

Distr.
GENERAL

الجمعية العامة

A/HRC/10/45
25 February 2009ARABIC
Original: ENGLISHمجلس حقوق الإنسان
الدورة العاشرة
البند ٢ من جدول الأعمالالتقرير السنوي لمفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان
وتقارير المفوضية السامية والأمين العام

تكوين ملاك موظفي مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان

تقرير المفوضية السامية*

مقدمة

١- طلب مجلس حقوق الإنسان، في قراره ٢/٧، إلى مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان "أن تقدّم تقريراً شاملاً ومحدثاً إلى المجلس في عام ٢٠٠٩ وفقاً لبرنامج عمله السنوي، على أن يكون هيكله ونطاقه على غرار هيكل تقريرها^(١) ونطاقه ومع التركيز بشكل خاص على التدابير الإضافية المتخذة لإصلاح اختلال التوازن في التكوين الجغرافي لملاك موظفي المفوضية". ويتناول هذا التقرير التطورات التي طرأت على تكوين ملاك موظفي المفوضية في عام ٢٠٠٨.

٢- وترد في الفصل الأول من هذا التقرير معلومات عن تكوين ملاك موظفي مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨، وهو يتضمن بيانات عن الموظفين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي، وكذلك بيانات عن الموظفين في وظائف مؤقتة ممولة من موارد خارجة عن الميزانية أو في وظائف خاصة بمشاريع التعاون التقني لا يرد أيٌّ منها في إطار تعريف الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي.

* قُدّم هذا التقرير بعد الموعد المحدد لتقديمه من أجل ضمان إدراج البيانات المتعلقة بالموارد البشرية لغاية ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨.

(١) A/HRC/7/57. انظر أيضاً A/63/290*.

٣- ويصف الفصل الثاني تدابير التحسين التي اتخذتها المفوضية السامية بهدف معالجة مسائل التكوين الجغرافي التي حددها مجلس حقوق الإنسان في قراره ٢/٧، مع المراعاة التامة لسياسات الأمانة العامة للأمم المتحدة فيما يتعلق بالموارد البشرية، ولا سيما سياساتها التوظيفية والتعاقدية.

أولاً - تكوين مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان

٤- إن تعيين الموظفين في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي يخضع لنظام النطاقات المحبذة على مستوى الأمانة العامة. ولهذا الغرض، صنّفت الدول الأعضاء في أربع فئات، هي: الدول غير الممثّلة، والدول الممثّلة تمثيلاً ناقصاً، والدول الواقعة ضمن النطاق، والدول الممثّلة تمثيلاً زائداً. وتُعتبر الدولة العضو غير ممثّلة عندما لا يكون أيٌّ من مواطنيها معيّناً، في الأمانة العامة كلها، في وظيفة خاضعة للتوزيع الجغرافي يتم شغلها وفقاً لإجراءات الاختيار القائمة؛ وتُعتبر الدولة العضو ممثّلة تمثيلاً ناقصاً عندما يكون عدد مواطنيها المعيّنين لشغل تلك الوظائف، في الأمانة العامة كلها، أقل من الحد الأدنى للنطاق المحدد؛ وتكون الدولة العضو "ضمن النطاق" عندما يتراوح عدد مواطنيها المعيّنين لشغل تلك الوظائف بين الحدّين الأعلى والأدنى للنطاق المحبذ؛ وتكون الدولة العضو ممثّلة تمثيلاً زائداً عندما يتجاوز عدد مواطنيها المعيّنين لشغل تلك الوظائف، في الأمانة العامة كلها، الحد الأعلى للنطاق المحدد. ويتأثر تمثيل الدول الأعضاء بعوامل عدة، ولا سيما حركة الموظفين، والتغيرات في جداول الأنصبه المقررة.

٥- ويقدم الأمين العام سنوياً إلى الجمعية العامة تقريراً رسمياً عن تكوين الأمانة العامة للأمم المتحدة وفقاً لعدد من القرارات الصادرة وآخرها القرارات ٣٠٥/٥٧ و ٢٦٦/٥٩ و ٢٣٨/٦٠ و ٢٤٤/٦١.

٦- وقد صدر آخر تقرير للأمين العام بشأن تكوين الأمانة العامة في عام ٢٠٠٨ (A/63/310). وتشكّل المفوضية السامية لحقوق الإنسان جزءاً من الأمانة العامة، وينبغي النظر إلى توزيع تكوينها الجغرافي مقابل التوزيع الجغرافي العام داخل الأمانة العامة.

