять контроль за штатным укомплектованием УВКПЧ для обеспечения выполнения задач, поставленных Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций.

Рекомендация 3

Совету по правам человека следует и далее поощрять государства-члены содействовать отбору и финансированию кандидатов из развивающихся стран для участия в программе младших экспертов УВКПЧ.

СОДЕРЖАНИЕ

		<i>Стр.</i>	
РЕЗЮМЕ		iii	
СОКРАЩЕНИЯ		iv	
<i>Глава</i>		<i>Пункты</i>	
I.	ВВЕДЕНИЕ	1 - 8	1
II.	АНАЛИЗ РЕКОМЕНДАЦИЙ	9 - 14	3
III.	УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ	15 - 28	6
	A. Состав персонала	15 - 18	6
	B. Географическое распределение персонала	19 - 28	7

ПРИЛОЖЕНИЯ

I.	ШТАТНЫЕ СОТРУДНИКИ УВКПЧ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ, В РАЗБИВКЕ ПО ПРИЗНАКАМ ГРАЖДАНСТВА, УРОВНЯ ДОЛЖНОСТИ И ПОЛА	10
II.	НЕШТАТНЫЕ СОТРУДНИКИ УВКПЧ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ, В РАЗБИВКЕ ПО ПРИЗНАКАМ ГРАЖДАНСТВА, УРОВНЯ ДОЛЖНОСТИ И ПОЛА	14
III.	ОБЗОР ДЕЙСТВИЙ, КОТОРЫЕ НЕОБХОДИМО ПРЕДПРИНЯТЬ УЧАСТВУЮЩИМ ОРГАНИЗАЦИЯМ ПО РЕКОМЕНДАЦИЯМ ОИГ	17

СОКРАЩЕНИЯ

ГЗДГ	Группа западноевропейских и других государств
МСС	Младший сотрудник категории специалистов
НКЭ	Национальный конкурсный экзамен
ОИГ	Объединенная инспекционная группа
УВКПЧ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека
УЛР	Управление людских ресурсов

I. ВВЕДЕНИЕ

1. В рамках своей программы работы на 2008 год Объединенная инспекционная группа (ОИГ) провела второй последующий обзор управленческой практики в Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ).
2. Целью обзора является всеобъемлющий последующий анализ выполнения рекомендаций, содержащихся в докладе ОИГ 2003 года "Обзор управленческой практики в УВКПЧ"¹ и в докладе ОИГ 2006 года "Последующие меры, принятые в связи с обзором управленческой практики в УВКПЧ"², в соответствии с поручением Совета по правам человека ("Совет").
3. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 61/159 обратилась к ОИГ с просьбой оказывать содействие Совету в систематическом контроле за осуществлением этой резолюции (с точки зрения как взносов, так и географического распределения персонала), в частности путем представления Совету по правам человека последующего полного доклада об осуществлении рекомендаций, содержащихся в докладах, ранее подготовленных ОИГ по просьбе Комиссии по правам человека. Эти рекомендации стали результатом двух проведенных ОИГ обзоров функционирования УВКПЧ, в которых внимание заострилось на управленческих вопросах. В результате работы, проведенной в рамках этих обзоров, Инспекторы пришли к выводу о том, что все еще остаются нерешенными некоторые вопросы, заслуживающие внимания государств-членов. Во исполнение поручения Генеральной Ассамблеи ОИГ в качестве доклада о ходе выполнения рекомендаций опубликовала в 2007 году доклад "Финансирование и укомплектование штатов УВКПЧ"³ и будет впредь отслеживать эту работу по выполнению рекомендаций. Настоящий доклад представляет собой последующий полный доклад для Совета, подготовленный в соответствии с резолюцией Генеральной Ассамблеи к маю 2009 года.
4. На тот момент, когда Генеральная Ассамблея получила последний доклад ОИГ и записку Генерального секретаря по данному вопросу⁴, рекомендации, содержащиеся в этих докладах, все еще находились в стадии выполнения. Таким образом, в настоящем обзоре внимание сосредоточивается на вопросах, поднятых в первых двух обзорах. В докладе ОИГ 2003 года содержались 10 рекомендаций, касающихся управленческой практики в УВКПЧ. В 2006 году ОИГ сообщила о том, что она удовлетворена прогрессом, достигнутым при выполнении 8 из этих 10 рекомендаций. Две рекомендации, которые по-прежнему вызывали вопросы, касались географического распределения персонала, в связи с чем в докладе ОИГ о ходе работы, подготовленном в 2007 году, была вынесена еще одна касавшаяся этого рекомендация. Исходя из этого настоящий доклад посвящен углубленному рассмотрению данного вопроса.
5. В соответствии с внутренними стандартами и руководящими принципами ОИГ, а также ее внутренними рабочими процедурами методология, использовавшаяся при подготовке настоящего доклада, предусматривала проведение предварительного обзора, анкетирование, проведение бесед и углубленного анализа. Кроме того, в январе 2009 года Инспектор встретился также с Верховным комиссаром для обсуждения, в частности, вопросов, поднимаемых в настоящем докладе. У УВКПЧ были запрошены уточняющие данные и замечания по проекту доклада, которые были приняты во внимание при его окончательной доработке.

