

المؤتمر العام

GC(51)/RES/18

Date: September 2007

General Distribution

Arabic

Original: English

الدورة العادية الحادية والخمسون

البند ٢٤ من جدول الأعمال

(الوثيقة GC(51)/22)

شؤون الموظفين

قرار اعتمد يوم ٢١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧ خلال الجلسة العامة التاسعة

—أف—

التوظيف في أمانة الوكالة

إن المؤتمر العام،

- (أ) إذ يشير إلى القرار GC(49)/RES/16 الذي اعتمده في دورته العادية التاسعة والأربعين،
- (ب) وإذ يحيط علماً بالتقرير المقدم من المدير العام في الوثيقة GC(51)/16، 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 ١٥ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦، التي تتضمن توقعات بشأن الوظائف الشاغرة في الفئة الفنية حتى ٣١ آب/أغسطس ٢٠٠٨،
- (د) وإذ يحيط علماً بتوقيع الأمانة أن ٥٢% أي ٤٧٨ وظيفة ثابتة في أمانة الوكالة ستصبح، نتيجة لتقاعد موظفين ولتطبيق سياسة التناوب، شاغرة خلال الفترة الممتدة حتى عام ٢٠١٤،
- (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) واقْتِناعاً منه بأنه ينبغي مواصلة وتعزيز تنفيذ التدابير المتخذة استجابة للقرارات السابقة بشأن هذا الموضوع،

(ح) واقْتِناعاً 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 محددة - 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 للتعين تتوازي مع هذه الاجتماعات، وعلى إنشاء 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 الثالثة والخمسين؛

٦- ويرجو من المدير العام أن يعمل، بالتشاور مع الدول الأعضاء، على تنشيط دور مسؤولي الاتصال المعيّنين كنقاط اتصال في الدول الأعضاء، لا سيما غير الممثلة والممثلة 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 الصادرة من قبل، ويرجو أن تتضمن التقارير اللاحقة تحديداً للمناطق 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(49)/RES/16.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(51)/17،
- (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 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 ٢٠٠٧ 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، وأن ٨٤,٨% من الحالات التي اختير فيها أحد المرشحين الخارجيين وأدرجت فيها مقدمات خارجيات ضمن المرشحين المصنّفين باعتبارهم "مؤهّلين تأهيلاً جيداً"، وقع 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، 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 النساء، لاسيما من دول أعضاء نامية وكذلك من دول أعضاء غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً 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 يكتسب 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 موظقاتها وتعزيز عمليّات 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.