

# المؤتمر العام

GC(49)/RES/16

Date: September 2005

## General Distribution

Arabic

Original: English

### الدورة العادية التاسعة والأربعون

البند ٢٣ من جدول الأعمال

(الوثيقة GC(49)/20)

## شؤون الموظَّفين

قرار اعتمُد في ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥  
أثناء الجلسة العامة التاسعة

### -أف-

## التوظيف في أمانة الوكالة

### إن المؤتمر العام،

(أ) إذ يشير إلى القسم ألف من القرار GC(47)/RES/14 الذي اعتمده في دورته العادية السابعة والأربعين،

(ب) وإذ يحيط علماً بالتقرير المقدم من المدير العام في الوثيقة GC(49)/14، وبالجهود المستمرة التي بُذلت - استجابة للقرارات ذات الصلة التي اعتمدها المؤتمر العام منذ عام ١٩٨١ - من أجل زيادة تعيين موظَّفين مستقدمين من بلدان نامية ودول أعضاء أخرى غير ممثلة، أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً، في أمانة الوكالة،

(ج) وإذ يلاحظ مع التقدير الوثيقة N6.75 Circ المؤرخة ٩ حزيران/يونيه ٢٠٠٥، التي تحتوي على توقعات الوظائف الشاغرة في فئة الموظَّفين الفنيين للعامين التاليين،

(د) وإذ يلاحظ المبادرة التي اتخذتها الأمانة مؤخراً، ممثلة في الاستفادة من الفرص التي تتيحها الاجتماعات التي ترعاها الوكالة، وبذل جهود للتعيين بالتوازي مع هذه الاجتماعات، وإنشاء شبكة طوعية من الموظَّفين السابقين لأغراض التعيين،

(هـ) وإذ يقلقه أن تمثيل البلدان النامية وبعض الدول الأعضاء الأخرى في أمانة الوكالة، وبخاصة على مستويي مناصب الفئة العليا ومناصب تقرير السياسات، ما زال غير وافٍ وسجّل انخفاضاً خلال العامين الماضيين،

(و) وإذ يؤكد من جديد أن لدى البلدان النامية مرشّحين كثيرين يمكن أخذهم في الحسبان واختيارهم لشغل مناصب مختلفة في المستوى الفني والمستوى التنفيذي،

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

(ح) واقتراناً منه أيضاً بأن الجهود المشتركة والتعاون الوثيق بين الدول الأعضاء والأمانة يمكن أن يساعدوا الوكالة على اجتذاب متقدمين لشغل الوظائف يتمتعون بأعلى مستويات التخصص الفني 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 يكتف جهودهم من أجل أن يزيد تبعاً لذلك - خاصة على مستويي فئة المناصب العليا ومناصب تقرير السياسات وبالنسبة للوظائف الفنية التي تتطلب مهارات محدّدة - عدد الموظفين الذين ينتمون لبلدان نامية ولدول أعضاء أخرى غير ممثلة، أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً، في أمانة الوكالة؛

٢- ويدعو الدول الأعضاء إلى أن تواصل تشجيع المرشحين المؤهلين تأهيلاً جيداً على التقدم بطلبات لشغل الوظائف الشاغرة في أمانة الوكالة، بما في ذلك تحديد الخبراء ذوي الصلة وزيادة عدد المرشحين المؤهلين تأهيلاً جيداً، ويرجو من المدير العام أن يدعم، في حدود الموارد المتاحة، الجهود المبذولة في الدول الأعضاء لتعيين الموظفين وذلك، مثلاً، عن طريق ما يلي: (١) تزويدها بانتظام بمعلومات عن فرص التعيين وتوقعات شغور الوظائف في الأمانة وتحديد المعايير المطلوبة والمرغوبة لكل وظيفة شاغرة تحديداً واضحاً، (٢) وتيسير تعميم إعلانات الوظائف الشاغرة بالتعاون مع السلطات الوطنية المختصة بالتوظيف والجامعات والرابطات المهنية، (٣) والقيام - حسب الاقتضاء - بعرض المعلومات في هذا الصدد في المؤتمرات والاجتماعات وسائر التجمعات الإقليمية الملائمة التي يحضرها عدد كبير من المتخصصين في ميادين عمل تهم الوكالة، (٤) وتنظيم أنشطة للتوظيف و/أو للإعلام في البلدان النامية وسائر الدول الأعضاء غير الممثلة، أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً، في أمانة الوكالة؛