¹ JIU/REP/2003/6 – A/59/65-E/2004/48.

² JIU/REP/2006/3 – A/61/115.

³ JIU/REP/2007/8 – A/62/845.

⁴ JIU/REP/2007/8-A/62/845, A/62/845/Add.1.

6. В соответствии с пунктом 2 статьи 11 статута ОИГ и с ее сложившейся практикой настоящий доклад был окончательно доработан после консультаций между Инспекторами, с тем чтобы взвесить предлагаемые выводы и рекомендации с учетом коллективного мнения Группы.

7. Для облегчения работы с докладом, а также выполнения содержащихся в нем рекомендаций и контроля за их выполнением в приложении III приводится таблица с указанием того, представляется ли этот доклад соответствующим организациям для принятия мер или для информации. В таблице выделяются те рекомендации, которые являются актуальными для каждой организации, и указывается, требуется ли для их выполнения решение руководящего или директивного органа организации или же меры по ним могут быть приняты исполнительным главой.

8. Инспектор хотел бы выразить свою признательность действующему Верховному комиссару за оказанную им личную поддержку, а также тем, кто оказал ему содействие при подготовке настоящего доклада, и в особенности тем, кто принял участие в беседах и с такой готовностью поделился своими знаниями и опытом.

II. АНАЛИЗ РЕКОМЕНДАЦИЙ

Определения и терминология

9. Термины, используемые в настоящем докладе, определяются следующим образом⁵.
- Справедливое географическое распределение - положение, при котором число граждан максимально приближено к медианному показателю (оптимальная представленность).
 - Региональная представленность - представлено пять регионов: Африка, Азия, Латинская Америка и Карибский бассейн, Восточная Европа, а также западноевропейские и другие государства.
 - Недопредставленные страны - те государства-члены, у которых число граждан, работающих в организации, меньше минимальной квоты для данного государства.
 - Непредставленные страны - государства-члены, граждане которых в организации не работают.

Рекомендация 7 (JIU/REP/2003/6)

Управлению надлежит ежегодно составлять список стран, которые не представлены или недопредставлены в Управлении, а Секретариат должен принимать этот список во внимание при проведении специализированных конкурсных экзаменов по правам человека.

Выдержка из документа JIU/REP/2006/3:

«Инспекторы считают, что эта рекомендация находится "в процессе осуществления". Предлагается ежегодно обновлять списки тех стран, которые либо не представлены, либо недопредставлены в Управлении, и направлять его в Управление людских ресурсов (УЛР), с тем чтобы его можно было учитывать при планировании будущих национальных конкурсных экзаменов (НКЭ) и использовать при отслеживании прогресса» (пункт 34).

В докладе было указано также, что НКЭ не помогли в решении проблемы географической несбалансированности.

10. Секретариат УВКПЧ проинформировал Инспектора о том, что после вынесения этой рекомендации ОИГ он составляет список тех стран, которые либо не представлены, либо недопредставлены в Управлении, и что он учитывает этот список при наборе персонала в рамках НКЭ.

11. Хотя набор персонала в рамках НКЭ, возможно, и не помог в улучшении ситуации в 2006 году, Инспектор с удовлетворением отмечает, что в феврале 2008 года были проведены НКЭ по правам человека и УЛР сосредоточило внимание на приглашении к участию в этих экзаменах кандидатов из стран в регионах, в которых, как считается, необходимо улучшить представленность в УВКПЧ. Из 49 государств-членов, которым были направлены приглашения, 41 направило свои заявления, и в экзаменах приняли участие в общей сложности 236 кандидатов⁶. Реальная отдача от этого для

⁵ Определения взяты из доклада ОИГ "Сопоставление методов расчета показателей справедливого географического распределения в рамках общей системы Организации Объединенных Наций" (JIU/REP/96/7).