٧- ويبيّن الجدول ألف ١ (المرفق الأول) توزيع موظفي المفوضية السامية الدائمين من الفئة الفنية وما فوقها الذين اختيروا وفقاً لإجراءات الاختيار المرعية في ضوء الوظائف الممولة من الميزانية العادية ومن موارد خارجة عن الميزانية على حد سواء بحسب الجنسية والرتبة ونوع الجنس حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨.

٨- ويبيّن الجدول ألف ٢ (المرفق الثاني) توزيع موظفي المفوضية الإضافيين من الفئة الفنية وما فوقها، غير الواردين في الجدول ألف ١ بحسب الجنسية والرتبة ونوع الجنس، حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨، في الفئات التالية:

(أ) الموظفون المعيّنون لمدة تقل عن سنة واحدة؛

(ب) الموظفون المعيّنون في وظائف تموّل من اعتمادات المساعدة المؤقتة العامة؛

(ج) الموظفون المعينون في مشاريع التعاون التقني.

٩- وتعيد الفقرة ١٤ من الفرع "تاسعاً" من قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣ تأكيداً أن المقصود بنظام النطاقات الجغرافية أن ينطبق على البلدان وليس على المناطق أو المجموعات. ولذلك فإن البيانات الواردة في هذا التقرير ترد بحسب البلدان، مرتبة ترتيباً أبجدياً.

١٠- وقد بلغ عدد موظفي المفوضية السامية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨ ما مجموعه ٤٦٠ موظفاً في الفئة الفنية فما فوق، منهم ٣١٧ موظفاً دائماً. ومن بين موظفي الفئة الفنية، هناك ٣١٠ موظفين يعملون في جنيف، و١٣ موظفاً في مكتب نيويورك، بينما يعمل ١٣٧ موظفاً في ٣٨ موقعاً مختلفاً في الميدان^(٢).

١١- وهناك مواطنون من ٩٨ بلداً موظفون في الفئة الفنية فما فوق؛ ويوجد موظف واحد من فلسطين. ومن بين هذه الجنسيات البالغ عددها ٩٨ جنسية، هناك ١٠ جنسيات ممثلة تمثيلاً ناقصاً في الأمانة العامة^(٣)، و٧٠ جنسية يُعتبر أنها ضمن النطاق (٣٨ دون نقطة الوسط^(٤) و٣٢ فوق نقطة الوسط^(٥))، في حين أن هناك ١٨ جنسية ممثلة تمثيلاً زائداً^(٦) في الأمانة العامة.

(٢) المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية ومستشارو حقوق الإنسان في الاتحاد الروسي وإثيوبيا وأذربيجان وأفغانستان وإكوادور وأوغندا وباكستان وباراغوايا وغينيا الجديدة وبنما وبوروندي وبوليفيا وتايلند وتوغو وجمهورية الكونغو الديمقراطية وجمهورية مولدوفا وجمهورية نيبال وجنوب أفريقيا وجورجيا ورواندا وسري لانكا والسنغال وشيلي وصربيا وطاجيكستان وغواتيمالا وغيانا وغينيا وفلسطين وفيجي وقيرغيزستان والكاميرون وكولومبيا وكمبوديا وكينيا ولبنان والمكسيك ونيكاراغوا والنيجر.

(٣) الدول الممثلة تمثيلاً ناقصاً (حتى ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨) هي: أنغولا وجزر سليمان وجمهورية كوريا وسيراليون وكمبوديا والمكسيك والمملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وآيرلندا الشمالية والنرويج واليابان.

(٤) الدول الواقعة ضمن النطاق، دون نقطة الوسط (حتى ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨) هي: إريتريا وإسبانيا وإستونيا وإكوادور وإيران (جمهورية - الإسلامية) وآيرلندا وباراغوايا والبرتغال وبنغلاديش والبوسنة والهرسك وتشاد وتوغو والجزائر والجمهورية التشيكية وجمهورية تنزانيا المتحدة وجمهورية الكونغو الديمقراطية والدانمرك وسنغافورة وغامبيا وغواتيمالا وغينيا الاستوائية وفنلندا وفييت نام وقبرص وقيرغيزستان وكوستاريكا وكولومبيا وليبيريا وليسوتو ومالطة وماليزيا والمغرب وملديف ومنغوليا وموريتانيا وموريشيوس وهاييتي والولايات المتحدة الأمريكية.

