

GC(57)/RES/16

أيلول/سبتمبر ٢٠١٣

توزيع عام

عربي

الأصل: انكليزي

المؤتمر العام

الدورة العادية السابعة والخمسون

البند ٢٦ من جدول الأعمال

(الوثيقة GC(57)/24)

شؤون الموظفين

قرار اعتمد يوم ١٩ أيلول/سبتمبر ٢٠١٣ خلال الجلسة العامة السابعة

ألف- التوظيف في أمانة الوكالة

إن المؤتمر العام،

(أ) إذ يشير إلى الجزء ألف من القرار GC(55)/RES/15 الذي اعتمده في دورته العادية الخامسة والخمسين،

(ب) وإذ يحيط علماً بالتقرير المقدم من المدير العام في الوثيقة GC(57)/14، وبالجهد المستمر التي بُذلت - استجابة للقرارات ذات الصلة التي اعتمدها المؤتمر العام منذ عام ١٩٨١ - من أجل زيادة تعيين موظفين من البلدان النامية والدول الأعضاء الأخرى غير الممثلة، أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً، في أمانة الوكالة،

(ج) وإذ يحيط علماً بالوثيقة N6.76 Circ. المؤرخة ١٣ أيلول/سبتمبر ٢٠١٢، التي تتضمن التوقعات بشأن الوظائف الشاغرة في الفئة الفنية حتى ١٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤،

(د) وإذ يحيط علماً بتوقع الأمانة الذي يشير إلى أنه، نتيجة لتقاعد الموظفين ولتطبيق سياسة التناوب، ستصبح ٦٦٠ وظيفة من الوظائف الثابتة البالغ عددها ١٠٢٥ وظيفة في أمانة الوكالة شاغرة خلال الفترة حتى عام ٢٠٢٠،

(هـ) وإذ يلاحظ طول عملية التعيين والحاجة إلى تبسيط الإجراءات المتخذة في تعيين الموظفين،

(و) وإذ يقلقه أن تمثيل البلدان النامية ودول أعضاء أخرى معينة في أمانة الوكالة، بما في ذلك على مستويي مناصب الفئة العليا ومناصب تقرير السياسات، ما زال غير كافٍ،

(ز) وإذ يؤكد من جديد توافر مرشحين مؤهلين من هذه البلدان يمكن النظر فيهم واختيارهم لشغل مختلف المناصب في المستويين الفني والتنفيذي،

(ح) وإذ يلاحظ مع القلق النسبة المنخفضة للاستشاريين المنتمين إلى البلدان النامية الذين لديهم اتفاقات خدمة خاصة،

(ط) واقترناعاً منه بأنه ينبغي مواصلة وتعزيز تنفيذ التدابير المتخذة استجابةً للقرارات السابقة بشأن هذا الموضوع،

(ي) واقترناعاً منه أيضاً بأن الجهود المشتركة والتعاون الوثيق بين الدول الأعضاء والأمانة يمكن أن يساعد الوكالة على اجتذاب متقدمين لشغل الوظائف يتمتعون بأعلى مستويات المقدرة الفنية والكفاءة والنزاهة،

١- يرجو من المدير العام، بموجب المادة السابعة من النظام الأساسي، أن يواصل تعيين موظفين يتمتعون بأعلى مستويات الكفاءة والتخصص الفني والنزاهة وأن يكثف جهوده لكي يزيد تبعاً لذلك، لا سيما على مستوي فئة المناصب العليا ومناصب تقرير السياسات وبالنسبة للوظائف الفنية التي تتطلب مهارات محدّدة، عدد الموظفين الذين ينتمون إلى البلدان النامية والدول الأعضاء الأخرى غير الممثلة، أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً، في أمانة الوكالة؛

٢- ويدعو الدول الأعضاء إلى مواصلة تشجيع المرشحين المؤهلين تأهيلاً جيداً على التقدم بطلبات لشغل الوظائف الشاغرة في أمانة الوكالة، ويرجو من المدير العام أن يدعم، في حدود الموارد المتاحة، الجهود المبذولة في الدول الأعضاء، ولا سيما في البلدان النامية، في مجال تعيين الموظفين؛

