

Distr.: General
9 September 2002
Arabic
Original: English/French

الجمعية العامة



الدورة السادسة والخمسون
البندان ١٢٦ و ١٣٠ من جدول الأعمال
إدارة الموارد البشرية
تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب خدمات
الرقابة الداخلية

احتمالات التمييز القائم على أساس الجنسية والعرق ونوع الجنس والدين واللغة في عمليات التعيين والترقية والتنسيب مذكرة من الأمين العام*

يتشرف الأمين العام بأن يحيل إلى الجمعية العامة تعليقات وحدة التفتيش المشتركة
على تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن احتمالات التمييز القائمة على أساس الجنسية
والعرق ونوع الجنس والدين واللغة في عمليات التعيين والترقية والتنسيب (A/56/956).

* تأخر إعداد هذا التقرير، نظرا لصدور تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية نفسه متأخرا.

أولا - معلومات أساسية

الإنسان، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، واتفاقيات المساواة التي وضعتها منظمة العمل الدولية. وفيما يلي هذا التعريف:

”يعرف التمييز على أنه أي تمييز أو تقييد أو استثناء أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو نوع الجنس أو الدين أو الجنسية أو اللغة، يكون من شأنه تعطيل أو عرقلة تكافؤ الفرص أو المعاملة في التعيين أو الترقية أو التنسب“.

ثانيا - تعليقات على مسألة التمييز بسبب العرق

٥ - طلبت الجمعية العامة، في الفقرة ٣ من الجزء الخامس من قرارها ٢٢١/٥٣ المؤرخ ٧ نيسان/أبريل ١٩٩٩، إلى الأمين العام، ”التأكد، على سبيل الأولوية، مما إذا كان التمييز العنصري يمارس في التعيين“. وفي الفقرات من ٦٢ إلى ٦٦ من التقرير عن تكوين الأمانة العامة المقدم بناء على ذلك من الأمين العام (A/55/427)، أحيطت الجمعية العامة علما بأن الفريق العامل التابع للجنة الاستشارية المشتركة المشكل في عام ١٩٩٨ لدراسة هذه المسألة ”وجد الفريق أنه ليس بمقدوره إبداء أي ملاحظات مدعومة بالأدلة حيث أن الأمانة العامة لا تسجل ”عرق“ كل موظف من الموظفين“. ولدى نظر الجمعية في هذا التقرير، طلبت الجمعية مع ذلك أن يجري مكتب خدمات الرقابة الداخلية تفتيشا بشأن هذه المسألة وذلك في قرارها ٢٥٨/٥٥.

٦ - وكما ذكر في الفقرتين ٦٤ و ٦٥ من تقرير الأمين العام المذكور أعلاه، تمثل فهم الأمانة العامة ونهجها إزاء هذه المسألة في التحقق مما إذا كان التمييز العنصري يوجد ”كمشكلة منتظمة، من لحظة التعيين طوال الحياة الوظيفية للموظف“. وقد وجدت الأمانة العامة أن عدم الاحتفاظ في

١ - عملا بالفقرة ٥ (هـ) ’٣‘ من قرار الجمعية العامة ٢١٨/٤٨ بقاء المؤرخ ٢٩ تموز/يوليه ١٩٩٤، تقدم وحدة التفتيش المشتركة تعليقاتها على تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن احتمالات التمييز القائم على أساس الجنسية والعرق ونوع الجنس والدين واللغة في عمليات التعيين والترقية والتنسب، الوارد في الوثيقة A/56/956، التي صدرت وفقا لقرار الجمعية العامة ٢٥٨/٥٥ المؤرخ ١٤ حزيران/يونيه ٢٠٠١.

٢ - ولاحظت الوحدة أن الأهداف المعلنة لتقرير المكتب هي تحديد ما إذا كانت (أ) هناك اتجاهات ومؤشرات تدل على وجود تمييز منتظم قائم على أساس المجموعات الإقليمية أو الجنس أو اللغة في عملية التعيين والتنسب والترقية في المنظمة؛ و (ب) ما إذا كانت قواعد المنظمة وأنظمتها وسياساتها وإجراءاتها فعالة في منع التمييز القائم على أساس الجنسية أو نوع الجنس أو اللغة؛ و (ج) ما إذا كانت آليات المنظمة لمعالجة شكاوى ادعاءات التمييز فعالة وشفافة.

٣ - وبالمقارنة مع الاختصاصات التي حددتها الجمعية العامة في القرار ٢٥٨/٥٥، وكما ورد شرحه في الفقرة ٤ من التقرير، يضم نطاق التفتيش الذي يقوم به مكتب خدمات الرقابة الداخلية احتمالات التمييز القائم على أساس الجنسية في إطار التجمعات الإقليمية، وعلى أساس نوع الجنس وعلى أساس اللغة. بيد أنه لم يتناول احتمالات التمييز بسبب العرق أو الدين، نظرا لأنه في حين يطلب بصورة روتينية من الموظفين تبيان جنسيتهم وكنسهم ولغتهم الأم، لا يطلب منهم أي معلومات فيما يتعلق بالعرق أو الدين، حيث أن ذلك قد يشكل تمييزا.

٤ - ولاحظت الوحدة كذلك التعريف الوارد في الفقرة ٧ من التقرير، كما استمد من الإعلان العالمي لحقوق

٢٥٨/٥٥، لا يمكن إلا الخلوصل إلى أن المسائل المتصلة باحتمالات التمييز القائم على أساس العرق يبدو أنها تحظى باهتمام متكرر لدى الدول الأعضاء.

