

GC(61)/RES/15  
أيلول/سبتمبر ٢٠١٧

## المؤتمر العام

توزيع عام  
عربي  
الأصل: انكليزي

الدورة العادية الحادية والستون

البند ٢٥ من جدول الأعمال  
(الوثيقة GC(61)/25)

### شؤون الموظفين

قرار اعتمد يوم ٢١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٧ خلال الجلسة العامة السابعة

ألف-

#### التوظيف في أمانة الوكالة

إنّ المؤتمر العام،

(أ) إذ يذكّر بالقسم ألف من القرار GC(59)/RES/16 الذي اعتمده في دورته العادية التاسعة والخمسين،

(ب) وإذ يحيط علماً بالتقرير المقدم من المدير العام في الوثيقة GC(61)/18، وبالجهود المستمرة 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 يلاحظ الوثيقة N6.76 Circ، المؤرخة ١٦ تموز/يوليه ٢٠١٧، التي تتضمن التوقعات بشأن الوظائف الشاغرة في الفئة الفنية حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨،

(د) وإذ يلاحظ توفّع الأمانة الذي يشير إلى أنه، نتيجة لتقاعد الموظفين ولتطبيق سياسة التناوب، ستصبح ٥٤٨ وظيفة من الوظائف الدائمة من الفئة الفنية في أمانة الوكالة والبالغ عددها ١١١٤ شاغرة خلال الفترة الممتدة حتى عام ٢٠٢٤،

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

(و) وإذ ما زال يساوره القلق لكون أن تمثيل البلدان النامية وبعض الدول الأعضاء الأخرى في أمانة الوكالة، لاسيما على مستويي مناصب الفئات العليا ومناصب تقرير السياسات، ما زال غير كافٍ،

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

(ح) وإذ يلاحظ مع القلق النسبة المئوية المنخفضة للخبراء الاستشاريين من البلدان النامية الذين لديهم اتفاقات خدمة خاصة، والانخفاض الطفيف المسجل خلال الفترة المشمولة بالتقرير ٢٠١٥-٢٠١٧،

(ط) وإذ يلاحظ أن الأمانة تلقت، عبر الاستعانة بنظام تطبيقات قائم على شبكة الإنترنت فيما يخص الوظائف الشاغرة المعلن عنها، ما متوسطه ١١٠ طلباً على كل إشعار بوظيفة شاغرة في الفئة الفنية والفئات العليا، وكانت نسبة ٣٩,٨٪ من هذه الطلبات من بلدان نامية،

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

(ك) واقتناعاً منه كذلك بأنه بإمكان الجهود المشتركة والتعاون الوثيق بين الدول الأعضاء والأمانة أن تساعداً الوكالة على اجتذاب متقدمين لشغل الوظائف يتمتعون بأعلى مستويات التخصص الفني، والكفاءة والنزاهة،

١- يطلب إلى المدير العام أن يواصل، عملاً بالمادة السابعة من النظام الأساسي، تعيين موظفين يتمتعون بأعلى مستويات الكفاءة والتخصص الفني والنزاهة، وأن يكثف جهوده من أجل أن يزيد، تبعاً لذلك، عدد الموظفين المنتمين لبلدان نامية ولدول أعضاء أخرى غير ممثلة، أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً، في أمانة الوكالة، وذلك على وجه الخصوص على مستويي مناصب الفئات العليا ومناصب تقرير السياسات، وبالنسبة لوظائف الفئة الفنية التي تتطلب مهارات محدّدة؛

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

٣- ويطلب إلى المدير العام أن ينفذ أحكام هذا القرار تنفيذاً كاملاً وأن يعمل مع الدول الأعضاء في هذا الصدد، بما في ذلك عبر الاستفادة 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- ويطلب إلى المدير العام وإلى الأمانة 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 الثالثة والستين (٢٠١٩)؛

٦- ويطلب إلى المدير العام أن يتصدى لقضية التمثيل الناقص وعدم التمثيل، وأن ينظّم مناسبات للتوظيف و/أو للإعلام في البلدان النامية وسائر الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً في أمانة الوكالة، وأن يقدم لاحقاً تقريراً بشأن هذه المسألة إلى المؤتمر العام في دورته العادية الثالثة والستين (٢٠١٩)؛

٧- ويطلب إلى 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 تبتذله من جهود تتعلق بتعيين الموظفين؛

٨- ويشجّع الأمانة على مواصلة تدابيرها في مجال التواصل الخارجي، بما في ذلك الحلقات الدراسية الشبكية وبعثات التعيين، وعلى بذل المزيد من الجهد نحو زيادة عدد الطلبات الواردة من البلدان النامية؛

٩- ويطلب كذلك إلى 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 الخبراء الاستشاريين في التقارير المقبلة؛

١٠- ويطلب كذلك إلى المدير العام أن يواصل التأكد من أنّ الاستعانة بالخبراء الاستشاريين لا تؤدي إلى تضارب في المصالح أو تحقيق مزايا تجارية؛

١١- ويطلب كذلك إلى 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، ويطلب أن تحدّد التقارير المقبلة المناطق الجغرافية الممثلة تمثيلاً ناقصاً وعدد الوظائف التي تنقص كل منطقة من هذه المناطق، وذلك استناداً إلى الأرقام الاسترشادية الصادرة عن الأمانة.

