



大会
经济及社会理事会

Distr.: General
12 March 2004
Chinese
Original: English

大会

第五十九届会议

暂定项目表 * 项目 118

联合检查组

经济及社会理事会

2004 年实质性会议

临时议程 ** 项目 14(g)

社会和人权问题：人权

联合检查组关于联合国人权事务高级专员办事处的管理审查
问题的报告

秘书长的说明

增编

摘要

本报告载有秘书长对联合检查组在其关于联合国人权事务高级专员办事处管理和行政事务的报告(JIU/REP/2003/6)中提出的建议的评论。虽然对办事处政策的某些数据和某些事实描述有不同看法,高级专员办事处对联合检查组报告中的大多数内容表示欢迎,并将与人力资源管理厅进行协商,以决定执行检查组建议的最佳行动方案。

* A/59/50 和 Corr. 1。

** E/2004/100。



导言

1. 人权委员会在第五十八届会议上，通过了 2002 年 4 月 25 日关于联合国人权事务高级专员办事处工作人员的组成问题的第 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届会议提出报告，列出执行本决议的具体建议”。

随后，经济及社会理事会通过了 2002 年 7 月 25 日的第 2002/272 号决定，同时注意到该决议并核可了委员会的决定。

2. 应该指出，作为出发点，大会 1999 年 4 月 7 日的第 53/221 号决议第九部分第 4 段请秘书长“在提出关于秘书处组成的未来报告时，不再根据主要地区集团来显示工作人员的代表性的既定办法……而按英文字母顺序列出各个国家”。

建议一(a)：新任高级专员应重新考虑设立办公厅主任员额的要求，以履行拟议方案预算文件中详细列出的职能，从而确保精简管理机构，并避免办事处高级管理人员的职能重叠，而这些职能应由高级专员及其副职履行。

3. 秘书长在 2004-2005 两年期拟议方案预算的文件中提议，在人权高专办设立一个 D-2 级的办公厅主任员额[见 A/58/6(Sect. 24)，第 24.8(a)(-)段]，负责监督政策拟订、战略规划、为各项需求和活动排列优先次序以及总体方案的实施。设立这个 D-2 级员额的提议是基于内部监督事务厅 2002 年对人权高专办管理审查(A/57/488)的文件中所提的建议，其中回顾先前的管理审查也建议设立办公室主管的职位。

4. 行政和预算问题咨询委员会在评论导致设立临时职位的过程时，建议(A/58/7/Add. 12)推迟考虑设立该员额的问题，以便新任高级专员能有机会审查该事项，并指出，同时，在新任高级专员审查人权高专办的所需人员编制之前，应维持目前的经费安排(预算外)(见 A/58/7/Add. 12，第 9 段)。已提请新任高级专员注意上述信息，2004 年 6 月底她就职时将会对此进行审议。

建议 1(b)：新任高级专员应审查分支机构各主管的叙级，以确保有最佳的领导和机构的一致性，并酌情提出预算建议。

5. 人权高专办同意这一建议，并已开始 2004-2005 的预算中执行。

建议 2：拟议设立的能力建设和外勤业务处的组织系统表应作修订，方法是在各个地域小组融入国家机构工作队，以便在每个地理区域内提供全面的支助，同时确保能够按要求提供专家意见。

6. 国家机构工作队与地域小组紧密合作。相对于人权高专办的其他部门，它以提供实质性咨询意见的角色履行职能。鉴于世界各地国家机构数量的增加和国家机构在国家一级保护和促进人权的重要性，必须设立一支专门的国家机构工作队。秘书长已将制订国家保护制度确定为一个重要的优先事项。

建议 3:

(a) 专由人权高专办进行的外勤业务应仅限定在最少量和仅限于经确定没有其他替代方案的情况。只要有可能，外勤业务的执行应通过行动伙伴的渠道执行。

(b) 办事处可考虑制订一个行动计划，详细列出与诸如非政府组织、专门机构和联合国方案等不同伙伴进行合作的措施。

7. 办事处原则上接受这一建议，同时铭记执行秘书长关于加强本组织的方案中的第二个行动。

建议 4: 行政科应该制订一个制度，解释外地代表的资源，并制订一本外勤行政程序手册。

8. 欢迎这一建议，目前正在执行这一建议。

建议 5: 办事处应制订一个明确的信息技术战略，把联合国秘书处制订的战略计划作为一个出发点，在此基础上努力，以避免工作重叠和资源浪费。核心管理制度的制订重复了综管系统，不应再进行。

9. 与制订明确信息战略有关的建议的前半部分，与目前正在执行的政策相符。关于核心管理制度，人权高专办承诺不制定重复综管系统的并行制度。因此，办事处与联合国日内瓦办事处的信息和通讯技术处合作启动了审议，其目的是确保综管系统和人权高专办的核心管理制度的各自特点相辅相成。联合检查组的建议证明有助于对人权高专办和联合国日内瓦办事处在这一事项的合作提供新的动力。

建议 6: 办事处应审议人事问题咨询小组的任务使命，以确保它能为改进整个办事处工作人员的地域构成作出贡献，小组的组成本身应予审议，以反映其更加平衡的成员地域分配。

10. 设立人事问题咨询小组的主要目的是：(a) 审议人权高专办方案管理人员的提议，提议涉及征聘技术合作项目的项目人员，而这些人员不受严格的有关征聘和晋级的联合国条例和细则的限制，也涉及征聘其他外勤工作人员；(b) 通过办事处管理委员会就此向高级专员提交建议。因此，办事处超出了普通的行政要求，以确保对外勤工作人员实行公正和透明的职员甄选制度。人事问题咨询小组作必要的更改后，运用通过银河系统处理空缺的要求和程序。随着人权高专办过渡到

更加普遍地使用《工作人员细则》100 号编，人事问题咨询小组的作用和规模将会逐渐减少。

建议 7：办事处应该每年编写一个清单，列出在办事处无人任职或任职人数不足的国家。秘书处组织专门的竞争性人权考试时，应该把名单考虑进去。

11. 将与人力资源管理厅一起进一步研究这一建议。

建议 8：办事处工作人员的地域分配不平衡是一个只能通过坚定的管理行动解决的问题。因此，高级专员应制订一个行动计划，以减少目前的不平衡，并提出要实现的具体目标和期限。

12. 办事处正与人力资源管理厅一起努力，以执行管理行动计划，确保在人权高专办内实现更大程度的地域平衡。

建议 9：办事处可提出一个不长于一年的过渡期，在这期间，目前根据《工作人员细则》200 号编签订的工作人员合同和应履行的核心职能将会规范化为“局限于为人权高专办服务的”100 号编的合同。此后，办事处应使其征聘和合同符合秘书处的政策。

13. 目前正与人力资源管理厅一起审议这一建议。必须指出，大会决议要求，P-2 级的工作人员征聘必须通过竞争性考试进行，通过竞争性考试征聘的工作人员晋升至 P-3 级的前景必须得到保护。

建议 10：在公告征聘任何员额之前，办事处应该根据秘书处的标准核对职位叙级标准，并使之与秘书处的标准一致，并应中止没有先核对联合国日内瓦办事处的叙级标准就公告预算外员额的做法。

14. 办事处已在执行这一建议。
