

GC(67)/RES/17
أيلول/سبتمبر 2023

المؤتمر العام

توزيع عام
عربي
الأصل: الإنكليزية

الدورة العادية السابعة والستون

البند 27 من جدول الأعمال
(الوثيقة GC(67)/24)

شؤون الموظفين

قرار اعتمد في 29 أيلول/سبتمبر 2023 خلال الجلسة العامة الحادية عشرة

ألف-

التوظيف في أمانة الوكالة

إنّ المؤتمر العام،

(أ) إذ يشير إلى القسم ألف من القرار GC(65)/RES/15 الذي اعتمده في دورته العادية الخامسة والستين،

(ب) وإذ يحيط علماً بالتقرير المقدم من المدير العام في الوثيقة GC(67)/18 وباستراتيجية التنوع الجغرافي للأمم المتحدة، وعملاً بالمادة السابعة من النظام الأساسي، وإذ يحيط علماً أيضاً بالجهود المستمرة التي بُدلت، استجابةً للقرارات ذات الصلة التي اعتمدها المؤتمر العام منذ عام 1981، من أجل زيادة تعيين موظفين من البلدان النامية والدول الأعضاء الأخرى غير الممثلة، أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً، في أمانة الوكالة، مع إيلاء المراعاة الواجبة لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل،

(ج) وإذ يلاحظ التوقعات بشأن الوظائف الشاغرة في الفئة الفنية حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2025، على النحو الوارد في الإصدار رقم 29 الذي نشرته الأمانة، وإذ يلاحظ كذلك أن نسبة التعيينات الجديدة لموظفين من الدول الأعضاء النامية في العدد الإجمالي للتعيينات في الوظائف الممولة من الميزانية العادية خلال الفترة المشمولة بالتقرير ارتفعت من 31.6% في الفترة المشمولة بالتقرير السابق إلى 44.5%،

(د) 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،

(هـ) وإذ يؤكد من جديد توافر مرشّحين مؤهلين من هذه البلدان يمكن النظر فيهم واختيارهم لشغل مختلف المناصب في المستويين الفني والتنفيذي،

(و) وإذ يلاحظ أنه بالاستعانة بنظام تطبيقات قائم على شبكة الإنترنت فيما يخص الوظائف الشاغرة المعلن عنها، تُلقت الأمانة ما متوسطه 83 طلباً على كل إشعار بوظيفة شاغرة في الفئة الفنية والفئات العليا، وكانت نسبة 50.2% من هذه الطلبات من بلدان نامية،

(ز) ويشدد على أن الاعتبار الأهم في عملية استقدام موظفي الوكالة وتعيينهم وفي تحديد شروط الخدمة هو ضمان توافر موظفين يتمتعون بأعلى مستويات الكفاءة والمقدرة الفنية والنزاهة،

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

(ط) واقترناً منه كذلك بأن الجهود المشتركة والتعاون الوثيق بين الدول الأعضاء والأمانة يمكن أن يساعدوا الوكالة على اجتذاب متقدمين لشغل الوظائف يتمتعون بأعلى مستويات الاحتراف المهني، والكفاءة، والمقدرة الفنية، والنزاهة،

1- يطلب إلى المدير العام أن يواصل، عملاً بالمادة السابعة من النظام الأساسي، تعيين موظفين يتمتعون بأعلى مستويات الكفاءة والمقدرة الفنية والنزاهة، مع إيلاء المراعاة الواجبة لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل، وأن يكثف جهوده من أجل أن يُزيد، 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 فئة المناصب العليا ومناصب تقرير السياسات، وبالنسبة للوظائف الفنية التي تتطلب مهارات محدّدة؛

2- ويناشد الدول الأعضاء أن تواصل 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 الدول الأعضاء النامية، وكذلك في الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً وغير الممثلة، في مجال تعيين الموظفين؛

