

GC(55)/RES/15

أيلول/سبتمبر ٢٠١١

توزيع عام

عربي

الأصل: انكليزي

المؤتمر العام

الدورة العادية الخامسة والخمسون

البند ٢٤ من جدول الأعمال

(الوثيقة GC(55)/25)

شؤون العاملين

قرار اعتمد يوم ٢٢ أيلول/سبتمبر ٢٠١١ خلال الجلسة العامة السابعة

(أ) التوظيف في أمانة الوكالة

إن المؤتمر العام،

(أ) إذ يشير إلى الجزء ألف من القرار GC(53)/RES/18 الذي اعتمده في دورته العادية الثالثة والخمسين،

(ب) وإذ يحيط علماً بالتقرير المقدم من المدير العام في الوثيقة GC(55)/19، وبالجهود المستمرة التي بُذلت، استجابةً للقرارات ذات الصلة التي اعتمدها المؤتمر العام منذ عام ١٩٨١، من أجل زيادة تعيين موظفين من بلدان نامية ودول أعضاء أخرى غير ممثلة، أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً، في أمانة الوكالة،

(ج) وإذ يحيط علماً بالوثيقة N 6.76 Circ، المؤرخة ١٦ أيلول/سبتمبر ٢٠١٠، التي تتضمن توقعات بشأن الوظائف الشاغرة في الفئة الفنية حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣،

(د) وإذ يحيط علماً بتوقعات الأمانة التي تشير إلى أن ٣٠٧ وظائف من الـ ٩٥٠ وظيفة ثابتة من الفئة الفنية في أمانة الوكالة سوف تصبح، نتيجة لتقاعد موظفين ولتطبيق سياسة التناوب، شاغرة خلال الفترة الممتدة حتى عام ٢٠١٨،

(هـ) وإذ يلاحظ طول مسار عملية التعيين وضرورة تبسيط الإجراءات التي تُتخذ في تعيين الموظفين،

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

(ز) وإذ يؤكد من جديد توافر مرشّحين مؤهلين لدى هذه البلدان ممّن يمكن أخذهم في الحسبان واختيارهم لشغل مناصب مختلفة في المستوى الفني والمستوى التنفيذي،

(ح) وإذ يلاحظ بقلق انخفاض النسبة المئوية للخبراء الاستشاريين من البلدان النامية الحائزين على اتفاقات خدمات خاصة،

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

(ي) واقترعاً منه أيضاً بأنّ الجهود المشتركة والتعاون الوثيق بين الدول الأعضاء والأمانة يمكن أن يساعدا الوكالة على اجتذاب متقدّمين لشغل الوظائف يتمنّعون بأعلى مستويات التخصّص الفني والكفاءة والنزاهة،

١- يرجو من المدير العام، بموجب المادة السابعة من النظام الأساسي، أن يواصل تعيين موظفين يتمنّعون بأعلى مستويات الكفاءة والتخصّص الفني والنزاهة، وأن يكتفّ جهوده من أجل أن يزيد تبعاً لذلك - وخصوصاً على مستويي فئة المناصب العليا ومناصب تقرير السياسات وبالنسبة للوظائف الفنية التي تتطلب مهارات محدّدة - عدد الموظّفين الذين ينتمون لبلدان نامية ولدول أعضاء أخرى غير ممثلة، أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً، في أمانة الوكالة؛

٢- ويدعو الدول الأعضاء إلى أن تواصل تشجيع المرشّحين 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 لتعيين الموظّفين، وخصوصاً في البلدان النامية؛

٣- ويرجو من المدير العام أن يُعنى بالتنفيذ التام لأحكام هذا القرار، وأن يتعاون مع الدول الأعضاء في هذا الصدد، بما في ذلك من خلال الاستفادة من الفرص التي يتيحها تقاعد الموظّفين وتطبيق سياسة التناوب؛

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

٥- ويحثّ الأمانة على متابعة التدابير الرامية إلى تبسيط عملية التعيين وتعزيز الكفاءة فيها؛

٦- ويرجو 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 السابعة والخمسين (٢٠١٣)؛

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

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

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 تحدد التقارير اللاحقة المناطق الجغرافية الممثلة تمثيلاً ناقصاً وعدد الوظائف التي تنقص كل منطقة من هذه المناطق، استناداً إلى تقديرات الأمانة.

(ب) المرأة في الأمانة

إن المؤتمر العام،

(أ) إذ يشير إلى قراره GC(53)/RES/18.B المعنون "المرأة في الأمانة"،

(ب) وإذ يشيد بالجملة الواسعة من التدابير الهامة التي نفذتها الأمانة من أجل إحراز تقدم في تدارك الخلل القائم في التوازن في التوظيف بين الرجال والنساء وتحسين تمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا، حسبما جاء في الوثيقة GC(55)/20،

(ج) وإذ يرحب بالإجراءات التي اتخذتها جهة الاتصال المعنية بشواغل الجنسين، التابعة للوكالة، وجهات الاتصال التي عينتها الدول الأعضاء من أجل دعم جهود الوكالة في الاستجابة للطلب الوارد في القرار المشار إليه أعلاه،

(د) وإذ يقلقه أن تقرير الأمين العام للأمم المتحدة لعام ٢٠١٠ عن "تحسين وضع 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 الميدان النووي،

(و) وإذ يعترف بأنه منذ حزيران/يونيه ٢٠٠٩ 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 ١,٥%، وأن فيما نسبته ٧١,٢% من الحالات التي اختير فيها أحد

المرشحين الخارجيين وأدرجت فيها متقدمات خارجيات ضمن المرشحين المصنّفين باعتبارهم "مؤهلين تأهيلاً جيداً"، وقع الاختيار على امرأة لشغل المنصب،

(ز) وإذ يلاحظ بقلق الانخفاض إلى نسبة ٢٣,٢% في التعيينات الخارجية في إجمالي عدد النساء المعيّنات في الوظائف،

(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 والتخصص التقني والنزاهة، واستقدامهم على وجه الخصوص من البلدان النامية ومن الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً؛ وأن يسعى لبلوغ هدف تمثيل المرأة المتساوي في جميع المجموعات والفئات الوظيفية في الوكالة، بما في ذلك الوظائف العليا على مستوى تقرير السياسات واتخاذ القرارات؛

٢- يحثّ الأمانة على مواصلة تنفيذ سياستها الشاملة بشأن مراعاة المنظور الجنساني، والتي تشمل مسألة المساواة بين الجنسين في التوظيف، وكذلك إدخال الاعتبارات الخاصة بالجنسين في صلب برامج الأمانة وعملياتها. ويحثّ أيضاً الأمانة على تحسين تنفيذها لهذه السياسة من أجل جملة أمور ومنها تحقيق تمثيل أعلى للنساء، وبخاصة من الدول الأعضاء النامية وكذلك الدول الأعضاء غير الممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً، في الفئات الفنية والفئات العليا لدى الوكالة؛

٣- ويرجو من الأمانة أن تعمل على تحسين إجراءاتها في عملية 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 التنظيمية؛

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 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 عن تنفيذ هذا القرار إلى مجلس المحافظين والمؤتمر العام.