

GC(59)/RES/16

أيلول/سبتمبر ٢٠١٥

توزيع عام

عربي

الأصل: انكليزي

المؤتمر العام

الدورة العادية التاسعة والخمسون

البند ٢٥ من جدول الأعمال

(الوثيقة GC(59)/25)

شؤون الموظفين

قرار اعتمد يوم ١٧ أيلول/سبتمبر ٢٠١٥ خلال الجلسة العامة الثامنة

ألف- التوظيف في أمانة الوكالة

إنّ المؤتمر العام،

(أ) إذ يشير إلى القسم ألف من القرار GC(57)/RES/16 الذي اعتمده في دورته العادية السابعة والأربعين،

(ب) وإذ يحيط علماً بالتقرير المقدم من المدير العام في الوثيقة GC(59)/16، وبالجهد المستمر التي بُذلت، استجابةً 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 Circ. N6.76، المؤرخة ١٧ أيلول/سبتمبر ٢٠١٤، التي تتضمن التوقعات بشأن الوظائف الشاغرة في الفئة الفنية حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦،

(د) وإذ يحيط علماً بتوقع الأمانة الذي يشير إلى أنه، نتيجة لتقاعد الموظفين ولتطبيق سياسة التناوب، ستصبح ٥٠٦ وظيفة من الوظائف الفنية الثابتة البالغ عددها ١٠٤٧ وظيفة في أمانة الوكالة شاغرة خلال الفترة حتى عام ٢٠٢٢،

(هـ) وإذ يلاحظ طول عملية التعيين والحاجة إلى تحسين وتبسيط الإجراءات المتخذة في تعيين الموظفين واختيارهم، في إطار نظام المعلومات لدعم البرامج على نطاق الوكالة (نظام إيبس)؛

(و) وإذ ما زال يقلقه أنّ تمثيل البلدان النامية وبعض الدول الأعضاء الأخرى في أمانة الوكالة، بما في ذلك على مستويي مناصب الفئة العليا ومناصب تقرير السياسات، ما زال غير كافٍ،

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

(ح) وإذ يلاحظ مع القلق النسبة المنخفضة للخبراء الاستشاريين المنتمين إلى البلدان النامية الذين لديهم اتفاقات خدمة خاصة، في حين يسلم بالزيادة الطفيفة البالغة نحو ٢% خلال فترة الإبلاغ ٢٠١٣-٢٠١٥،

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

(ي) واقتراناً منه كذلك بأنّ الجهود المشتركة والتعاون الوثيق بين الدول الأعضاء والأمانة يمكن أن يساعدا الوكالة على اجتذاب متقدّمين لشغل الوظائف يتمتّعون بأعلى مستويات المقدرة الفنيّة والكفاءة والنزاهة،

١- يرجو من المدير العام أن يواصل، عملاً بالمادة السابعة من النظام الأساسي، تعيين موظفين يتمتّعون بأعلى مستويات الكفاءة والتخصّص الفني والنزاهة، وأن يكتفّ جهوده من أجل أن يُزيد، تبعاً لذلك، عدد الموظّفين المنتمين لبلدان نامية ولدول أعضاء أخرى غير ممثّلة، أو ممثّلة تمثيلاً ناقصاً، في أمانة الوكالة، وذلك على وجه الخصوص على مستويي فئة المناصب العليا ومناصب تقرير السياسات، وبالنسبة للوظائف الفنيّة التي تتطلّب مهارات محدّدة؛

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، ولاسيما 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 أن تواصل، بالتنسيق مع الدول الأعضاء، 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- ويرجو من المدير العام والأمانة اتخاذ تدابير ملموسة لتحسين عمليات التعيين والاختيار في إطار نظام إيبس، وتعزيز كفاءة وشفافية هذه العمليات، وتقديم تقرير عن ذلك إلى المؤتمر العام في دورته العادية الواحدة والستين (٢٠١٧)؛

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 الممثّلة أو الممثّلة تمثيلاً ناقصاً في أمانة الوكالة، وأن يقدم لاحقاً تقريراً عن هذه القضية إلى المؤتمر العام في دورته العادية الحادية والستين (٢٠١٧)؛

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

٨- ويرجو كذلك من المدير العام أن يواصل ضمان أن يتم استخدام الخبراء الاستشاريين على أساس قدرتهم على توفير الدراية المطلوبة، مع إيلاء الاعتبار الواجب للتوزيع الجغرافي للخبراء الاستشاريين 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 في الماضي، ويرجو أن تحدّد التقارير اللاحقة المناطق الجغرافية الممثلة 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 يذكّر بقراره GC(57)/RES/16.B المعنون "المرأة في الأمانة"،

(ب) وإذ يشيد بالطائفة الواسعة من التدابير المهمة التي نفذتها الأمانة من أجل إحراز تقدّم في تدارك الخلل القائم بين توظيف الرجال والنساء وتحسين تمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا، حسبما جاء في الوثيقة GC(59)/17،

(ج) وإذ يرحّب بالإجراءات التي اتخذها مركز الاتصال المعني بشواغل الجنسين، التابع للوكالة، وجهات الاتصال التي عينتها 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 ٢٠١٤ 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 يسلم بأنه منذ حزيران/يونيه ٢٠١٣ تحسّنت النسبة المئوية للطلبات التي تلقتها الوكالة من مرشحات "مؤهلات تأهيلاً جيداً"، حيث ارتفعت من ٢٣,٣% إلى ٢٩,٢%، وبأن النسبة المئوية للنساء الشاغلات لوظائف في الفئة الفنية والفئات العليا قد ارتفعت بنسبة ١,٨%،

(ز) وإذ يسلم كذلك بزيادة نسبة توظيف النساء التي بلغت ٣٧,٦% من التعيينات الخارجية،

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

١- يظل يرجو 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 كذلك الأمانة على تعزيز تنفيذها لهذه السياسة من أجل جملة أمور، منها تحقيق تمثيل أعلى للنساء، لا سيما 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 للفنيين المبتدئين، وكخبيرات مشاركات في برنامج 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 وإلى المؤتمر العام في عام ٢٠١٧ عن تنفيذ هذا القرار.