3- 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؛

4- 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؛

5- ويطلب إلى المدير العام والأمانة اتخاذ تدابير ملموسة لإدخال مزيد من التحسينات على عملية التعيين والاختيار، بما في ذلك نحو تعزيز كفاءة وشفافية هذه العملية والتصدي للتحديات التي ووجهت أثناء تنفيذ المشروع، وتقديم تقرير عن ذلك إلى المؤتمر العام في دورته العادية التاسعة والستين (2025)؛

- 6- 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 التاسعة والستين (2025)؛
- 7- ويطلب إلى المدير العام أن يعمل بهمة، بالتشاور مع الدول الأعضاء، على التواصل والتنسيق مع مسؤولي الاتصال الذين يتم تعيينهم كنقاط اتصال في الدول الأعضاء، لا سيما الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً في أمانة الوكالة، لدعم الأمانة فيما تبذله من جهود تتعلق بتعيين الموظفين؛
- 8- 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؛
- 9- 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؛
- 10- ويطلب كذلك إلى المدير العام الاستمرار في ضمان ألا ينجم عن استخدام الخبراء الاستشاريين تضارباً في المصالح أو تحقيق ميزة تجارية؛
- 11- 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

إنّ المؤتمر العام،

(أ) إذ يذكّر بالجزء باء من قراره GC(65)/RES/15 بشأن 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 خطة العمل للمساواة الجنسانية المنقحة لفترة السنتين 2023-2024 التي توفر إطاراً تحليلياً متسقاً لتقييم التقدّم والتحديات الماثلة في تنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين المعمول بها في الوكالة؛ وإذ يشيد بالجهود التي بذلتها الأمانة لتعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني مع تخطيط وتنفيذ الأنشطة البرنامجية، على النحو الوارد في الوثيقة GC(67)/19،

(ج) وإذ يرحّب بالإجراءات التي اتخذها مسؤولو الاتصال المعنيون بشواغل المساواة بين الجنسين في الوكالة، 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 يذكّر بالتقرير الصادر في عام 2021 عن الأمانة العامة للأمم المتحدة بشأن تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة، والذي أفاد بأن مستوى تمثيل النساء في الفئة الفنية والفئات العليا لدى الوكالة أدنى من 40%، وإذ يلاحظ أيضاً تقرير أداء خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عام 2021، والذي أفاد بأن الوكالة قد حققت أو تجاوزت المستهدفات فيما يتعلق بنسبة 76% من مؤشرات الخطة، وهو ما يتجاوز المتوسط المسجّل في منظومة الأمم المتحدة برمتها، وإذ يلاحظ الفعاليات المشتركة التي نظمتها الأمانة بالتعاون مع جهات الاتصال المعنية بالمساواة بين الجنسين في المنظمات الدولية الأخرى الكائنة في فيينا احتفالاً باليوم الدولي للمرأة في عامي 2022 و2023،

(و) وإذ يلاحظ مع التقدير أنّ النسبة المئوية للنساء في الفئة الفنية والفئات العليا قد بلغت 42,5%، وإذ يشجّع كذلك الأمانة على تعزيز جهودها الرامية إلى زيادة عدد النساء في الفئة الفنية والفئات العليا،

(ز) وإذ يلاحظ أيضاً مع التقدير أنه تم تحقيق التوازن بين الجنسين في فئة نائب المدير العام والفئة مد-1، وإذ يلاحظ بقلق في الوقت ذاته أنّ تمثيل النساء في الفئة ف-5 لا يزال منخفضاً بنسبة 33,7%،

(ح) وإذ يلاحظ أنّ نصيب المرشحات النساء من طلبات التوظيف في الفئة الفنية والفئات العليا التي تلقتها الوكالة شهد ارتفاعاً طفيفاً من 35,9% إلى 36,1% منذ الفترة المشمولة بالتقرير السابق،

(ط) وإذ يرحّب بأنّ نسبة النساء بين المرشحات المعيّنين ارتفعت من 54,1% خلال الفترة المشمولة بالتقرير السابق إلى 70,6%، وبأنّ نسبة النساء بين الموظفين المعيّنين حديثاً في مجالي العلوم والهندسة والذين يساوي عددهم 82 موظفاً بلغت 66,1%،