٣- ويرجو من المدير العام أن ينفذ أحكام هذا القرار تنفيذاً كاملاً وأن يعمل مع الدول الأعضاء في هذا الصدد، بما في ذلك بالاستفادة من الفرصة التي يتيحها تقاعد الموظفين وتطبيق سياسة التناوب؛

٤- ويشجع الأمانة على مواصلة الاستفادة من الفرص التي تتيحها الاجتماعات التي ترعاها الوكالة، من خلال بذل جهود للتعيين على هامش هذه الاجتماعات، وإنشاء شبكة طوعية من الموظفين السابقين لأغراض التعيين؛

٥- ويحث الأمانة على اتخاذ تدابير لتبسيط عملية تعيين الموظفين وتعزيز كفاءة هذه العملية؛

٦- ويرجو من المدير العام أن يتصدى لقضية التمثيل الناقص وعدم التمثيل، وأن ينظم مناسبات للتوظيف و/أو للإعلام في البلدان النامية وسائر الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً في أمانة الوكالة، وأن يقدم لاحقاً تقريراً عن هذه القضية إلى المؤتمر العام في دورته العادية التاسعة والخمسين (٢٠١٥)؛

٧- ويرجو من المدير العام أن ينشط، بالتشاور مع الدول الأعضاء، دور مسؤولي الاتصال الذين يتم تعيينهم كنقاط اتصال في الدول الأعضاء، لا سيما الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً في أمانة الوكالة، ولتقديم دعم فعال للأمانة والتنسيق معها فيما تبذله من جهود تتعلق بتعيين الموظفين؛

٨- ويرجو كذلك من المدير العام أن يواصل ضمان استخدام الاستشاريين على أساس قدرتهم على توفير الدراية المطلوبة، وأن يولي الاعتبار الواجب، عند الاقتضاء، للتوزيع الجغرافي للاستشاريين الحائزين على عقود في إطار اتفاقات الخدمات الخاصة، وأن يواصل تحديد جنسيات هؤلاء الاستشاريين في التقارير المقبلة؛

٩- ويرجو كذلك من المدير العام أن يواصل تقديم تقرير كل سنتين إلى مجلس المحافظين وإلى المؤتمر العام عن تنفيذ هذا القرار وكذلك عن تنفيذ القرارات المماثلة التي اعتمدت خلال السنوات الماضية، ويرجو أن تحدّد التقارير اللاحقة المناطق الجغرافية الممثّلة تمثيلاً ناقصاً وعدد الوظائف التي تنقص كل منطقة من هذه المناطق، استناداً إلى الأرقام الاسترشادية الصادرة من الأمانة.

باء- المرأة في الأمانة

إنّ المؤتمر العام،

(أ) إذ يشير إلى قراره GC(55)/RES/15.B المعنون "المرأة في الأمانة"،

(ب) وإذ يشيد بالطائفة الواسعة من التدابير المهمة التي نفّذتها الأمانة من أجل إحراز تقدم في تدارك الخلل القائم بين توظيف الرجال والنساء وتحسين تمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا، حسبما جاء في الوثيقة GC(57)/15،

(ج) وإذ يرحّب بالإجراءات التي اتخذها مركز الاتصال المعني بشواغل الجنسين، التابعة للوكالة، وجهات الاتصال التي عيّنتها الدول الأعضاء من أجل دعم جهود الوكالة في الاستجابة للطلب الوارد في القرار المشار إليه آنفاً،

(د) وإذ يقلق أن تقرير الأمين العام للأمم المتحدة في عام ٢٠١٢ عن "تحسين أوضاع المرأة في منظومة الأمم المتحدة" يُظهر أن الوكالة لا تزال ضمن منظمات الأمم المتحدة التي لديها أقل نسبة تمثيل للمرأة في الفئة الفنية والفئات العليا،