٩ - ويرى المفتشون، أن الأمانة العامة قد تبصر أكثر بشأن مسألة احتمالات التمييز العنصري في التعيين والترقية والتنسيب وذلك بالاستفادة على نحو أوفى من تجربة البنك الدولي وبإجراء المزيد من التقييم بصورة خاصة عن سبب عدم ثقة من ردوا على الدراسة الاستقصائية لمجلس الموظفين في الآليات الحالية على ما يبدو وسبب العزوف عن تقديم مظالم خشية اتخاذ إجراءات انتقامية. وقد تستخدم أيضا مقابلات الخروج من الخدمة والتي أجراها مكتب إدارة الموارد البشرية للموظفين الذين استقالوا من المنظمة، كقناة للتحقق مما إذا كان هناك أي شكل من أشكال التمييز بين أسباب ترك الخدمة. ويتعين إجراء هذه العملية بالتعاون الوثيق مع ممثلي الموظفين. وينبغي عدم التغاضي بأي شكل من الأشكال عن التمييز العنصري سواء وجد كمشكلة منتظمة - ونادرا ما يكون الأمر كذلك - أو في أي أشكال أحذق أخرى وينبغي حقا أن يشكل انتهاج سياسة "عدم التسامح مطلقا" القاعدة كما أعلن ذلك البنك الدولي. ويمكن في الوقت المناسب إدماج هذه السياسة صراحة في نشرة الأمين العام بشأن التمييز التي اقترحتها مكتب خدمات الرقابة الداخلية في الفقرة ٩٧ من تقريره، حيث أن ذلك سيتمشى مع التزام الأمين العام بكفالة "عدم التسامح مع التمييز في المنظمة وبمعالجة أي ادعاءات من هذا النوع على الفور" (A/56/956، الفقرة ٢ من مذكرة الأمين العام).

ثالثا - صعوبة تعريف التمييز بسبب اللغة

ألف - توقعات مكتب خدمات الرقابة الداخلية
ووحدة التفتيش المشتركة

١٠ - يشار إلى مسألة احتمالات التمييز القائم على أساس اللغة في الفقرات ٣٨ إلى ٤٠ من تقرير مكتب خدمات

السجل بعرق موظفيها يشكل عائقا رئيسيا أمام إجراء هذه العملية.

٧ - ورغم أن عدم وجود سجلات رسمية بشأن عرق الموظفين يشكل قيذا خطيرا، يجدر بالإشارة أنه كثيرا جدا ما يقدم ادعاءات التمييز العنصري في مكان العمل شاكون من أقليات منظورة تبين وجوههم جيدا أصلهم العرقي أو الإثني كأني سجل مكتوب. ورغم الافتقار إلى هذه السجلات في البنك الدولي، أقر مكتب خدمات الرقابة الداخلية، في تقريره، في الفقرة ٨٨، أنه "ضمن الجهود المتواصلة المبذولة لمعالجة شواغل التمييز العنصري، أصدر رئيس البنك الدولي تكليفا بإجراء دراسة في عام ١٩٩٧ لتقييم الموقف وإعداد توصيات بشأنه". وشملت المسائل التي عالجها البنك العزوف عن تقديم شكاوى من المظالم خشية إمكانية اتخاذ إجراءات انتقامية. ومن منطلق تحليل الدراسة الاستقصائية التي أجراها مجلس الموظفين في عام ٢٠٠١ في نيويورك، ذكر مكتب خدمات الرقابة الداخلية أيضا أنه "رأى كثير من المشاركين في الاستبيان أن آليات معالجة شكاوى التمييز بالمنظمة غير كافية وتفتقر إلى الاستقلال" وأعرب كثيرون منهم "عن إحساسهم بعدم الجدوى والخوف من إجراءات الانتقام والردع إذا هم اختاروا اللجوء إلى آليات الشكاوي" (انظر A/56/956، الفقرة ٧٤). وتلاحظ الوحدة أن نهج البنك الدولي إزاء هذه المسألة أفضى برئيس البنك إلى أن يصدر إعلانا عاما في نيسان/أبريل ١٩٩٨، أعلن فيه سياسة البنك في "عدم التسامح مطلقا" مع التمييز العنصري وإنشاء وظيفة مستشار أقدم للمساواة العنصرية.

٨ - ونظرا لعدم وجود أي مؤشرات أخرى تدل على ما إذا كان الموقف في البنك الدولي حالة منعزلة، قد لا يكون من المستصوب تجاوز القضية ودراسة عدم وجود مشاكل مماثلة أو وجودها بشكل هامشي جدا في الأمانة العامة للأمم المتحدة. وانطلاقا من قرار الجمعية العامة ٢٢١/٥٣ و

(ج) حيثما يكون قد تم تعيين موظفين على أساس احتياجات لغوية محددة ويعملون بلغة لا يجيدها المشرفون عليها، ما مدى ضمان أن يتسم تقييم مشرفيهم هؤلاء لأدائهم بالعدالة والإنصاف؟ هل أسفرت هذه الحالات في نهاية المطاف عن تظلمات أدت إلى مقاضاة؟ أعط التفاصيل.