## باء-

### المرأة في الأمانة

#### إنّ المؤتمر العام،

(أ) إذ يذكّر بالجزء باء من القرار GC(59)/RES/16 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 ورد في الوثيقة GC(61)/18،

(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 أعلاه،

(د) وإذ يحيط علماً بانخفاض معدل مشاركة المرأة على وجه العموم في المجال النووي،

(هـ) وإذ يرحّب بمنشور الأمم المتحدة لعام ٢٠١٦ المعنون "وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة" الذي يذكر موارد التواصل الخارجي التي كرّستها الوكالة لاجتذاب مرشحات، بما في ذلك تخصيص صفحة موارد للنساء على الموقع الشبكي، بما يسلط الضوء على الوكالة باعتبارها جهة عمل مراعية للحياة الأسرية، ويُعدُّ مواد ترويجية للتعريف بقصص نساء يعملن في الوكالة على كافة المستويات،

(و) وإذ يقرُّ بأنه منذ حزيران/يونيه ٢٠١٥ تحسّنت النسبة المئوية للطلبات التي تلقتها الوكالة من مرشحات "مؤهلات تأهيلاً جيداً"، حيث ارتفعت من ٢٩,٢٪ إلى ٤١,٢٪،

(ز) وإذ يحيط علماً بارتفاع النسبة المئوية للنساء الشاغلن لوظائف في الفئة الفنية والفئات العليا بـ ١,٦٪ حيث تبلغ حالياً ٢٩,٤٪،

(ح) وإذ يقرُّ كذلك بأن تعيين النساء قد استحوذ على نسبة ٣٧,٣٪ من التعيينات الخارجية،

(ط) وإذ يؤكد مبدأ المساواة في التمثيل بين الجنسين على مستوى الأمانة كلها بوصفه هدفاً نهائياً،

(ي) وإذ يلاحظ أهمية أن تراعي الدول الأعضاء هذا المبدأ في الجهود التي تبذلها من أجل تشجيع مرشحيها، ولا سيما المرشحات من النساء، على التقدّم لمناصب الفئات العليا ومناصب تقرير السياسات في الأمانة،

١- يظل يطلب بشدّة إلى المدير العام – عملاً بالمادة السابعة من النظام الأساسي – أن يكفل تعيين موظّفين يتمنّعون بأعلى مستويات الكفاءة والتخصّص الفنّي والنزاهة، واستفدامهم على وجه الخصوص من البلدان النامية ومن الدول الأعضاء غير الممثّلة أو الممثّلة تمثيلاً ناقصاً؛ وأن يسعى لبلوغ هدف المساواة في تمثيل المرأة على مستوى جميع المجموعات والفئات الوظيفيّة في الوكالة، بما في ذلك الوظائف العليا على مستوى تقرير السياسات واتّخاذ القرارات؛

٢- ويحثّ الأمانة على مواصلة تنفيذ سياستها الشاملة بشأن مراعاة المنظور الجنساني، التي تشمل مسألة المساواة بين الجنسين من منظور التوظيف، فضلاً عن تعميم الاعتبارات الخاصة بالجنسين صُلب برامج الأمانة وعملياتها، ويحثّ 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 الممثّلة أو الممثّلة تمثيلاً ناقصاً، في الفئات الفنية والفئات العليا في الوكالة؛

٣- ويشجّع الأمانة على بذل جهود فيما يتعلّق برصد معدلات التقدم صوب تحقيق التكافؤ بين الجنسين في المناصب القيادية في الوكالة، وذلك بغية تحديد الفجوات والنجاحات؛

٤- ويطلب إلى الأمانة أن تعمل على تحسين إجراءاتها الخاصة بتعيين الموظفين، وأن تواصل تطبيق تدابيرها الجارية فيما يخص التعيين والتواصل الخارجي، وأن تيسّر حصول المرشحات المؤهلات المنتميات إلى دول أعضاء نامية على فرص تدريبية، وكذلك مشاركتهم في برنامج المنح الدراسية، وبرنامج الفرص الوظيفية المخصصة للمهنيين الشباب، وكخبيرات مشاركات في برنامج التعاون التقني، وذلك حتى يكتسبن خبرات في مختلف مجالات العمل في الوكالة؛

- ٥- ويدعو الأمانة إلى أن تكثف تنفيذ خطة عملها المتعلقة بشواغل الجنسين، بما في ذلك اتّخاذ تدابير بهدف تحسين حالة الموظّفات وتعزيز إجراءات الترقية والتوظيف، في إطار احتياجات الوكالة البرنامجية ولوائحها؛
- ٦- ويشدّد على 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 على تنفيذها؛
- ٧- ويلاحظ الدور الذي يؤديه فرع فيينا لمبادرة المناصرين الدوليين للقضايا الجنسانية ومجموعة أصدقاء المرأة في المجال النووي بوصفهما منبرين يعملان على اتّخاذ إجراءات أقوى من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين في الوكالة وأمانتها، ويشجّع جميع الدول الأعضاء المهمة التي هي في وضع يؤهلها للانضمام إلى كلتا المبادرتين على أن تفعل ذلك؛
- ٨- ويشجّع الدول الأعضاء على تقديم دعم فعال لجهود الوكالة الرامية إلى الوفاء بأحكام هذا القرار؛
- ٩- ويطلب كذلك إلى المدير العام أن يقدّم تقريراً كل سنتين إلى مجلس المحافظين وإلى المؤتمر العام في عام ٢٠١٩ بتنفيذ هذا القرار.