(ي) وإذ يؤكد مبدأ المساواة في التمثيل بين الجنسين على مستوى الأمانة كلها بوصفه هدفاً نهائياً، وإذ يرحّب بالهدف الذي طرحه المدير العام بتحقيق التكافؤ بين الجنسين في الفئة الفنية والفئات العليا بحلول عام 2025،

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

(ل) وإذ يلاحظ 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 بالجهود المتواصلة التي تبذلها شعبة الموارد البشرية ومكتب المدير العام من أجل إدماج الاعتبارات الجنسانية في برامج الوكالة وعملياتها،

(ن) وإذ يرحب بالتقدم المحرز في برنامج المنح الدراسية ماري سكلودوفسكا-كوري التابع للوكالة، وبإطلاق برنامج ليزا ماينتير في آذار/مارس 2023 بهدف دعم التطوير المهني للنساء واستبقائهن في القطاع النووي، وبالدعم المناظر الذي تقدمه مختلف الدول الأعضاء إلى برنامج المنح الدراسية المذكور وبرنامج ليزا ماينتير،

1- يظل يطلب بشدة إلى المدير العام - عملاً بالمادة السابعة من النظام الأساسي - أن يكفل تعيين موظفين يتمتعون بأعلى مستويات الكفاءة والاختصاص الفتي والنزاهة، واستقدامهم على وجه الخصوص من البلدان النامية ومن الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً؛ وأن يسعى لبلوغ هدف المساواة في التمثيل على مستوى جميع المجموعات والفئات الوظيفية في الوكالة، بما في ذلك الوظائف العليا على مستوى تقرير السياسات واتخاذ القرارات؛

2- ويحث الأمانة على مواصلة تنفيذ سياستها الشاملة بشأن مراعاة المنظور الجنساني، التي تشمل مسألة التوازن 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 لتحقيق لهذه الغاية، ويحث 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 الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً، في الفئات الفنية والفئات العليا لدى الوكالة؛

3- ويطلب إلى الأمانة أن تعزز الصلات مع هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والتعاون مع جهات تنسيق الشؤون الجنسانية في المنظمات الدولية الأخرى لتحقيق أقصى قدر من الفوائد من الدروس التي استفادت منها تلك المنظمات التي حسّنت بدرجة كبيرة التكافؤ بين الجنسين وتعميم المنظور الجنساني؛

4- 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؛

5- 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 يكتسبن الخبرة في شتى مجالات العمل داخل الوكالة؛

6- 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 خطة العمل للمساواة الجنسانية المنقحة للسنتين 2023-2024، في إطار احتياجات الوكالة البرنامجية ولوائحها، وإدراج التقدم المحرز في التقرير الثنائي السنوي؛

7- 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 التي هي في وضع يمكّنها من ذلك إلى تقديم مساهمات طوعية للمساعدة على تحقيق هذه الأهداف، بما في ذلك عن طريق دعم برنامج المنح الدراسية ماري سكلودوفسكا-كوري وبرنامج ليزا ماينتير؛

- 8- ويلاحظ دور فرع فيينا من مبادرة "المنصرين الدوليين للقضايا الجنسانية" و"مجموعة أصدقاء المرأة في المجال النووي" كمنبرين مهمين يدعوان إلى اتخاذ إجراءات أكثر قوة وملموسة لتعزيز المساواة بين الجنسين في الوكالة وأمانتها؛ ويدعو جميع الأطراف المهتمة التي هي في وضع يمكنها من ذلك على التفكير في الانضمام إلى كلتا المبادرتين؛
- 9- ويشجّع الدول الأعضاء على أن تقدّم دعماً نشطاً للجهود التي تبذلها الوكالة لاستيفاء أحكام هذا القرار؛
- 10- ويطلب كذلك إلى المدير العام أن يقدّم تقريراً كلّ سنتين إلى مجلس المحافظين وإلى المؤتمر العام في عام 2025 عن تنفيذ هذا القرار.