(د) هل هناك حالات شكلت فيها معرفة لغة رسمية أو لغة عمل واحدة عائقاً في نهاية المطاف أمام الترقية والتطور الوظيفي؟ وحيثما تطلب إجادة لغة ثانية أو لغات عديدة أخرى أو يعتبر ذلك من المؤهلات، هل يوجد مع ذلك سياسة للتنازل عن ذلك لمراعاة عوامل أخرى بناء على تقدير الرئيس التنفيذي؟

١٢ - لدى كتابة الوحدة تعليقاتها على تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية، لم تكن الوحدة قد تلقت بعد المساهمة المتوقعة من مكتب إدارة موارد الموظفين، رغم إرسال مذكرات عديدة له. ولم تتعمق الردود الواردة من منظمات أخرى بإسهاب في مسألة التظلمات المقدمة على أساس اللغة بالذات. بيد أن منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو) بينت فيما يتصل بالسؤال (ج) أعلاه أنه قد نشأ تضارب بشأن طلب مشرف مهارة لغوية معينة حينما شعر الموظف المعني أن الطلب غير معقول على أساس طبيعة العمل. ويقوم الفريق الاستشاري القانوني باستعراض هذه القضية. ونظراً لعدم تقديم مكتب إدارة موارد الموظفين مساهمته في الاستبيان، تود الوحدة تبيان المجالات التي قد يحتل فيها التمييز على أساس اللغة، مع التسليم بأن هناك فهماً مشتركاً لما يشكل هذا التمييز في إطار الأمم المتحدة.

الرقابة الداخلية. وقد توقع المكتب استخدام بيانات من نظام المعلومات الإدارية المتكامل بشأن اللغة الأم للموظف، من ناحية، ونتائج الاستبيان المفصل الذي أرسلته وحدة التفتيش المشتركة في أوائل أيلول/سبتمبر ٢٠٠١ إلى جميع أمانات المنظمات المشتركة فيها تحضيراً لتقريرها عن تعدد اللغات في منظومة الأمم المتحدة من ناحية أخرى. ولسوء الطالع، وجد المكتب أن هناك ٢٠٠ سجلاً فقط من مجموع ٩٠٥ ١٤ ملفاً للموظفين في نظام المعلومات الإدارية المتكامل، يتضمن معلومات عن لغتهم الأم، وبناء على ذلك تعذر إجراء أي تحليل أو مضاهاة. وبالإضافة إلى ذلك، في الوقت الذي وضع مكتب خدمات الرقابة الداخلية تقريره في صيغته النهائية، لم يكن مكتب إدارة موارد الموظفين قد رد على أجزاء من استبيان وحدة التفتيش المشتركة تتناول مسائل إدارة الموارد البشرية.

١١ - وعلى سبيل المثال، وجهت إلى الأمانات المجموعات التالية من الأسئلة في الاستبيان:

(أ) مع عدم احتساب وظائف اللغات، ما هي القواعد الأساسية بشأن الاحتياجات اللغوية لشغل الوظائف المعلنة في إعلانات الشواغر وهل تتباين هذه القواعد حسب فئة الموظف المطلوب؟ إلى أي حد تؤدي فيه عوامل، مثل الإدارة المحددة أو الوحدة المعنية، أو مركز العمل، أو اللغة التي يجيدها المشرف، أو الاحتياجات المفصلة كي تناسب مرشحاً تم تحديده بالفعل، وإلى ما غير ذلك، دوراً في اختيار اللغات المذكورة كمتطلبات في إعلانات الشواغر؟

(ب) ما مدى تأثير إجادة لغة رسمية أو لغة عمل أو أكثر على تنقل الموظفين؟ هل يطلب من الموظفين الذين يعملون في مراكز خارجية بالرتبة الميدانية إجادة اللغة الرسمية للبلد المضيف سواء كانت هذه اللغة إحدى اللغات الرسمية للمنظمة أم لا؟

لغات العمل في كيان آخر من كيانات الأمم المتحدة للموظفين العاملين في ذلك الكيان والذين لا تتجاوز مدة تعيينهم سنتين؛ (ب) يشجع الموظفين عن طريق حوافز لغوية على اكتساب معرفة ملائمة ومؤكدة بلغة رسمية ثانية؛ (ج) يكفل التشجيع كما يجب على استخدام لغة رسمية أخرى وأخذ ذلك في الاعتبار، ولا سيما عندما يُنظر في الترقية ومنح الدرجات؛

(ج) المنشورات الإدارية التي تصدر عن الأمين العام استناداً إلى المبادئ التوجيهية المستقاة من قرارات الجمعية العامة. وتتضمن هذه الإصدارات نشرة الأمين العام ST/SGB/201، المؤرخة ٨ تموز/يوليه ١٩٨٣، التي أشار فيها الأمين العام إلى لغات العمل المنطبقة داخل الأمانة العامة كما هو مفصل أعلاه. وشدد الأمين العام على أن السياسة المعمول بها في المنظمة منذ مدة طويلة تقوم على تشجيع جميع الموظفين على إتقان أكثر من لغة رسمية، وركز الأمين العام على الأهمية التي يوليها لهذا الهدف واحترام المركز المتساوي للغات العمل. لذا، أصدر تعليماته بأن "تكون لكل موظف على نطاق الأمانة العامة ككل حرية استخدام الفرنسية أو الانكليزية في مراسلاته الكتابية، وفقاً لما يختاره" وألا "يقوم أحد بوضع معوقات تحول دون تنفيذ هذه السياسة التي سيتوسع نطاقها ليشمل اللجان الإقليمية" بحيث تستخدم كل منها لغة عملها الإضافية.

