

GC(63)/RES/14

أيلول/سبتمبر ٢٠١٩

المؤتمر العام

توزيع عام

عربي

الأصل: إنكليزي

الدورة العادية الثالثة والستون

البنء ٢٤ من جدول الأعمال

(الوثيقة GC(63)/22)

شؤون الموظفين

قرار اعتمد يوم ١٩ أيلول/سبتمبر ٢٠١٩ خلال الجلسة العامة السابعة

ألف-

التوظيف في أمانة الوكالة

إنّ المؤتمر العام،

(أ) إذ يشير إلى الجزء ألف من القرار GC(61)/RES/15 الذي اعتمده في دورته العادية الحادية والستين

(ب) وإذ يحيط علماً بالتقرير المقدم من المدير العام في الوثيقة GC(63)/15، وبالجهود المستمرة التي بذلت، 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 التوقعات بشأن الوظائف الشاغرة في الفئة الفنية حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢١، على النحو الوارد في الإصدار رقم ٢٦ الذي نشرته الأمانة،

(د) وإذ يلاحظ توقع الأمانة الذي يشير إلى أنه، نتيجة لتقاعد الموظفين ولتطبيق سياسة التناوب، ستصبح ٣٢٠ وظيفة من الوظائف الفنية الثابتة البالغ عددها ١١٦٩ وظيفة في أمانة الوكالة شاغرة خلال الفترة حتى عام ٢٠٢٦،

(هـ) وإذ يلاحظ تقرير المدير العام بشأن تنفيذ نظام المعلومات لدعم البرامج على نطاق الوكالة (نظام إيبس)، على النحو الوارد في الوثيقة GOV/INF/2018/4، والذي يحدّد التقدّم المحرّز، وأبرز التحسينات الرئيسية والمكاسب في الكفاءة، والتحديات الماثلة خلال تنفيذ المشروع الهادف إلى تحسين وتبسيط الإجراءات المتخذة في تعيين الموظفين واختيارهم،

(و) وإذ ما زال يقلقه أنّ تمثيل البلدان النامية والدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً وغير الممثلة في أمانة الوكالة، لاسيما على مستويي مناصب الفئة العليا ومناصب تقرير السياسات، والإجراءات المتخذة لمعالجة هذه المسألة، 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 بقلق النسبة المئوية المنخفضة للخبراء الاستشاريين المنتمين إلى بلدان نامية الذين لديهم اتفاقات خدمة خاصة، والانخفاض الحادّ خلال الفترة المشمولة بالتقرير ٢٠١٧-٢٠١٩،

(ط) وإذ يلاحظ أنه بالاستعانة بنظام تطبيقات قائم على شبكة الإنترنت فيما يخص الوظائف الشاغرة المعلن عنها، تُلقت الأمانة ما متوسطه ١٠١ طلباً على كل إشعار بوظيفة شاغرة في الفئة الفنية والفئات العليا، وكانت نسبة ٤٥,٥٪ من هذه الطلبات من بلدان نامية،

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

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

١- يطلب إلى المدير العام أن يواصل، عملاً بالمادة السابعة من النظام الأساسي، تعيين موظّفين يتمتّعون بأعلى مستويات الكفاءة والتخصّص الفني والنزاهة، وأن يكثّف جهوده من أجل أن يُزِيد، 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- ويناشد الدول الأعضاء أن تواصل تشجيع المرشحين المؤهلين تأهيلاً جيداً على التقدّم بطلبات لشغل الوظائف الشاغرة في أمانة الوكالة، ويطلب إلى المدير العام أن يدعم، في حدود الموارد المتاحة، الجهود المبذولة في الدول الأعضاء، ولاسيما في الدول الأعضاء النامية، وكذلك في الدول الأعضاء الممثّلة تمثيلاً ناقصاً وغير الممثّلة، 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 بالاستفادة من الفرصة التي يتيحها تقاعد الموظفين وتطبيق سياسة التناوب؛

٤- ويشجّع 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 الموظّفين السابقين لأغراض التعيين؛

٥- ويطلب إلى المدير العام والأمانة اتخاذ تدابير ملموسة لإدخال مزيد من التحسينات على عملية التعيين والاختيار في إطار نظام إيبس، بما في ذلك نحو تعزيز كفاءة وشفافية هذه العمليات والتصدي للتحديات التي ووجهت أثناء تنفيذ المشروع، وتقديم تقرير عن ذلك إلى المؤتمر العام في دورته العادية الخامسة والستين (٢٠٢١)؛