(٥) الدول الواقعة ضمن النطاق، فوق نقطة الوسط (حتى ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨) هي: الأردن وأرمينيا وألبانيا وألمانيا واندونيسيا وأوروغواي وأوزبكستان وباكستان وبلجيكا وبنن وبوروندي وبوليفيا وبيرو وتايلند وتونس والسنغال والسودان والسويد وسويسرا وصربيا والصين وغانا وغيانا وفرنسا وكرواتيا وكندا وكوت ديفوار ومالي ونيوزيلندا والهند وبنغلاديش وهولندا.

(٦) الدول الممثلة تمثيلاً زائداً (حتى ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨) هي: الاتحاد الروسي وإثيوبيا والأرجنتين وأستراليا وأوغندا وأوكرانيا وإيطاليا والبرازيل وبلغاريا وترينيداد وتوباغو وجنوب أفريقيا وشيلي والفلبين والكاميرون وكينيا ومصر والنمسا ونيجيريا.

ثانياً - نتائج الجهود المبذولة لتحقيق تمثيل جغرافي منصف

١٢ - بالرغم من أن الجمعية العامة قررت في قرارها المشار إليه أعلاه التوقف عن إيراد إحالات إلى المناطق الجغرافية عند الإبلاغ عن التمثيل في ملاك الموظفين، فقد استخدمت لجنة حقوق الإنسان ومجلس حقوق الإنسان ووحدة التفتيش المشتركة مفهوم التنوع الجغرافي حسب المجموعات الإقليمية في تقييم تكوين ملاك موظفي المفوضية السامية لحقوق الإنسان^(٧). وقد تسبب هذا الاختلاف عن تقرير الأمين العام (A/63/310)، من حيث النهج والمصطلحات والمنهجية، في جعل مقارنة البيانات أمراً صعباً. ومع التزام المفوضية السامية بقرار الجمعية العامة في هذا الشأن، فقد واصلت، تيسيراً لإجراء مناقشة متسقة ومتناسكة في سياق التقرير الحالي، الإشارة من حين إلى آخر إلى المنهجية الإقليمية التي يتبعها مجلس حقوق الإنسان ووحدة التفتيش المشتركة عند تحليل التنوع الجغرافي للمفوضية السامية.

١٣ - ومثلما جاء في خطة عمل المفوضية السامية (A/59/2005/Add.3، المرفق)، فإن تحقيق التنوع الجغرافي في المفوضية سيظل أولوية من أولوياتها. وتماشياً مع هذا الهدف، واصلت المفوضية السامية مهمة تنفيذ الإجراءات التي وضعتها المفوضية السامية والإطار الذي حدّدته لتحسين التنوع الجغرافي في المفوضية، على النحو الذي ورد شرحه بالتفصيل في تقرير المفوضية السامية بشأن تكوين ملاك موظفي المفوضية، المقدم إلى لجنة حقوق الإنسان في شباط/فبراير ٢٠٠٦ (E/CN.4/2006/103).

١٤ - ويتجلى تأثير تنفيذ الإجراءات المذكورة أعلاه في التنوع الجغرافي الإجمالي للمفوضية السامية. ويظهر تحليل للبيانات التي يتضمنها الجدول الوارد أدناه، باتباع المنهجية المستخدمة من قبل وحدة التفتيش المشتركة، أن زيادة كبيرة قد سُجّلت في النسبة المئوية لموظفي المفوضية من مناطق تم تحديدها باعتبارها تتطلب تحسين تمثيلها في المفوضية على مدى السنتين السابقتين.

مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان

مجموع موظفي المفوضية ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨		مجموع موظفي المفوضية ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧		مجموع موظفي المفوضية ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦		
النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	
١٣,٩	٦٤	١٣,١	٥٥	١١,١	٤٤	أفريقيا
١٣,٣	٦١	١٢,٦	٥٣	١١,٩	٤٧	آسيا
١١,٥	٥٣	١١,٩	٥٠	٩,٦	٣٨	أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي
٥,٠	٢٣	٤,٨	٢٠	٣,٣	١٣	أوروبا الشرقية
٥٦,٣	٢٥٩	٥٧,٥	٢٤١	٦٤,١	٢٥٣	أوروبا الغربية ودول أخرى
١٠٠	٤٦٠	١٠٠	٤١٩	١٠٠	٣٩٥	

(٧) A/59/65-E/2004/48/Add.1؛ A/59/65/Add.1-E/2004/48/Add.1؛ A/61/115؛ A/61/115/Add.1؛ A/62/845؛

١٥- وهذا يُبرز مسألة تحديد ما الذي يشكّل توازناً جغرافياً ناجحاً في المفوضية. ومن المهم ملاحظة أن المفوضية، وإن كانت تُنتقد بسبب احتلال التوازن الجغرافي فيها، لم تصلها بعد أية إشارة توضح ما هو مستوى التمثيل المناسب لكل منطقة، عدا عن نظام النطاقات المحبذ الذي حدّدته الجمعية العامة.