جيم - الحاجة إلى توضيح المقصود بالتمييز القائم على أساس اللغة

١٤ - انطلاقاً من تعريف التمييز المشار إليه في الفقرة ٧ من تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية كما أُشير إليه في الفقرة ٤ أعلاه، يمكن تعريف التمييز القائم على أساس اللغة كما يلي:

باء - الإطار الذي ينظم استخدام اللغات في الأمانة العامة

١٣ - يجدر بالإشارة أن الإطار الذي ينظم تعيين الموظفين واستخدام اللغات في الأمانة العامة تم تحديده بالنصوص التالية:

(أ) تنص المادة ١٠١-٣ من ميثاق الأمم المتحدة على أنه "ينبغي في استخدام الموظفين وفي تحديد شروط خدمتهم أن يراعى في المكان الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة والكفاءة والنزاهة. كما أن من المهم أن يراعى في اختيارهم أكبر ما يستطيع من معاني التوزيع الجغرافي". وفي حين أن الميثاق نفسه لا يشير إلى اللغات المستخدمة في الأمانة العامة، فإن الحاجة إلى كفاءة أعلى مستويات الكفاءة ومراعاة التوزيع الجغرافي لها آثار جلية على المتطلبات من اللغات؛

(ب) قرارات الجمعية العامة بشأن تعدد اللغات وإدارة الموارد البشرية والمسائل ذات الصلة التي لها علاقة بمدى إتقان لغات العمل في الأمانة العامة واللغات الرسمية الأخرى للمنظمة. فإلى جانب الانكليزية والفرنسية، اللتين عيّنتهما الجمعية العامة لغتي العمل في الأمانة العامة في قرارها ٢ (د-١) المؤرخ ١ شباط/فبراير ١٩٤٦، أضافت الجمعية في قرارات لاحقة الإسبانية والروسية والعربية، على التوالي، كلغة عمل ثالثة في أمانات اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي واللجنة الاقتصادية لأوروبا واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا. وفي القرار ٢٤٠ بء (د-٢٣) المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٨ وقرارات أخرى ذات صلة اعتمدت منذ ذلك التاريخ بغية كفالة التوازن اللغوي داخل المنظمة، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في جملة أمور، أن يقوم بما يلي: (أ) يضع كشرط أدنى عند التعيين المقدرة على استخدام إحدى لغات العمل في الأمانة العامة أو إحدى

١٧ - ويمكن اعتبار أن كلا من هذه العينات تشكّل إلى حد ما "تمييزاً أو تقييداً أو استثناء أو تفضيلاً يقوم على أساس اللغة ويكون من شأنه تعطيل أو عرقلة تكافؤ الفرص أو المعاملة في التعيين". وقد يعتبر بعض المرشحين أن شرط معرفة لغة عمل محددة هو تمييزي إذ أنه يعطي الأفضلية لتلك اللغة على لغة/لغات العمل الأخرى. وقد يعتبر آخرون أنهم قد يتعرضون للاستبعاد أو للحرمان من تساوي الفرص على غير وجه حق عندما يُطلب إتقان لغتي عمل، ولا سيما عندما لا تكون أي من هاتين اللغتين لغتهم الأم أو لغة التعليم الرئيسية. والذين يتقنون فقط لغة عمل واحدة تُعرف باللغة المتداولة في الأمانة العامة قد يشعرون بالاستبعاد لعدم إتقانهم لغة عمل ثانية قلما تستخدم من الناحية العملية في العمل اليومي. وقد يشعر آخرون أنهم عرضة للتمييز عندما تتضمن الشروط لغة ليست لغة عمل ولا لغة رسمية في المنظمة.

١٨ - ويجد المديرون المعنيون بالإعلانات عن الوظائف الشاغرة نفسها مبرراً منطقياً من وجهة نظرهم لكل عينة من العينات: المتطلبات لوظيفة أو مركز عمل معيّن؛ والطلبات المتكررة من الأمين العام بمعاملة جميع لغات العمل في الأمانة العامة بالتساوي؛ وضرورة كفالة أن كفاءة الموظف المعيّن لا يعوقها عدم إتقانه اللغة الأكثر استخداماً في بيئة عمله المستقبلية، ومحدودية الموارد المتوافرة لتلبية احتياجات التدريب الخاصة على اللغات، وغير ذلك.

١٩ - وبشكل عام، تصدر الإعلانات عن الوظائف الشاغرة بالفرنسية والانكليزية (أو بالإسبانية والانكليزية في اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي)، وهي متاحة بنسخة ورقية أو على الإنترنت. ومع ازدياد استخدام التطبيقات الإلكترونية، قد يصبح احتمال حصول تمييز حقيقة واقعة إذا ما توافرت التطبيقات الإلكترونية بلغة واحدة فقط أو عندما لا تتاح هذه الإعلانات على الإنترنت

"يعرّف التمييز القائم على أساس اللغة على أنه تمييز أو تقييد أو استثناء أو تفضيل يستند إلى اللغة ويكون من شأنه تعطيل أو عرقلة تكافؤ الفرص أو المعاملة في التعيين".

١٥ - وتقييم مدى انطباق هذا التعريف بالكامل على الأمانة العامة للأمم المتحدة قد يؤدي إلى تفسيرات مختلفة، ولا سيما إذا كان الهدف، كما أشار إليه مكتب خدمات الرقابة الداخلية، هو تحديد ما إذا كانت قواعد المنظمة وأنظمتها وسياساتها وإجراءاتها فعالة في الحيلولة دون التمييز القائم على أساس اللغة. والصعوبة الرئيسية هي رهن بالنقل النسبي للغة فيما يتصل بمجمل السياسات والممارسات التي تنظم التعيين والتنسيب والترقية. ويضاف إلى هذه الصعوبة أن المعرفة الملائمة للغة لا تعني بالضرورة استخدامها في مكان العمل.