٦- ويطلب إلى المدير العام أن يتصدى لقضية التمثيل الناقص وعدم التمثيل، وأن ينظم فعاليات للتوظيف و/أو للإعلام في البلدان النامية وسائر الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً في أمانة الوكالة، وأن يقدم لاحقاً تقريراً عن هذه القضية إلى المؤتمر العام في دورته العادية الخامسة والستين (٢٠٢١)؛

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 تبذله 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 بلدان نامية وكذلك الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً؛

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 الاستشاريين في التقارير المقبلة؛

١٠- ويطلب كذلك إلى المدير العام الاستمرار في ضمان ألا ينجم عن استخدام الخبراء الاستشاريين تضارباً في المصالح أو تحقيق ميزة 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 إلى الأمانة أن تحدد الدول الأعضاء والمناطق الجغرافية الممثلة تمثيلاً ناقصاً وعدد الوظائف التي تنقصها، استناداً إلى الأرقام الاستراتيجية الصادرة من الأمانة، وأن تتخذ إجراءات ملموسة لتحسين وضع تمثيلها المنقوص، وكذلك يطلب إلى المدير العام أن يورد في التقرير التقدّم المحرّز في هذا الصدد.

باء-

المرأة في الأمانة

إن المؤتمر العام،

(أ) إذ يذكّر بقراره GC(61)/RES/15.B المعنون "المرأة في الأمانة"،

(ب) وإذ يشيد بالمجموعة الواسعة من التدابير المهمة التي تنفذها الأمانة من أجل إحراز تقدّم في تدارك الخلل القائم بين توظيف الرجال والنساء وتحسين تمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا، بما في ذلك إصدار وثيقة داخلية منقحة بعنوان "خطة العمل الجنسانية" في عام ٢٠١٩، التي وفرت إطاراً تحليلياً متسقاً على معلومات نوعية وقيمة جديدة تم استخدامها لتقييم التقدّم والتحديات الماثلة في تنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين المعمول بها في الوكالة؛ وإذ يشيد أيضاً بالجهود التي بذلتها الأمانة لتعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني مع تخطيط وتنفيذ الأنشطة البرنامجية، على النحو الوارد في الوثيقة GC(63)/16،

(ج) وإذ يرحّب بالإجراءات التي اتخذها مركز الاتصال المعني بشواغل الجنسين، التابع للوكالة، وجهات الاتصال التي عيّنتها الدول الأعضاء من أجل دعم جهود الوكالة في الاستجابة للطلب الوارد في القرار المشار إليه آنفاً،

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

(هـ) وإذ يذكرُ بمنشور الأمم المتحدة لعام ٢٠١٦ المعنون "وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة" الذي يذكرُ موارد التواصل الخارجي التي كرّستها الوكالة لاجتذاب مرشّحات، وإذ يلاحظُ الفعاليات المشتركة التي نظّمها الأمانة بالتعاون مع جهاتٍ تنسيق الشؤون الجنسانية في المنظمات الدولية الأخرى التي تتخذ من فيينا مقراً لها للاحتفال باليوم الدولي للمرأة في عامي ٢٠١٨ و٢٠١٩،

(و) وإذ يلاحظُ مع التقدير بأن النسبة المئوية للنساء في الفئة الفنية والفئات العليا قد بلغت ٣٠,٢٪، وإذ يشجّع كذلك الأمانة على تعزيز جهودها الرامية إلى زيادة عدد النساء في الفئة الفنية والفئات العليا، حيث تباطأ النمو من ١,٦٪ بين عامي ٢٠١٥ و٢٠١٧ إلى ٠,٨٪ من عام ٢٠١٧ إلى عام ٢٠١٩،

(ز) وإذ يلاحظُ بقلق أنّ تمثيل النساء على مستوى الرتبة ف-٥ مازال تحت ٢٠٪،

(ح) وإذ يلاحظُ بقلق أنّ نسبة الطلبات التي تلقّتها الوكالة من مرشّحات "مؤهلات تأهيلاً جيداً" قد تراجعت مقارنة بالفترة المشمولة بالتقرير السابق من ٤١,٢٪ إلى ٣٦,٩٪،

(ط) وإذ يلاحظُ أيضاً بقلق أنّ نسبة النساء بين المرشّحين المعيّنين قد تراجعت مقارنة بالفترة المشمولة بالتقرير السابق من ٣٧,٣٪ إلى ٣٥,١٪،