١٦- وستواصل المفوضية بمهمة تطبيق الإجراءات الداخلية وإطار تحسين التنوع الجغرافي اللذين وضعتهما المفوضية السامية (E/CN.4/2006/103) واللذين أثبتنا فعاليتهما حتى الآن. ومن المتوقع أن تستمر الاتجاهات الجغرافية الإيجابية الراهنة خلال فترة السنتين الحالية حيث ستسعى المفوضية جاهدة إلى تحقيق الفائدة القصوى من الفرصة التي يتيحها لها نموها المتواصل لكي تزيد من التنوع الجغرافي في ملاك موظفيها.

١٧- والمفوضية على ثقة بأن عدداً من المبادرات الأخرى سوف يظل يزيد من تنوعها الجغرافي.

١٨- وقد أُجريت مباراة وطنية في مجال حقوق الإنسان في شباط/فبراير ٢٠٠٨، وركّز مكتب إدارة الموارد البشرية على دعوة البلدان المؤهلة من المناطق التي يُعتبر أنه يلزم تحسين تمثيلها في المفوضية إلى المشاركة في تلك المباراة. ومن بين الدول الأعضاء التي دُعيت إلى المشاركة وعددها ٤٩ دولة، استجابت ٤١ دولة بتقديم طلبات وشارك في المباراة ما مجموعه ٢٣٦ مرشحاً. وشارك عدد من موظفي المفوضية في مجلس المشرفين على المباراة. ولن يُعرف التأثير الفعلي لهذه العملية على التنوع الجغرافي للمفوضية إلا عندما يُصدر مكتب إدارة الموارد البشرية قائمة المرشحين الناجحين في أوائل عام ٢٠٠٩.

١٩- كما تلقت المفوضية دعماً على المستوى التشريعي. ففي عام ٢٠٠٦، اعتمدت الجمعية العامة، بناء على تقرير صادر عن اللجنة الثالثة، القرار ١٥٩/٦١ الذي اقترحت فيه عدداً من التدابير الملموسة لتدارك الاختلال الجغرافي الحاصل في ملاك موظفي المفوضية السامية، بما في ذلك إنشاء آلية مؤقتة لا يكون بموجبها تعيين الموظفين من الرتبة ف-٢ في وظائف ممولة من موارد خارجة عن الميزانية في المفوضية مقتصرًا على المرشحين الناجحين في المباراة الوطنية. ثم أشارت الجمعية العامة لاحقاً إلى المفوضية على وجه التحديد، في قرارها ٦١/٢٤٤، بناء على تقرير صادر عن اللجنة الخامسة بشأن إدارة الموارد البشرية، وطلبت إلى الأمين العام أن يقدم إليها، بالتشاور مع مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، مقترحات لمعالجة احتلال التوزيع الجغرافي في ملاك موظفي المفوضية. وعقب مشاورات مستفيضة بين المفوضية ومكتب إدارة الموارد البشرية، قدم الأمين العام تقريراً إلى اللجنة الخامسة (A/61/823) طُرحت فيه عدة تدابير محددة كطلب الإعفاء من المباراة الوطنية للتوظيف بالنسبة للوظائف برتبة ف-٢ ورتبة ف-٣. وعلى الرغم من أن الجمعية العامة لم تنظر في ذلك التقرير آنذاك، فقد عملت المفوضية السامية عن كثب مع مكتب إدارة الموارد البشرية للمضي قُدماً في تنفيذ بعض التوصيات المقدمة من كل من اللجنة الثالثة واللجنة الخامسة ريثما تستعرضها الجمعية العامة.

٢٠- وقد نظرت الجمعية العامة (اللجنة الخامسة) في التقرير المذكور أعلاه وكذلك في تقرير متابعة (A/63/204) وما يتصل بذلك من تقارير قدمتها وحدة التفتيش المشتركة خلال الدورة الثالثة والستين. وقد أحاطت الجمعية العامة علماً، في قرارها ٦٣/٢٥٠ بشأن إدارة الموارد البشرية، بالتقرير A/61/823 وما ورد فيه من مقترحات تغييرات تتصل بنظام الموظفين.