⁶ Информация, представленная секретариатом УВКПЧ в феврале 2009 года.

географического распределения может быть определена только после опубликования УЛР списка успешно сдавших экзамены кандидатов в 2009 году.

Рекомендация 8 (JIU/REP/2003/6)

Неравномерное географическое распределение среди персонала Управления является проблемой, решить которую можно только целенаправленными управленческими действиями. В этой связи Верховному комиссару надлежит разработать план действий, предназначенных выровнять существующий дисбаланс, с указанием конкретных задач и сроков исполнения.

Выдержка из документа JIU/REP/2006/3:

"Инспекторы считают, что эта рекомендация находится "в процессе осуществления". План действий принят и отражен в документе E/CN.4/2006/103. Итоги его реализации можно будет оценить только в предстоящие годы. Инспекторы хотели бы подчеркнуть, что предусматриваемое увеличение ресурсов, подлежащих выделению Управлению в ближайшем будущем, открывает важную возможность преодолеть фактическую несбалансированность географического распределения персонала, которую не следует упускать. (пункт 46)

Инспекторы считают, что можно сделать гораздо больше; Управлению следует принять на вооружение более дальновидный подход к выявлению и набору кандидатов из тех стран, которые не представлены или недопредставлены в Управлении. Инспекторы настоятельно призывают Верховного комиссара обеспечить принятие мер без дальнейших проволочек. В этой связи одной из мер, которую можно было бы рассмотреть, является использование отделений координаторов-резидентов Организации Объединенных Наций, а также местных отделений Организации Объединенных Наций и других учреждений, работающих в соответствующих областях, для как можно более широкого распространения объявлений о вакантных должностях, а также там, где это целесообразно, составленных национальных реестров кандидатов. Совету по правам человека следует предложить Управлению принять все необходимые меры для решения проблемы несбалансированности географического распределения персонала, включая разработку ежегодных целевых показателей по улучшению положения и ежегодную отчетность. Совету по правам человека следует также систематически отслеживать положение в этой области и раз в два года производить его оценку". (пункт 47)

Рекомендация 8 (JIU/REP/2007/8)

Генеральной Ассамблее следует установить временный максимальный лимит для набора новых сотрудников категории специалистов (от уровня С-1 до уровня С-5) в УВКПЧ из перепредставленных регионов до того момента, когда будет достигнута географическая сбалансированность.

12. Инспектор с удовлетворением отмечает, что УВКПЧ вместе с УЛР заявили, что были предприняты шаги для решения проблемы несбалансированности в географической представленности. В соответствии с просьбой, изложенной Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 62/236, в докладе Генерального секретаря была приведена информация о мерах, принятых в УВКПЧ для улучшения географического распределения персонала в Управлении⁷.

⁷ "Меры по улучшению сбалансированности в географическом распределении персонала в Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека" (A/63/204).

13. Инспектор отмечает также, что, хотя в рамках управленческих инициатив УВКПЧ по улучшению сбалансированности не предусмотрены конкретные задачи и сроки исполнения, тем не менее ему известно о том, что для решения этой проблемы принимаются меры, не затрагивающие, впрочем, осуществления рекомендации 8, содержащейся в докладе ОИГ 2007 года.

14. Признавая работу, ведущуюся в целях выполнения рекомендаций ОИГ, Инспектор все же считает, что эту работу следует и впредь контролировать на ежегодной основе.

III. УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ

A. Состав персонала

15. Как явствует из приводимой ниже таблицы, в которую включены данные как по штатным⁸ (317), так и по временным⁹ (143) сотрудникам категории специалистов и выше, УВКПЧ предприняло дальнейшие шаги для улучшения географической представленности¹⁰.