(هـ) وإذ يدرك انخفاض معدل مشاركة المرأة في المجال النووي،

(و) وإذ يعترف بأنه منذ حزيران/يونيه ٢٠١١ حدث تحسّن في النسبة المئوية للطلبات التي وردت إلى الوكالة من مرشحات "مؤهلات تأهيلاً جيداً"، وأن النسبة المئوية للنساء الشاغلات لوظائف في الفئة الفنية والفئات العليا قد ارتفعت بمعدل ١,٢%، وأنه في ٨٢,١% من الحالات التي اختير فيها أحد المرشحين الخارجيين وأدرجت فيها متقدمات خارجيات ضمن المرشحين المصنّفين باعتبارهم "مؤهّلين تأهيلاً جيداً"، وقع الاختيار على امرأة لشغل المنصب،

(ز) وإذ يعترف كذلك بزيادة نسبة توظيف النساء التي بلغت ٣١,٨% من التعيينات الخارجية،

(ح) وإذ يلاحظ مع القلق انخفاض العدد الإجمالي للنساء المعيّنات إلى ما نسبته ٢٣,٢% من التعيينات الخارجية،

(ط) وإذ يؤكد مبدأ المساواة في التمثيل بين الجنسين على مستوى الأمانة كلها كهدف أقصى،

- ١- يظل يـرـجـو من المدير العام - عملاً بالمادة السابعة من النظام الأساسي - أن يكفل تعيين موظفين يتمتعون بأعلى مستويات الكفاءة والاختصاص الفني والنزاهة، واستقدامهم على وجه الخصوص من البلدان النامية ومن الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً؛ وأن يسعى لبلوغ هدف مساواة المرأة في التمثيل على مستوى جميع المجموعات والفئات الوظيفية في الوكالة، بما في ذلك الوظائف العليا على مستوى تقرير السياسات واتخاذ القرارات؛
- ٢- ويحث الأمانة على مواصلة تنفيذ سياستها الشاملة بشأن مراعاة المنظور الجنساني، التي تشمل مسألة المساواة بين الجنسين من منظور التوظيف، فضلاً عن إدخال الاعتبارات الخاصة بالجنسين في صلب برامج الأمانة وعملياتها، ويحث أيضاً الأمانة على تعزيز تنفيذها لهذه السياسة من أجل جملة أمور، منها تحقيق تمثيل أعلى للنساء، لاسيما من الدول الأعضاء النامية وكذلك الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً، في الفئات الفنية والفئات العليا لدى الوكالة؛
- ٣- ويرجو من الأمانة أن تعمل على تحسين إجراءاتها الخاصة بتعيين الموظفين، وأن تواصل تطبيق تدابيرها الجارية فيما يخص التعيين، وأن تيسر حصول المرشحات المؤهلات المنتميات إلى دول أعضاء نامية على فرص تدريبية، وكذلك مشاركتهن في برنامج المنح الدراسية وبرنامج الفرص الوظيفية المخصصة للفنيين المبتدئين وبرنامج الخبراء المشاركين في مجال التعاون التقني، حتى يكتسبن الخبرة في شتى مجالات العمل داخل الوكالة؛
- ٤- ويدعو الأمانة إلى أن تكثف تنفيذ خطة عملها المتعلقة بشواغل الجنسين، بما في ذلك اتخاذ تدابير بهدف تحسين حالة الموظفين وتعزيز إجراءات الترقية والتوظيف، في إطار احتياجات الوكالة البرنامجية ولوائحها؛
- ٥- ويؤكد أنه ينبغي تمويل الأنشطة المتصلة بتحقيق الأهداف المذكورة آنفاً من الميزانية العادية للوكالة في المقام الأول، وفي حدود الموارد المتاحة، ولكنه يدعو أيضاً الدول الأعضاء إلى تقديم مساهمات طوعية للمساعدة في تحقيقها؛
- ٦- ويشجع الدول الأعضاء التي لم تقم بعد بتسمية جهات اتصال على أن تفعل ذلك، من أجل تقديم دعم فعال لجهود الوكالة الرامية إلى الوفاء بأحكام هذا القرار؛
- ٧- ويرجو كذلك من المدير العام أن يقدم تقريراً كل سنتين إلى مجلس المحافظين والمؤتمر العام عن تنفيذ هذا القرار.