٣- ويرجو أيضاً من المدير العام أن يتصدى لقضية نقص التمثيل وعدم التمثيل، وتنظيم أنشطة للتوظيف و/أو للإعلام في البلدان النامية وسائر الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً في أمانة الوكالة، وأن يقدم تقريراً لاحقاً عن هذه المسألة إلى دورة المؤتمر العام العادية الحادية والخمسين؛

٤- ويرجو من المدير العام أن يضع قائمة بمسؤولي اتصال يعملون كنقاط اتصال في جميع الدول الأعضاء، لا سيما غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً في أمانة الوكالة، ويتولون تقديم دعم فعال والتنسيق مع الأمانة فيما تبدله من جهود تتعلق بالتعيين؛

٥- 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 اعتُمدت خلال السنوات الماضية، ويرجو أن تحدد التقارير اللاحقة المناطق الجغرافية الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً وعدد الوظائف التي تنقص كل منطقة حتى تصل إلى العدد الذي يوافق المبادئ التوجيهية الموضوعية.

## -باء- المرأة في الأمانة

### إن المؤتمر العام،

- (أ) إذ يشير إلى قراره GC(47)/RES/14.B المعنون "المرأة في الأمانة"،
- (ب) وإذ يشيد بالطائفة الواسعة من التدابير الهامة التي نفذتها 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(49)/15،
- (ج) وإذ يرحب بالإجراءات التي اتخذتها نقطة الاتصال المعنية بشواغل الجنسين، التابعة للوكالة، ونقاط 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 لعام ٢٠٠٤ عن "تحسين أوضاع المرأة في منظومة الأمم المتحدة" قد أظهر أن لدى الوكالة أقل نسبة تمثيل للمرأة في الفئة الفنية والفئات العليا،
- (هـ) وإذ يدرك انخفاض معدل مشاركة المرأة في المجال النووي،
- (و) وإذ يعترف بأن عام ٢٠٠٥ قد شهد تحسناً طفيفاً 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 ارتفاعاً طفيفاً هي الأخرى،
- (ز) وإذ يؤكد مبدأ المساواة في التمثيل بين الجنسين على مستوى الأمانة كلها كهدف نهائي،

١- يظل يرحب من المدير العام - عملاً بالمادة السابعة من النظام الأساسي - أن يكفل تعيين موظفين يتمتعون بأعلى مستويات الكفاءة والتخصص 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 المضي في وضع وتنفيذ سياسات شاملة بشأن مراعاة منظور الجنسين من أجل رفع نسبة تمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا داخل الوكالة ومن أجل تنفيذ نهج المساواة بين الجنسين في برامجها؛

٣- ويرجو من الأمانة أن تعمل على تحسين عمليات تعيين النساء وتيسير حصول المرشحات المؤهلات المنتميات إلى دول أعضاء نامية على فرص تدريبية، وكذلك مشاركتهن في برنامج المنح الدراسية وبرنامج الفرص الوظيفية المخصصة لشباب الفنيين والخبراء المشاركين في برنامج التعاون التقني، حتى تكتسب الخبرة في شتى مجالات العمل داخل الوكالة؛

- ٤- ويدعو الأمانة إلى تكثيف عملية تنفيذ خطة عملها المتعلقة بمخاوف الجنسين، بما يشمل اتّخاذ تدابير لتحسين حالة موظّقاتها وتعزيز عمليّات الترقية والتوظيف، في إطار احتياجات الوكالة البرنامجيّة 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 تنفيذها؛
- ٦- ويشجع الدول الأعضاء التي لم تقم بعد بتسمية نقاط 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.