رابعاً - المجالات التي يحتمل أن يحصل فيها تمييز

ألف - الإعلانات عن الوظائف الشاغرة

١٦ - يتضمن الجدول في الملحق الأول عينات من الإعلانات عن الوظائف الشاغرة احتارها وحدة التفتيش المشتركة عشوائياً والتي يمكن من خلالها تصنيف المتطلبات من اللغات وفقاً للفئات التالية:

(أ) لغة عمل محددة واحدة (الإسبانية، الفرنسية، الانكليزية)؛

(ب) إحدى لغتي العمل (الفرنسية أو الانكليزية)؛

(ج) لغتا عمل (فرنسية/انكليزية، إسبانية/انكليزية؛ انكليزية/عربية)؛

(د) أي من اللغات المذكورة أعلاه، واعتبار إتقان لغة أخرى ميزة إضافية، سواء كانت لغة من لغات الأمم المتحدة الرسمية أو لغة البلد المضيف.

الاقتصادية لأمريكا اللاتينية^(١)، ومنطقة البحر الكاريبي واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا^(٢)، على التوالي، ولاحظت أنه ورد في النموذج الموحد للإعلان عن الوظائف الشاغرة أن "الانكليزية والفرنسية هما لغتا العمل الرسميتان في الأمم المتحدة". ومن حيث المبدأ، فإن المعاملة المتساوية "لجميع لغات العمل" تعني أنه يتعين توفير المعلومات عن الوظائف الشاغرة في اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا واللجنة الاقتصادية لأوروبا واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي بلغات عملها الثلاث. وكحد أدنى، فإن النموذج الموحد متاح على نظام غالاكسي يجب أن يشير على الأقل إلى اللغات العربية والروسية والإسبانية، على التوالي، على أنها لغة العمل الثالثة في اللجنة المعنية.

باء - مسألة اللغة الأم

٢١ - يشمل المرفق الثاني نماذج من الشواغر في وظائف الخدمة العامة المطلوب فيها أن تكون اللغة الانكليزية أو اللغة الفرنسية هي اللغة الأم. وكان هذا الطلب يوجد عادة في وظائف وحدات اللغات. بما ينطوي عليه هذا الطلب، في حالة تطبيقه حرفياً، من تمييز ضد الأشخاص الذين لا تكون لغتهم الأم واحدة من تلك اللغات لكنهم تلقوا تعليماً جيداً باللغات المعنية سواء باختيارهم أو نتيجة لكون بلادهم مستعمرات سابقة. ومع تغير أساليب الحياة، من الحري أن تطلق على "اللغة الأم" في بعض الحالات "اللغة الأب". وأياً كان السبب الأساسي وراء شرط اللغة الأم كدليل على الطلاقة المفترضة، فقد أصبحت أمراً مشكوكاً فيه للغاية اليوم، ويتعين النظر بجديّة إلى أن يستبدل به، حيثما يُطبق، تعبير "لغة التعليم الأساسية". وبدأت بعض الشواغر بالفعل في استخدام هذه المصطلحات ومن ثم يجب أن تنعكس في التوصية الواردة في الفقرة ١٠١ من

في اللغات المعيّنة في وقت واحد. وفي هذا الخصوص، تلاحظ وحدة التفتيش المشتركة من الفقرة ١١ من تقرير الأمين العام لعام ٢٠٠١ عن تعدد اللغات (A/56/656) أن مكتب إدارة الموارد البشرية شرع في تنفيذ مشروع غالاكسي "بغية تعزيز استخدام جميع اللغات وزيادة نسبة الموظفين الناطقين باللغة الفرنسية". والنظام الجديد سيحقق جزئياً التوليد الآلي للإعلانات عن الوظائف الشاغرة، فضلاً عن الغلبة الأولية للطلبات التي ترد إلكترونياً. وبدأ العمل فيه في الربع الثاني من عام ٢٠٠٢ باللغة الانكليزية فقط وليس بعد باللغة الفرنسية. والإعلانات التي تم التحقق منها في نظام غالاكسي منتصف شهر آب/أغسطس ٢٠٠٢ كانت لا تزال سارية المفعول (نهاية آب/أغسطس إلى منتصف تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢)، في حين انتهت مدة الإعلانات المنشورة في موقع مكتب إدارة الموارد البشرية باللغة الفرنسية (أيار/مايو وحزيران/يونيه ٢٠٠٢)، وقد تحمل مرشحاً محتملاً على الاعتقاد بعدم وجود وظائف شاغرة معلن عنها. وبالإضافة إلى ذلك، تنشر الإعلانات عن الوظائف الشاغرة المتصلة بعمليات حفظ السلام في موقع إدارة عمليات حفظ السلام على الإنترنت (<http://www.un.org/Depts/dpko/field/>)، وهو متاح حالياً باللغة الانكليزية فقط. وتكافؤ الفرص يعني أن المعلومات عن الوظائف الشاغرة يجب أن تنشر في وقت واحد بلغات العمل.

٢٠ - وقد تكون النية حسنة من الهدف الذي يرمي إليه مشروع غالاكسي وهو زيادة نسبة الموظفين الناطقين باللغة الفرنسية، ولكن التركيز على هذه اللغة وعدم الإشارة إلى إجراءات محددة معنية بلغات العمل الأخرى على الصعيد الإقليمي يلقي ظلالاً من الشك على مدى قدرة النظام الجديد على تعزيز استخدام "جميع لغات العمل" داخل الأمانة العامة ككل. وفي هذا الصدد، تحققت وحدة التفتيش المشتركة من إعلانين حديثين لوظيفتين شاغرتين في اللجنة

الإنترنت، باللغة الانكليزية فقط سواء في نظام الوثائق الرسمية أو دليل الموارد البشرية، الصادر عن مكتب إدارة الموارد البشرية لعام ٢٠٠١، والمتاح أيضا حتى الآن باللغة الانكليزية وحدها. ومقارنة بالوضع الذي كان سائدا في عامي ١٩٨٣ و ١٩٨٥، وبغض النظر عن السياسة المعلنة، فهناك اتجاه واضح في أجزاء عديدة من الأمانة العامة للأمم المتحدة وغيرها من منظمات المنظومة لاستخدام الانكليزية غالبا كلغة العمل الرئيسية، إن لم تكن الوحيدة.

