

## المؤتمر العام

GC(53)/RES/18  
Date: September 2009

General Distribution  
Arabic  
Original: English

الدورة العادية الثالثة والخمسون

البند ٢٦ من جدول الأعمال  
(الوثيقة GC(53)/24)

### شؤون العاملين

قرار اعتمد يوم ١٨ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٩ خلال الجلسة العامة الحادية عشرة

#### ألف-

#### التوظيف في أمانة الوكالة

إن المؤتمر العام،

(أ) إذ يشير إلى الجزء ألف من القرار GC(51)/RES/18 الذي اعتمده في دورته العادية الحادية والخمسين،

(ب) وإذ يحيط علماً بالتقرير المقدم من المدير العام في الوثيقة GC(53)/14، وبالجهد المستمر التي بُذلت - استجابة للقرارات ذات الصلة التي اعتمدها المؤتمر العام منذ عام ١٩٨١ - من أجل زيادة تعيين موظفين مستقدمين من بلدان نامية ودول أعضاء أخرى غير ممثلة، أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً، في أمانة الوكالة،

(ج) وإذ يحيط علماً مع التقدير بالوثيقة N 6.75 Circ، المؤرخة ١٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٩، التي تتضمن توقعات بشأن الوظائف الشاغرة في الفئة الفنية حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١،

(د) وإذ يحيط علماً بتوقعات الأمانة التي تشير إلى أن ٤٤,٢ % أي ٤١٣ وظيفة ثابتة في أمانة الوكالة ستصبح، نتيجة لتقاعد موظفين ولتطبيق سياسة التناوب، شاغرة خلال الفترة الممتدة حتى عام ٢٠١٦،

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

(و) وإذ يؤكد من جديد أن لدى البلدان النامية مرشحين 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 يساعدا 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، (٢) وتيسير تعميم إعلانات الوظائف الشاغرة بالتعاون مع السلطات الوطنية المختصة بالتوظيف والجامعات والرابطات المهنية، (٣) والقيام - عند الاقتضاء - بعرض المعلومات في هذا الصدد في المؤتمرات والاجتماعات وسائر التجمعات الإقليمية الملائمة التي تحضرها عدد كبير من المتخصصين في ميادين عمل تهم الوكالة، (٤) وتنظيم مناسبات للتوظيف و/أو للإعلام في البلدان النامية وسائر الدول الأعضاء غير الممثلة، أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً، في أمانة الوكالة؛

٣- ويرجو من المدير العام أن يستفيد من تقاعد الموظفين ومن تطبيق سياسة التناوب من أجل التنفيذ التام لقرارات المؤتمر العام بشأن التوظيف، وأن يتعاون مع الدول الأعضاء في هذا الصدد؛

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

٥- ويرجو أيضاً من المدير العام أن يتصدى لقضية نقص التمثيل وعدم التمثيل وتنظيم مناسبات 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 القضية إلى دورة المؤتمر العام العادية الخامسة والخمسين (٢٠١١)؛

٦- ويرجو من المدير العام أن يعمل، بالتشاور مع الدول الأعضاء، على تنشيط دور مسؤولي الاتصال الذين يتم تعيينهم كنقاط اتصال في الدول الأعضاء، لا سيما غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً في أمانة الوكالة، ويتولون تقديم دعم فعال والتنسيق مع الأمانة فيما تبذله من جهود تتعلق بالتعيين؛

٧- 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 تمثيلاً ناقصاً وعدد الوظائف التي تنقص كل منطقة من هذه المناطق، استناداً إلى تقديرات الأمانة.

## باء- المرأة في الأمانة

### إن المؤتمر العام،

- (أ) إذ يشير إلى قراره GC (51)/RES/18.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 (53)/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 يقلقه أن تقرير الأمين العام للأمم المتحدة لعام ٢٠٠٨ عن "تحسين أوضاع المرأة في منظومة الأمم المتحدة" قد أظهر 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 بأن منذ حزيران/يونيه ٢٠٠٧ قد طرأ تحسن في النسبة المئوية للطلبات التي وردت إلى الوكالة من مرشحات "مؤهلات تأهيلاً جيداً"، وأن عدد النساء الشاغلات لوظائف في الفئة الفنية والفئات العليا قد ارتفع بنسبة ١,٠%، يلاحظ بقلق، مع ذلك، تراجع إلى نسبة ٦٨,٣% للحالات التي اختير فيها أحد المرشحين الخارجيين وأدرجت فيها متقدمات خارجيات ضمن المرشحين المصنّفين باعتبارهم "مؤهّلين تأهيلاً جيداً"، ووقع الاختيار على امرأة لشغل المنصب.
- (ز) وإذ يؤكد مبدأ المساواة في التمثيل بين الجنسين على مستوى الأمانة كلها كهدف أقصى،

١- يظل يرحب من المدير العام - عملاً بالمادة السابعة من النظام الأساسي- أن يكفل تعيين موظفين يتمتعون بأعلى مستويات الكفاءة والتخصص الفني والنزاهة، واستعدادهم 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، لا سيما الوظائف العليا على مستوى تقرير السياسات واتخاذ القرارات؛

٢- يرحب بتنفيذ الأمانة، ابتداءً من ٢٠٠٧، سياسة شاملة بشأن مراعاة المنظور الجنساني تشمل مسألة المساواة بين الجنسين من منظور التوظيف، فضلاً عن إدخال الاعتبارات الخاصة بالجنسين في صلب برامج الأمانة وعملياتها. ويحث أيضاً الأمانة على تحسين تنفيذها لهذه السياسة من أجل، من جملة أمور، تحقيق تمثيل أعلى

للنساء، لاسيما من الدول الأعضاء النامية بالإضافة إلى الدول الأعضاء غير الممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً، في الفئات الفنية والفئات العليا لدى الوكالة؛

٣- ويرجو من الأمانة أن تعمل على تحسين عمليات تعيين النساء ومواصلة تطبيق تدابير التعيين الجارية التي اتخذتها وتيسير حصول المرشحات المؤهلات المنتميات إلى دول أعضاء نامية على فرص تدريبية، وكذلك مشاركتهن في برنامج المنح الدراسية وبرنامج الفرص الوظيفية المخصصة للفنيين المبتدئين والخبراء المشاركين في برنامج التعاون التقني، حتى يكتسبن الخبرة في شتى مجالات العمل داخل الوكالة؛

٤- ويدعو الأمانة إلى تكثيف عملية تنفيذ خطة عملها المتعلقة بشواغل الجنسين، بما يشمل اتخاذ تدابير لتحسين حالة موظفاتها وتعزيز عمليات 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 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.