Таблица 1

	Все УВКПЧ, 31 декабря 2006 года		Все УВКПЧ, 31 декабря 2007 года		Все УВКПЧ, 31 декабря 2008 года		Разница в процентных пунктах, 2006-2008 годы
	Число	%	Число	%	Число	%	
Африка	44	11,1	55	13,1	64	13,9	+2,8
Азия	47	11,9	53	12,6	61	13,3	+1,4
Латинская Америка и Карибский бассейн	38	9,6	50	11,9	53	11,5	+1,9
Восточная Европа	13	3,3	20	4,8	23	5,0	+1,7
Западноевропейские и другие государства	253	64,1	241	57,5	259	56,3	-7,8
	395	100	419	100	460	100	

16. Из приведенной выше таблицы следует, что в географическом распределении персонала намечилось определенное улучшение, но, хотя УВКПЧ утверждает¹¹, что Генеральная Ассамблея в пункте 14 раздела IX своей резолюции 63/250 вновь подчеркивает, что система географических квот разрабатывалась для стран, а не для регионов или групп стран, Инспектор считает, что Организации следует по-прежнему демонстрировать свою позитивную приверженность достижению целей и выполнению обязательств, сформулированных Генеральной Ассамблеей, в увязке "с соответствующими директивными мандатами, в том числе мандатами Совета по правам человека"¹².

⁸ В эту группу включены сотрудники, которые были набраны на работу на основе установленной процедуры найма на должности, финансируемые за счет как регулярного бюджета, так и внебюджетных средств.

⁹ В эту группу включены сотрудники категории специалистов, которые имеют контракты сроком менее одного года; сотрудники, чьи должности финансируются из общих средств, выделенных на временную помощь; и сотрудники, работающие по линии проектов технического сотрудничества.

¹⁰ "Состав персонала Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека" (A/HRC/10/45), пункт 14. Последний столбец в таблице добавлен.

¹¹ Там же, пункт 9.

¹² Резолюция 62/236, пункт 106. См. также пункт 98, в котором Генеральная Ассамблея "просит Генерального секретаря принять неотложные меры с целью обеспечения более сбалансированного географического распределения в Управлении Верховного комиссара по правам человека, в том числе путем набора сотрудников на вновь создаваемые должности".

Гендерный баланс

17. УВКПЧ подтверждает, что оно по-прежнему уделяет "особое внимание вопросу о гендерном балансе", о чем свидетельствует приводимая ниже таблица, согласно которой по состоянию на 31 декабря 2008 года женщины составляли 50,5% штатных сотрудников УВКПЧ и 50,3% временных сотрудников УВКПЧ категории специалистов, что эквивалентно общему показателю 50,4%¹³.

Таблица 2

Все сотрудники		ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1	
Все	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
460	232	0	1	0	1	2	0	7	2	40	17	63	64	88	102	28	44	0	1

18. Из приведенной выше таблицы можно сделать вывод о несбалансированности в обоих направлениях на уровнях Д-1, С-5 и С-2/3, и поэтому Инспектор подчеркивает важное значение этой проблемы и рассчитывает на то, что Верховный комиссар уделит особое внимание этому вопросу и примет необходимые меры при одновременном обеспечении того, "чтобы высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности был главнейшим соображением при приеме сотрудников на службу с уделением должного внимания принципу справедливого географического распределения в соответствии со статьей 101 Устава"¹⁴.

В. Географическое распределение персонала

19. При изучении таблицы 1 и таблиц в приложениях Инспектор осознал, что проблема географического распределения сотрудников категории специалистов не заслуживает того внимания, которое ей уделяется. Как представляется, здесь складывается ложное впечатление, поскольку штат сотрудников УВКПЧ (460) дополняется младшими экспертами (младший сотрудник категории специалистов - МСС), сотрудниками категории общего обслуживания и стажерами, на которых не распространяется принцип географического распределения. Кроме того, поскольку УВКПЧ базируется в Женеве (Швейцария), большинство из сотрудников последних категорий являются жителями прилегающих районов. В действительности состав персонала УВКПЧ как Департамента Секретариата по существу является таким же, как и состав персонала Секретариата в целом.

20. УВКПЧ подтверждает, что в 2008 году в Управлении работали 38 МСС. Из них лишь двое были представителями развивающихся стран, хотя их должности и финансировались членами Группы западноевропейских и других государств (ГЗДГ). Такова фактическая ситуация, поскольку на программу младших экспертов средства выделяют государства-члены из числа развитых стран. Одним из следствий этой программы, а вполне возможно, и целью является то, что она обеспечивает более благоприятные возможности для трудоустройства бывших МСС, чей опыт работы в Организации записывается в актив, оправдывающий их наем, хотя и в соответствии с установленными процедурами и положениями. Эта тенденция может сохраниться, если не будут приняты коррекционные меры.