٢٤ - وحسبما جاء في الفقرة ١٩ من تقرير الأمين العام بشأن تعدد اللغات المذكور أعلاه، ينتشر استعمال اللغة الانكليزية داخل الأمانة العامة في المقر بنيويورك وفي مكتب الأمم المتحدة في نيروبي، في حين أن اللغات الأخرى، كالفرنسية والاسبانية والعربية، تستخدم على نطاق واسع، وربما انتشر استعمالها اليومي في مكتب الأمم المتحدة في جنيف، واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي في سانتياغو، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا في بيروت، على التوالي. واللغة الانكليزية هي أيضا اللغة المفضلة لأغراض العمل في مكتب الأمم المتحدة في فيينا. (انظر الفقرة ١٠ من الوثيقة A/56/656). وربما يكون ذلك حقيقيا حسب المعايير المستخدمة. فعلى أساس النسبة المئوية للوثائق الصادرة بلغة أصلية، وجدت الوحدة أن هذه النسب وزعت في مكتب الأمم المتحدة في جنيف في عام ٢٠٠٠ على النحو التالي ٧٦,٥ في المائة للغة الانكليزية و ١٢,٨ في المائة للغة الفرنسية و ٤,٢ في المائة للوثائق الصادرة باللغتين الانكليزية والفرنسية و ٦,٥ في المائة للغات الأخرى. وفي اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، كانت اللغة الاسبانية هي السائدة إلى حد كبير، لكن استخدام اللغة الانكليزية أخذ في التزايد للحاق بها بسرعة.

تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية، والتي تقترح أن تبني المكاتب التنفيذية مشروعا للتحقق من البيانات المتعلقة باللغة الأم لموظفي نظام المعلومات الإدارية المتكامل وتزويده بالمزيد منها.

جيم - فرص غير متكافئة بشأن استخدام اللغات في بيئة العمل

٢٢ - بعد صدور نشرة الأمين العام ST/SGB/201، أكد الأمين العام مجددا في نشرة متابعة (ST/SGB/212)، مؤرخة ٢٤ أيلول/سبتمبر ١٩٨٥)، على الأهمية التي يعقدها على "كفالة وجود توازن لغوي بين الدول الأعضاء في الأمانة"، وأكد مجددا على السياسة المتعلقة باستخدام لغات العمل على النحو المنصوص عليه في ST/SGB/201. واعترف أيضا بأن السياسة، "برغم أنها أرسيت تماما إلا أنها لم تطبق على النحو الكامل"، وهو إذ يؤكد ذلك مجددا، يشجع "موظفي الأمانة العامة الذين تعتبر اللغة الفرنسية لغتهم الأصلية أو الذين يفضلون العمل بهذه اللغة، أن يستخدموها في كافة الرسائل الرسمية". ولم ترد أي إشارة في نشرة الأمين العام ST/SGB/212 إلى اللغات الاسبانية والروسية والعربية بوصفها لغات عمل إضافية معترفا بها في اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، واللجنة الاقتصادية لأوروبا واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا. ومع ذلك، قد يكون من المفترض أن تشجيع استخدام اللغة الفرنسية ينسحب أيضا مع إجراء ما يلزم من تغيير على لغات العمل الإضافية تلك، في اللجان الإقليمية المعنية.

٢٣ - ولا تزال نشرتنا الأمين العام ST/SGB/201 و ST/SGB/212 تشكلان السياسة الرسمية المتبعة. وقد تكون من الأمور الدالة توفر هاتين الوثيقتين الإداريتين اللتين تركزان على الوضع المتساوي للغات العمل في الأمانة وتشجعان الموظفين على استخدام اللغة الفرنسية على شبكة

المشارك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة بشأن معايير الضبط الداخلي. كما أن معظم قواعد البيانات الأخرى متوفرة باللغة الانكليزية. وبعبارة أخرى، فإن معظم العاملين في المنظمة ليس لديهم خيار آخر، منذ تعيينهم وحتى تقاعدهم، سوى إتقان اللغة الانكليزية أو أن يكون لديهم على الأقل معرفة عملية باللغة الانكليزية، إذا أرادوا الاستفادة على النحو الأكمل من المعلومات وقواعد البيانات وأساليب البحث المتوفرة على شبكة الإنترنت ولا غرو إذن في أن تكون لغة النصوص الأصلية للتقارير هي اللغة الانكليزية في معظم الحالات، وقد أصبح المستوى الركيك للصياغة بهذه اللغة يمثل مشكلة خطيرة للمترجمين.