٢١- وستواصل المفوضية، وهي تسعى إلى زيادة تحسين التوزيع الجغرافي لموظفيها، إيلاء مسألة التوازن بين الجنسين اهتماماً خاصاً، وهذا مجال تحقق فيه النجاح فعلاً بفضل العزم وتضافر الجهود، كما يُستدل على ذلك من نسبة الموظفين الدائمين في المفوضية التي بلغت ٥٠,٥ في المائة ونسبة الموظفين المؤقتات التي بلغت ٥٠,٣ في المائة على مستوى الفئة الفنية حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨، وهو ما يعادل نسبة مئوية إجمالية قدرها ٥٠,٤ في المائة.

٢٢- كما ستظل المفوضية ملتزمة بتحقيق الأهداف والوفاء بالالتزامات الملقاة على عاتقها بموجب نظام النطاقات المحبذة الذي حدّته الجمعية العامة. وفي هذا الصدد، تجدر الإشارة إلى أن المفوضية قد تجاوزت خلال فترة السنتين الحالية الرقم المستهدف على مستوى الإدارات فيما يتعلق بتوظيف الموظفين من مواطني الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً، على النحو المحدد في خطة عمل الموارد البشرية للأمانة واتفاق المفوضية السامية مع الأمين العام.

ثالثاً - الاستنتاج

إن تنفيذ الإجراءات التي وضعتها المفوضية السامية والإطار الذي حددته لتحسين التنوع الجغرافي وما تحقق من نتائج حتى الآن يدلّان على الأولوية التي لا تزال المفوضية السامية توليها لهذه المسألة في المفوضية. وقد تحقق تقدم ملحوظ في اتجاه تحسين التنوع الجغرافي لموظفي المفوضية من خلال هذه التدابير. إلا أن المفوضية السامية تظل مهتمة بالحاجة إلى مواصلة التشديد على تحقيق أوسع تنوع جغرافي ممكن لموظفيها، وسوف تواصل تنفيذ هذه التدابير.

Annex I

Table A1

**OHCHR regular staff in the Professional and higher categories, by nationality, grade and gender
(as at 31 December 2008)**

[ENGLISH ONLY]

Country of nationality	Total staff		USG		ASG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1	
	All	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Albania	1	1														1				
Algeria	2	1									1					1				
Angola	1	0											1							
Argentina	6	3									1	2	1	1	1					
Armenia	1	0													1					
Australia	9	4									2	3	1		2	1				
Austria	5	2									1				1	2	1			
Belgium	4	3											1	3						
Benin	2	0									1				1					
Bolivia	1	0													1					
Brazil	3	1													1		1	1		
Bulgaria	4	1									1		1		1	1				
Burundi	1	1														1				
Cambodia	1	1												1						
Cameroon	3	1											2			1				
Canada	13	5									3	1	3		2	4				
Chad	1	0					1													
Chile	2	0							1						1					
China	5	5												2		2		1		
Colombia	3	2											1	1		1				
Costa Rica	1	0											1							
Côte d'Ivoire	3	0											2		1					
Croatia	2	1												1	1					
Czech Republic	2	2												1				1		

Country of nationality	Total staff		USG		ASG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1	
	All	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Democratic Republic of the Congo	2	1											1			1				
Denmark	6	2								1		1	2	2						
Ecuador	2	1												1	1					
Egypt	1	0						1												
Equatorial Guinea	1	0								1										
Eritrea	1	1														1				
Estonia	1	0												1						
Finland	3	1									1	2								
France	25	14						1		1	1	3	2	6	11					
Gambia	1	0								1										
Germany	23	13								2		2	7	3	2	3	4			
Ghana	1	1											1							
Guatemala	1	1											1							
Guyana	1	1											1							
Haiti	2	2														2				
India	2	0													2					
Indonesia	1	1														1				
Iran (Islamic Republic of)	2	2							1							1				
Ireland	3	1													2	1				
Italy	19	10								3	2	1	6	5	2					
Japan	7	4								1		1	1	1	3					
Jordan	2	2									1				1					
Kenya	3	2										1			2					
Malaysia	1	1													1					
Maldives	1	0												1						
Mali	2	0								1		1								
Malta	1	1													1					
Mauritania	1	0												1						
Mauritius	1	1																1		
Mexico	6	4										1			1	1	3			
Mongolia	3	1											1	1	1					