21. Инспектор подчеркивает, что ОИГ поддерживает программу младших экспертов, и он убежден, что она остается актуальной и заслуживает продолжения/расширения. ОИГ рекомендовала Экономическому и Социальному Совету стимулировать подготовку комплекса предложений для расширения возможностей финансирования участия кандидатов из развивающихся стран в этой

¹³ Там же, пункт 21.

¹⁴ Резолюция 60/1, пункт 161 с).

программе¹⁵. Тем не менее Инспектор считает, что руководству УВКПЧ с государствами-членами, являющимися донорами/участниками программы младших экспертов, следует предпринять дальнейшие шаги для поощрения их к выделению значительной доли их соответствующего бюджета по программам для поддержки участия квалифицированных МСС из непредставленных или недопредставленных стран, особенно из развивающихся стран.

22. Инспектор встретился также по этому вопросу с представителями персонала УВКПЧ. Они подтвердили, что, хотя они приветствуют и признают тот факт, что руководство УВКПЧ принимает меры для улучшения географического распределения, когда речь идет о найме, они обеспокоены тем, что это может быть использовано в качестве основания для неприема на должности сотрудников, уже работающих в Организации, и это будет затрагивать их мобильность и перспективы развития карьеры (продвижение по службе). Инспектор серьезно отнесся к их обеспокоенности и, подняв этот вопрос перед руководством УВКПЧ, он получил заверения в том, что дело обстоит не так.

23. С этой целью Инспектору была предоставлена копия директивы от февраля 2009 года, адресованной персоналу Верховным комиссаром и посвященной географическому разнообразию и мобильности. Верховный комиссар четко заявила, что одна из целей, которую она поставила перед собой и перед Управлением в 2009 году, заключается в достижении заметного прогресса в улучшении географического разнообразия персонала. "Нам нельзя верить как хранителям универсальных ценностей, если наш собственный штат по-прежнему остается несбалансированным с точки зрения географической представленности, невзирая на целенаправленные усилия, предпринятые в прошлом году... Моя предшественница предусмотрела на этот счет ценные указания, в частности, введя в действие в октябре 2006 года ряд мер, направленных на улучшение географического разнообразия персонала Управления. Эти меры начали приносить плоды, демонстрируя улучшения в уровне представленности некоторых из стран и регионов, ради которых они и принимались"¹⁶. Верховный комиссар далее отмечает, что "... все должны подключиться к работе по поиску квалифицированных внешних кандидатов из стран и регионов, представленность которых в УВКПЧ следует улучшить"¹⁷.

24. Инспектор положительно отмечает также пункт 8 вышеупомянутых процедур, в котором Верховный комиссар напоминает руководителям программ, что "требования в отношении географического и гендерного разнообразия применимы также и при отборе сотрудников по краткосрочным контрактам и консультантов".

25. В связи с вопросом о мобильности Верховный комиссар подчеркнула также, что улучшение географического разнообразия будет балансироваться "с должным учетом ожиданий заслуженных и имеющих значительный стаж сотрудников в отношении развития карьеры и стабильности"¹⁸.

26. Инспектор считает, что при окончательном отборе сотрудников для приема на работу основополагающее значение имеет компетентность и после обеспечения должных усилий в целях выявления квалифицированных кандидатов из стран и регионов, представленность которых в УВКПЧ необходимо улучшить, в случае равной квалификации кандидатов предпочтение/приоритет должны отдаваться кандидатам, имеющим гражданство непредставленных или недопредставленных стран. В связи с этим Инспектор предлагает изучить новые и новаторские пути (например,

¹⁵ См. рекомендацию 3 в докладе "Программы младших сотрудников категории специалистов/младших экспертов в организациях системы Организации Объединенных Наций" (JIU/REP/2008/2).

¹⁶ Message from the High Commissioner – Note on Geographic Diversity and Mobility issued on 6 February 2009.

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Ibid.

информационные центры Организации Объединенных Наций, представители - резиденты Программы развития Организации Объединенных Наций, местные университеты и т.д.) для поощрения потенциальных кандидатов из непредставленных или недопредставленных стран к подаче заявлений на объявляемые должности.