٢٧ - ويجدر بالإشارة أن الأمين العام عمل في إطار الموارد المتاحة على تشجيع استخدام أكثر توازنا للغات العمل لكن استخدام قوة عاملة متعددة اللغات أصبح يشكل تحديا متزايدا للأمانة العامة. وتواجه الأمانات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة التحدي نفسه وبعضهم بصدد مطالبة المتقدمين للوظائف بأن تكون لديهم لغتان على الأقل عند الالتحاق بأي وظيفة. وفي منظمة الأغذية والزراعة على سبيل المثال، أشار المدير العام في التقرير التنفيذي لبرنامج عامي ١٩٩٨-١٩٩٩^(٥) إلى أن اللغات المطلوبة في إعلانات الشواغر خلال فترة السنتين كانت عل التوالي: لغة واحدة (١٠ في المائة)، لغتين (٨٧ في المائة) وثلاث لغات (٣ في المائة). والأهم من ذلك أن إتاحة قواعد البيانات وأساليب البحث بأكثر من لغة أصبحت تدرس حاليا بوصفها أولوية قصوى في بعض الأمانات.

٢٨ - وقد أكدت الجمعية العامة، في العديد من القرارات التي تناولت استخدام اللغات، على الأهمية التي تعقدها على مسائل من قبيل "التوازن اللغوي" و "المعاملة المتساوية للغات العمل" لكن التطبيق الكامل لهذه القرارات، لا سيما في إدارة الموارد البشرية وفي سياق نهج الميزانية القوائم على

٢٥ - وإن كان الملصح الأهم في وضع اللغات السائدة في مراكز العمل المختلفة هو مدى تأثيره على توفر فرص متكافئة للموظفين في ظل عدم وجود مطلب قانوني محدد لهؤلاء بأن يتقنوا أكثر من لغة عمل. ولا اعتبارات عملية وبغض النظر عن مراكز العمل، توجد بعض المهام التي يجب أن يكون العمل فيها باللغة الانكليزية، لأن قواعد البيانات الخاصة بها مثل نظام المعلومات الإدارية المتكامل لا تتوفر إلا بهذه اللغة. ففي إعلانين عن وجود وظيفتين شاغرتين إحداهما لموظف لشؤون مالية وميزانية برتبة ف - ٣^(٦) وكبير محاسبين برتبة ف - ٥^(٧)، كانت اللغة المطلوبة هي "الطلاقة في اللغة الانكليزية أو الفرنسية تحدثا وكتابة، ويفضل الإلمام بلغة أخرى من لغات الأمم المتحدة الرسمية. ونظرا لأن الكفاءات الأساسية المطلوبة تشمل خبرة متينة بنظم الحسابات الآلية المركبة، مثل نظام المعلومات الإدارية المتكامل"، فإن عدم إتقان اللغة الانكليزية يمكن أن يكون عائقا خطيرا أمام تعيين بعض المتقدمين الذين تتوفر لديهم المؤهلات التقنية.

٢٦ - وتتوفر كافة شبكات الإنترنت في أمانة الأمم المتحدة باللغة الانكليزية فقط، عدا في مكتب جنيف (باللغتين الانكليزية والفرنسية)، وإن كانت متوفرة في منظمة العمل الدولية بثلاث لغات (الانكليزية والفرنسية والاسبانية) وفي اليونسكو والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية والاتحاد البريدي العالمي باللغتين (الانكليزية والفرنسية). ومن ثم فإن كافة الكتيبات الأخرى الموجودة على شبكة المعلومات الإلكترونية، والتي يمكن الدخول إليها من شبكة الإنترنت في المقر باستثناء دليل التحقيقات الذي أصدره مكتب خدمات الرقابة الداخلية والمتاح باللغتين الانكليزية والفرنسية، متوفرة فقط باللغة الانكليزية، بما في ذلك دليل الموارد البشرية كما ذكر آنفا، ودليل المشتريات، ودليل التحقيقات الذي أصدره مكتب خدمات الرقابة الداخلية والمبادئ التوجيهية للصندوق

النتائج، ربما يحتاج إلى مزيد من الاستعراض المتعمق. ويمكن أن يكون إجراء تقييم مقصود لإمكانية وجود تفرقة بسبب اللغة، كما جاء في القرار ٢٥٨/٥٥، أمراً مجدياً أو ميسراً بدرجة كبيرة إذا قدمت الجمعية توجيهها إضافياً في هذا الصدد للأمانة عما إذا كانت أي من ممارساتها الحالية أوجدت نوعاً من التمييز أو التقييد أو الاستبعاد أو التفضيل على أساس اللغة يمكن أن يوصف بأنه تمييز.

الحواشي

(١) إعلان عن وظيفة شاغرة رقم 02-HRE-ECLAC-300336-R-
.SANTIAGO

(٢) إعلان عن وظيفة شاغرة رقم 02-ECO-ESCWA-300361-R-
.BEIRUT

(٣) إعلان عن وظيفة شاغرة رقم 02-FIN-OCHA-300259-R-
.NEW YORK

(٤) إعلان عن وظيفة شاغرة رقم 02-FIN-DM-300160-R-NEW
.YORK

(٥) التقرير التنفيذي لبرنامج منظمة الأغذية والزراعة ١٩٩٨-
١٩٩٩. C 2001/8 و Corr.1 و Rev.1.