Country of nationality	Total staff		USG		ASG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1	
	All	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Morocco	1	1														1				
Netherlands	5	2									1			1	1		1	1		
Nigeria	3	1										1			2					
Norway	1	1																1		
Paraguay	2	0													1		1			
Peru	5	2									2	1	1			1				
Portugal	3	2														2	1			
Republic of Korea	6	4				1								1	2	2				
Russian Federation	1	0											1							
Saudi Arabia	1	1												1						
Senegal	4	1					1			1	1				1					
Serbia	1	1														1				
Singapore	1	1														1				
Solomon Islands	1	0													1					
South Africa	3	2		1										1				1		
Spain	20	12									2	5	3	3	7					
Sudan	2	0									2									
Sweden	7	6							1					2		3		1		
Switzerland	9	6												1	3	3		2		
Thailand	1	0													1					
Trinidad and Tobago	1	0									1									
Tunisia	2	1									1			1						
Uganda	1	1														1				
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	10	4							1		2	2	2		1	2				
United Republic of Tanzania	1	1												1						
United States of America	15	6							2		4	1	3	2		1		2		
Uruguay	6	1									1		1		3	1				
Uzbekistan	2	1													1	1				
Total	317	160	0	1	0	1	2	0	7	2	35	17	44	45	60	75	9	19	0	0

Annex II

Table A2

**OHCHR non-regular staff in the Professional and higher categories, by nationality, grade and gender
(as at 31 December 2008)**

[ENGLISH ONLY]

Country of nationality	Total staff		USG		ASG		D-2/L-7		D-1/L-6		P-5/L-5		P-4/L-4		P-3/L-3		P-2/L-2		P-1/L-1		
	All	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Argentina	3	1													1		1				1
Australia	4	3												1	1	2					
Austria	1	1																1			
Bangladesh	1	0											1								
Belgium	1	0															1				
Benin	1	0													1						
Bosnia and Herzegovina	1	1																1			
Brazil	4	1													1		2	1			
Bulgaria	4	4												2		1		1			
Cambodia	1	0															1				
Cameroon	2	0													1		1				
Canada	8	5												3		4		1			
Colombia	1	1																1			
Cyprus	1	1														1					
Democratic Republic of the Congo	3	1													1		1	1			
Denmark	1	1																1			
Ecuador	1	1																1			
Ethiopia	2	0													2						
France	10	4											1	1	2	1	3	2			
Germany	3	3														2		1			
Ghana	1	0															1				

Country of nationality	Total staff		USG		ASG		D-2/L-7		D-1/L-6		P-5/L-5		P-4/L-4		P-3/L-3		P-2/L-2		P-1/L-1		
	All	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Hungary	1	1														1					
India	7	3									1			2	2	1	1				
Iran (Islamic Republic of)	1	1												1							
Ireland	2	1											1						1		
Italy	9	5									1		2	4	1	1					
Japan	1	1														1					
Kyrgyzstan	1	1																	1		
Lesotho	1	1																	1		
Liberia	2	1														1	1				
Malaysia	2	2														1			1		
Mauritania	1	0												1							
Mauritius	1	0																	1		
Morocco	1	0												1							
Netherlands	1	0														1					
New Zealand	2	1													1	1					
Nigeria	2	1														1	1				
Pakistan	3	1												1		1				1	
Peru	1	0																	1		
Philippines	1	1																	1		
Portugal	3	1														2	1				
Russian Federation	2	1												1						1	
Serbia	1	0																	1		
Sierra Leone	1	0														1					
Singapore	1	1																	1		
Spain	2	1														1				1	
Sweden	4	1										1		1	1	1					
Switzerland	5	3													1	1			1	2	
Thailand	1	0																	1		
Togo	1	0										1									

Country of nationality	Total staff		USG		ASG		D-2/L-7		D-1/L-6		P-5/L-5		P-4/L-4		P-3/L-3		P-2/L-2		P-1/L-1		
	All	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Uganda	1	1																1			
Ukraine	1	0									1										
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	11	7											3	3	1	3		1			
United States of America	11	5											1	2	4	2	1	1			
Uruguay	1	0											1								
Uzbekistan	1	1														1					
Viet Nam	1	1																1			
Subtotal	142	72																			
Palestine	1	0											1								
Subtotal	1	0																			
Total	143	72	0	5	0	19	19	28	27	19	25	0	1								