27. Инспектор считает, что Совету следует признать усилия, предпринимаемые нынешним Верховным комиссаром и УВКПЧ, как отвечающие рекомендациям ОИГ относительно улучшения географического разнообразия.

28. Выполнение нижеследующих рекомендаций, адресованных Верховному комиссару и Совету, должно усилить подотчетность и повысить эффективность Управления и в то же время помочь системе Организации Объединенных Наций изыскать новые пути для урегулирования вопроса о сбалансированном географическом распределении персонала.

Рекомендация 1

Верховному комиссару следует на ежегодной основе представлять Совету по правам человека доклад о принимаемых мерах, включая конкретные задачи и сроки исполнения, установленные УВКПЧ во исполнение соответствующих поручений Генеральной Ассамблеи, в целях улучшения географического распределения персонала, а также о последующем осуществлении и достигнутых результатах.

Рекомендация 2

Совету по правам человека следует на двухгодичной основе осуществлять контроль за штатным укомплектованием УВКПЧ для обеспечения выполнения задач, поставленных Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций.

Рекомендация 3

Совету по правам человека следует и далее поощрять государства-члены содействовать отбору и финансированию кандидатов из развивающихся стран для участия в программе младших экспертов УВКПЧ.

Приложение I

ШТАТНЫЕ СОТРУДНИКИ УВКПЧ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ, В РАЗБИВКЕ ПО ПРИЗНАКАМ ГРАЖДАНСТВА, УРОВНЯ ДОЛЖНОСТИ И ПОЛА

(по состоянию на 31 декабря 2009 года)

Страна гражданства	Все сотрудники		ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1	
	Все	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
Албания	1	1														1				
Алжир	2	1									1					1				
Ангола	1	0											1							
Аргентина	6	3										1	2	1	1	1				
Армения	1	0													1					
Австралия	9	4										2	3	1		2	1			
Австрия	5	2										1			1	2	1			
Бельгия	4	3											1	3						
Бенин	2	0										1			1					
Боливия	1	0													1					
Бразилия	3	1													1		1	1		
Болгария	4	1										1		1		1	1			
Бурунди	1	1														1				
Камбоджа	1	1												1						
Камерун	3	1												2		1				
Канада	13	5										3	1	3		2	4			
Чад	1	0						1												
Чили	2	0							1						1					
Китай	5	5												2		2		1		

Страна гражданства	Все сотрудники		ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1	
	Все	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
Колумбия	3	2											1	1		1				
Коста-Рика	1	0											1							
Кот-д'Ивуар	3	0											2		1					
Хорватия	2	1												1	1					
Чешская Республика	2	2												1				1		
Демократическая Республика Конго	2	1											1			1				
Дания	6	2									1		1	2	2					
Эквадор	2	1													1	1				
Египет	1	0							1											
Экваториальная Гвинея	1	0									1									
Эритрея	1	1														1				
Эстония	1	0													1					
Финляндия	3	1										1	2							
Франция	25	14							1		1	1	3	2	6	11				
Гамбия	1	0									1									
Германия	23	13									2		2	7	3	2	3	4		
Гана	1	1												1						
Гватемала	1	1												1						
Гайана	1	1												1						
Гаити	2	2														2				
Индия	2	0													2					
Индонезия	1	1														1				
Иран (Исламская Республика)	2	2								1						1				
Ирландия	3	1													2	1				
Италия	19	10									3	2	1	6	5	2				

Страна гражданства	Все сотрудники		ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1	
	Все	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
Япония	7	4									1		1	1	1	3				
Иордания	2	2										1				1				
Кения	3	2											1			2				
Малайзия	1	1														1				
Мальдивские Острова	1	0													1					
Мали	2	0									1		1							
Мальта	1	1														1				
Мавритания	1	0													1					
Маврикий	1	1																1		
Мексика	6	4											1			1	1	3		
Монголия	3	1											1	1	1					
Марокко	1	1														1				
Нидерланды	5	2									1			1	1		1	1		
Нигерия	3	1										1				2				
Норвегия	1	1																1		
Парагвай	2	0													1		1			
Перу	5	2									2	1	1			1				
Португалия	3	2														2	1			
Республика Корея	6	4				1								1	2	2				
Российская Федерация	1	0											1							
Саудовская Аравия	1	1												1						
Сенегал	4	1					1			1	1				1					
Сербия	1	1														1				
Сингапур	1	1														1				
Соломоновы Острова	1	0													1					