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

(ك) وإذ يؤكدُ كذلك مبدأ التمثيل الجغرافي العادل في مشاركة النساء في الأمانة،

(ل) وإذ يلاحظُ أهمية اتباع الدول الأعضاء لهذا المبدأ في جهودها الرامية إلى تشجيع مرشحيها، ولا سيما النساء، على التقدّم لشغل المناصب العليا ومناصب تقرير السياسات،

(م) وإذ يرحّب باستحداث منصب في شعبة الموارد البشرية لإدماج المساواة بين الجنسين في برامج الوكالة وعملياتها، وإذ يرحّب كذلك بإسناد المسؤولية عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الوكالة إلى أحد كبار الموظفين من الفئة الفنية في مكتب المدير العام لشؤون التنسيق،

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

٢- ويحث الأمانة على مواصلة تنفيذ سياستها الشاملة بشأن مراعاة المنظور الجنساني، التي تشمل مسألة المساواة بين الجنسين من منظور التوظيف، ومراعاة تعميم المنظور الجنساني في برامج الأمانة وعملياتها، وتحسين الاتصالات بشأن عمل الوكالة في مجال المساواة بين الجنسين، وعلى الترويج لبيئة مؤاتية داعمة للمساواة بين الجنسين، ويحث كذلك الأمانة على تعزيز تنفيذها لهذه السياسة من أجل جملة أمور، منها تحقيق تمثيل أعلى للنساء، لاسيما من الدول الأعضاء النامية وكذلك الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً، في الفئات الفنية والفئات العليا لدى الوكالة؛

٣- ويطلب إلى الأمانة أن تعزز الصلات مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة والتعاون مع جهات تنسيق الشؤون الجنسانية في المنظمات الدولية الأخرى لتحقيق أقصى قدر من الفوائد من الدروس المستفادة من تلك المنظمات التي حسنت بدرجة كبيرة التكافؤ بين الجنسين وتعميم المنظور الجنساني؛

٤- ويطلب إلى الأمانة أن تبذل الجهود في رصد معدلات التقدم نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين في المناصب القيادية في الوكالة، من أجل تجديد الفجوات والنجاحات؛

٥- ويطلب إلى الأمانة أن تُدخل المزيد من التحسينات على إجراءاتها الخاصة بتعيين الموظفين، وأن تستعرض وتحسن تدابيرها الجارية فيما يخص التعيين والتواصل الخارجي، وحصول المرشحات المؤهلات المنتميات إلى دول أعضاء نامية على فرص تدريبية، وكذلك مشاركتهم في برنامج المنح الدراسية، وبرنامج الفرص الوظيفية المخصصة للفنيين المبتدئين، وكخبيرات مشاركات في برنامج التعاون التقني، حتى يكتسب الخبرة في شتى مجالات العمل داخل الوكالة؛

٦- ويدعو الأمانة إلى أن تتخذ تدابير فعالة لتحسين حالة الموظفين وتعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني في سياسات الوكالة، وفي عملياتها المتعلقة بالترقية والتوظيف، وكذلك أثناء تخطيط وتنفيذ أنشطتها البرنامجية، بما في ذلك من خلال مراعاة الوثيقة الداخلية الصادرة حديثاً بعنوان "خطة العمل الجنسانية"، في إطار احتياجات الوكالة البرنامجية ولوائحها، وإدراج التقدّم المحرز في التقرير الثنائي السنوات؛

٧- 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؛

٨- ويلاحظ دور فرع فيينا من مبادرة "المناصرين الدوليين للقضايا الجنسانية" و"مجموعة أصدقاء المرأة في المجال النووي" كمندرين مهمين يدعون إلى اتخاذ إجراءات أكثر قوة ولموسة لتعزيز المساواة بين الجنسين في الوكالة وأمانتها، ويشجّع جميع الأطراف المهتمة التي هي في وضع يمكنها من ذلك على الانضمام إلى المبادرات ككنتيهما؛

٩- ويشجّع الدول الأعضاء على أن تقدّم دعماً نشطاً للجهود التي تبذلها الوكالة لاستيفاء أحكام هذا القرار؛

١٠- ويطلب كذلك إلى المدير العام أن يقدّم تقريراً كل سنتين إلى مجلس المحافظين وإلى المؤتمر العام في عام ٢٠٢١ عن تنفيذ هذا القرار.