المرفق الأول

نماذج من إعلانات الشواغر واللغات المطلوبة فيها

الدائرة/المكتب	مركز العمل	المسمى الوظيفي / المستوى	اللغات المطلوبة	رقم الشاغر
إدارة الشؤون الإدارية	نيويورك	موظف نظم معلومات الحاسب الآلي ف - ٥	إتقان اللغة الانكليزية كتابة وتحدثا شرط أساسي؛ ويستحسن تماما إتقان لغة أو أكثر من اللغات الرسمية الأخرى للأمم المتحدة	02-D-DOM-002551-E-NY
إدارة الشؤون الإدارية	نيويورك	موظف شؤون مالية، أمين خزانة ف - ٤	إجادة اللغة الانكليزية مطلوبة؛ ويستحسن إجادة لغات إضافية كالفرنسية أو العربية	02-F-DOM-002616-E-NY
إدارة الشؤون السياسية	نيويورك	موظف شؤون سياسية/ف - ٥	تمكن تام من اللغتين الانكليزية والفرنسية	02-P-DPA-002594-E-NY
إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	نيويورك	موظف شؤون اقتصادية ف - ٤	إتقان الانكليزية أو الفرنسية؛ القدرة على كتابة التقارير باللغة الانكليزية مطلوبة؛ ويستحب الإلمام بلغة رسمية أخرى أو لغة واحدة على الأقل من لغات البلاد التي تمر اقتصادياتها بمرحلة انتقالية	02-E-ESA-002475-E-NY
إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	نيويورك	موظف شؤون اقتصادية ف - ٤	إتقان اللغة الانكليزية أو الفرنسية مطلوب. وتستحب إجادة لغة أخرى من اللغات الرسمية في الأمم المتحدة	02-E-ESA-002550-E-NY
مكتب الشؤون القانونية	نيويورك	كبير موظفي الشؤون القانونية، ف - ٥	معرفة كاملة ودقيقة باللغة الانكليزية أو الفرنسية كتابة وتحدثا، ويستحسن إجادة لغة أخرى من لغات الأمم المتحدة	01-L-OLA-001959-E-NY
إدارة شؤون الإعلام	بون	مدير.مركز الأمم المتحدة للإعلام ف - ٥	إتقان اللغة الانكليزية و/أو الفرنسية مطلوب؛ ومطلوب أيضا معرفة عملية جيدة باللغة الألمانية	02-1-DPI-002552-E-BN
مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	جنيف	كبير خبراء، م - ٥	إتقان اللغة الانكليزية - وتستحب معرفة لغة أخرى من لغات الأمم المتحدة الرسمية	2002-04-02-L5

الدائرة/المكتب	مركز العمل	المسمى الوظيفي / المستوى	اللغات المطلوبة	رقم الشاغل
مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	جنيف	كبير خبراء، م - ٥	إتقان اللغة الانكليزية مع قدرة مؤكدة على الصياغة	2002-04-01-L6
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا	بيروت	رئيس قسم الميزانية والشؤون المالية، ف - ٥	تمكن جيد من اللغة الانكليزية أو الفرنسية. تفضل معرفة اللغة العربية	02-F-ECW-0X2252-E-BE
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا	بيروت	رئيس الخدمات الإدارية، مد - ١	إتقان اللغة الانكليزية أساسي. ويفضل اللغة العربية أيضا. وستكون إجادة لغة أخرى من اللغات المستخدمة في المنظمة ميزة إضافية	02-F-ECW-0X2252-E-BE
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا	بيروت	مساعد خاص، ف - ٤	إتقان اللغتين العربية والانكليزية. يستحسن أن تكون لدى المتقدم معرفة عملية باللغة الفرنسية	02-E-ECW-0X2268-E-BE
اللجنة الاقتصادية لأفريقيا	أديس أبابا	منسق لنظام المعلومات الإدارية المتكامل	اللغة الانكليزية مطلوبة؛ يستحب أن تكون لدى المتقدم معرفة عملية باللغة الفرنسية (في النسخة الانكليزية) اللغة الفرنسية أو اللغة الفرنسية مطلوبة؛ يستحسن أن تكون لدى المتقدم معرفة عملية بلغة أخرى (في النسخة الفرنسية)	01-D-ECA-00X2124-E-AA
اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	سانتياغو	رئيس شعبة، مد - ١	إتقان اللغتين الاسبانية والانكليزية أساسي. وستكون المعرفة العملية باللغة الفرنسية ميزة إضافية	02-E-ACL-0X2270-E-SC
اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	سانتياغو	رئيس وحدة، ف - ٤	التمكن التام من اللغتين الاسبانية والانكليزية أساسي/يستحسن أن يكون لدى المتقدم معرفة ممتازة بلغة من اللغات الرسمية الأخرى	02-I-ECL-0X2261-E-SC

المرفق الثاني

الشواغر ومسألة اللغة الأم

الدائرة/المكتب	مركز العمل	المسمى الوظيفي / المستوى ^(أ)	اللغات المطلوبة ^(أ)	رقم الشاغر
مكتب الأمم المتحدة في جنيف	جنيف	مساعد خدمة لغوية للمجموعة الفرنسية/معالجة النصوص، ع - ٥	أن تكون اللغة الفرنسية هي اللغة الأم وإلمام بلغة أخرى رسمية من لغات الأمم المتحدة	02/GS/INT/401097
مكتب الأمم المتحدة في جنيف	جنيف	مساعد خدمة لغوية للمجموعة الانكليزية/ معالجة النصوص، ع - ٥	أن تكون اللغة الانكليزية هي اللغة الأم مع إلمام أساسي بلغة أخرى من اللغات الرسمية للأمم المتحدة	02/GS-/NT/401046
مكتب الأمم المتحدة في جنيف	جنيف	رئيس فريق معالجة النصوص في الخدمة اللغوية للمجموعة الاسبانية، ع - ٧	معرفة جيدة جدا بلغة رسمية من لغات الأمم المتحدة تحدثا وكتابة (حسب المجموعة)، ومعرفة جيدة باللغة الانكليزية أو الفرنسية	02/GS/INT/401098

(أ) هذه الشواغر متاحة بالفرنسية فقط.