Страна гражданства	Все сотрудники		ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1	
	Все	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
Южная Африка	3	2		1									1					1		
Испания	20	12										2	5	3	3	7				
Судан	2	0									2									
Швеция	7	6							1					2		3		1		
Швейцария	9	6												1	3	3		2		
Таиланд	1	0													1					
Тринидад и Тобаго	1	0									1									
Тунис	2	1									1			1						
Уганда	1	1														1				
Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии	10	4							1		2	2	2		1	2				
Объединенная Республика Танзания	1	1												1						
Соединенные Штаты Америки	15	6							2		4	1	3	2		1		2		
Уругвай	6	1									1		1		3	1				
Узбекистан	2	1													1	1				
ИТОГО	317	160	0	1	0	1	2	0	7	2	35	17	44	45	60	75	9	19	0	0

Приложение II

НЕШТАТНЫЕ СОТРУДНИКИ УВКПЧ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ, В РАЗБИВКЕ ПО ПРИЗНАКАМ ГРАЖДАНСТВА, УРОВНЯ ДОЛЖНОСТИ И ПОЛА

(по состоянию на 31 декабря 2008 года)

Страна гражданства	Все сотрудники		ЗГС		ПГС		Д-2/Л-7		Д-1/Л-6		С-5/Л-5		С-4/Л-4		С-3/Л-3		С-2/Л-2		С-1/Л-1		
	Все	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
Аргентина	3	1													1		1				1
Австралия	4	3												1	1	2					
Австрия	1	1																1			
Бангладеш	1	0											1								
Бельгия	1	0															1				
Бенин	1	0													1						
Босния и Герцеговина	1	1																1			
Бразилия	4	1													1		2	1			
Болгария	4	4												2		1		1			
Камбоджа	1	0															1				
Камерун	2	0													1		1				
Канада	8	5											3			4		1			
Колумбия	1	1																1			
Кипр	1	1														1					
Демократическая Республика Конго	3	1													1		1	1			
Дания	1	1																1			
Эквадор	1	1																1			
Эфиопия	2	0													2						
Франция	10	4											1	1	2	1	3	2			
Германия	3	3														2		1			
Гана	1	0															1				
Венгрия	1	1														1					

Страна гражданства	Все сотрудники		ЗГС		ПГС		Д-2/Л-7		Д-1/Л-6		С-5/Л-5		С-4/Л-4		С-3/Л-3		С-2/Л-2		С-1/Л-1	
	Все	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
Индия	7	3									1		2	2	1	1				
Иран (Исламская Республика)	1	1											1							
Ирландия	2	1											1					1		
Италия	9	5									1		2	4	1	1				
Япония	1	1														1				
Кыргызстан	1	1																	1	
Лесото	1	1																		1
Либерия	2	1														1	1			
Малайзия	2	2														1			1	
Мавритания	1	0											1							
Маврикий	1	0																	1	
Марокко	1	0											1							
Нидерланды	1	0														1				
Новая Зеландия	2	1												1	1					
Нигерия	2	1														1	1			
Пакистан	3	1												1		1				1
Перу	1	0																	1	
Филиппины	1	1																	1	
Португалия	3	1														2	1			
Российская Федерация	2	1												1						1
Сербия	1	0																	1	
Сьерра-Леоне	1	0														1				
Сингапур	1	1																	1	
Испания	2	1														1				1
Швеция	4	1										1		1	1	1				
Швейцария	5	3													1	1			1	2
Таиланд	1	0																		1
Того	1	0										1								

Страна гражданства	Все сотрудники		ЗГС		ПГС		Д-2/Л-7		Д-1/Л-6		С-5/Л-5		С-4/Л-4		С-3/Л-3		С-2/Л-2		С-1/Л-1		
	Все	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
Уганда	1	1																1			
Украина	1	0									1										
Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии	11	7											3	3	1	3		1			
Соединенные Штаты Америки	11	5											1	2	4	2	1	1			
Уругвай	1	0											1								
Узбекистан	1	1														1					
Вьетнам	1	1																1			
Итого	142	72																			
Палестина	1	0											1								
Итого	1	0																			
ВСЕГО	143	72	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	19	19	28	27	19	25	0	1

