

GOV/2021/37-GC(65)/18

توزيع عام
عربي
الأصل: الإنكليزية

مجلس المحافظين
المؤتمر العام

نسخة مخصصة للاستخدام الرسمي فقط

شؤون الموظفين التوظيف في أمانة الوكالة

تقرير من المدير العام

GOV/2021/37-GC(65)/18

٩ آب/أغسطس ٢٠٢١

مجلس المحافظين المؤتمر العام

توزيع عام

عربي

الأصل: الإنكليزية

نسخة مخصصة للاستخدام الرسمي فقط

البند ٢٤ (أ) من جدول الأعمال المؤقت للمؤتمر
(الوثيقة GC(65)/1 وإضافتها Add.1)

شؤون الموظفين

التوظيف في أمانة الوكالة

تقرير من المدير العام

ملخص

- الغرض من هذه الوثيقة هو تقديم معلومات، عملاً بالجزء ألف من القرار GC(63)/RES/14 الذي اعتمده المؤتمر العام في ١٩ أيلول/سبتمبر ٢٠١٩، عن التدابير المتخذة لتنفيذ ذلك القرار، وتقديم بيانات إحصائية عن حالة التوظيف في الفئة الفنية بالأمانة. ويشمل هذا التقرير الفترة من ١ حزيران/يونيه ٢٠١٩ إلى ١ حزيران/يونيه ٢٠٢١.

الإجراء الموصى به

- يوصى بأن ينظر مجلس المحافظين في هذا التقرير ويحيط به علماً وأن يحيله إلى المؤتمر العام للنظر فيه.

شؤون الموظفين التوظيف في أمانة الوكالة

تقرير من المدير العام

ألف- مقدمة

١- يقدّم هذا التقرير بيانات بشأن الموظفين الثابتين في الفئة الفنية والفئات العليا، الذين يعرفون بأنهم جميع الموظفين^١ الذين عُيّنوا وفقاً لإجراءات التوظيف النمطية من خلال الاعتمادات المتوفرة في الميزانية العادية، والحاصلين على عقود محددة المدة لعام على الأقل. ويتضمّن معلومات تتعلق بعدد الموظفين الثابتين بحسب الرتبة والجنسية. ويتضمّن هذا التقرير كذلك معلومات عن الخبراء الاستشاريين العاملين بموجب اتفاقات الخدمات الخاصة، والذين يمولون من الميزانية العادية. ولا يشمل هذا التقرير موظفي فئة الخدمات العامة.

٢- وتعريف 'البلدان النامية' المستخدم في هذا التقرير هو التعريف الذي تستخدمه شعبة الإحصاءات بإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية التابعة للأمم المتحدة في تقريرها المعنون "الحالة والتوقعات الاقتصادية في العالم".

٣- وتحدد الفقرة دال من المادة السابعة من النظام الأساسي للوكالة المبادئ الإرشادية للتوظيف: "يكون الاعتبار الأول في اختيار الموظفين وتوظيفهم [...] ضمان وجود موظفين يتمتّعون بأعلى مستويات الكفاءة والاختصاص الفني والنزاهة. ومع عدم الإخلال بهذا الاعتبار، تؤلى المراعاة الواجبة لنسب اشتراكات الأعضاء في الوكالة ولأهمية اختيار جهاز الموظفين على أوسع أساس جغرافي ممكن." وقد دعت قرارات المؤتمر العام كذلك إلى زيادة تمثيل المرأة في الأمانة.

باء- الأهداف

٤- في الجزء ألف من القرار GC(63)/RES/14، طلب المؤتمر العام من المدير العام أن يواصل تعيين موظفين يتمتّعون بأعلى مستويات الكفاءة والتخصّص الفني والنزاهة، وأن يكتفّ جهوده من أجل أن يزيد، 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

^١ في شؤون الموظفين: المرأة في الأمانة (الوثيقة GOV/2021/38-GC(65)/19)، وتماشياً مع النهج الموصى به والمدرج في الاستراتيجية الشاملة لمنظومة الأمم المتحدة بشأن التكافؤ بين الجنسين، بأن ينطبق هدف التكافؤ على جميع الموظفين من أجل دعم تحقيق التكافؤ بين الجنسين في جميع القوى العاملة في الفئة الفنية والفئات العليا، تم توسيع تعداد القاعدة الإحصائية مقارنة بدورات الإبلاغ السابقة لتشمل الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا من الحاصلين على عقود محددة المدة، وعقود المساعدة المؤقتة، حيث يكون التمويل من خلال الميزانية العادية أو من أموال خارجة عن الميزانية.

التي تتطلب مهارات محدّدة. كما دعا المؤتمر العام الدول الأعضاء إلى أن تواصل تشجيع المرشحين المؤهلين تأهيلاً جيداً على التقدم بطلبات لشغل المناصب الشاغرة في أمانة الوكالة.

٥- وعلاوة على ذلك، طلب المؤتمر العام إلى المدير العام أن يعزز، في حدود الموارد المتاحة، جهود التوظيف في الدول الأعضاء، ولا سيما في الدول الأعضاء النامية، وكذلك الدول الأعضاء غير المُمثلة والمُمثلة تمثيلاً ناقصاً؛ وشجّع الأمانة على مواصلة تدابير التوعية التي تتخذها، بما في ذلك الحلقات الدراسية الشبكية وبعثات التوظيف، وبذل مزيد من الجهود لزيادة عدد الطلبات المقدمة من البلدان النامية وكذلك من الدول الأعضاء غير المُمثلة أو المُمثلة تمثيلاً ناقصاً؛ وطلب إلى المدير العام والأمانة متابعة اتخاذ تدابير ملموسة لزيادة تحسين عملية التوظيف والاختيار كجزء من نظام المعلومات لدعم البرامج على نطاق الوكالة (نظام إيبس)، بما في ذلك من أجل تعزيز كفاءة وشفافية هذه العمليات والتصدي للتحديات التي تواجه تنفيذ المشروع. وبالإضافة إلى ذلك، طلب القرار من المدير العام الاستمرار في ضمان ألا ينجم عن استخدام الخبراء الاستشاريين تضاربٌ في المصالح أو تحقيق ميزة تجارية.

جيم- الإجراءات التي اتخذتها الأمانة

٦- واطبقت الإدارة العليا بصورة منتظمة على استعراض تنفيذ الجزء ألف من القرار GC(63)/RES/14، وتم رصد التعيينات الفردية للتأكد من أنها تتماشى مع السياسة الحالية التي تنص على وجوب إعطاء مقدمي الطلبات المنتمين للدول الأعضاء النامية ولغيرها من الدول الأعضاء غير المُمثلة أو المُمثلة تمثيلاً ناقصاً اهتماماً خاصاً.

جيم-١- الجهود المبذولة لاستقطاب المواهب الشابة

٧- تتخذ اثنتا عشرة دولة عضواً ترتيبات مع الوكالة لتزويدها بموظفين فنيين مبتدئين. وقد مؤلت الدول الأعضاء ما مجموعه ٥٦ موظفاً فنياً مبتدئاً خلال الفترة المشمولة بالتقرير (مقارنة بما مجموعه ٦٦ موظفاً في الفترة المشمولة بالتقرير السابق). وتواصل الأمانة مناقشاتها مع الأعضاء الأخرى لاتخاذ ترتيبات مماثلة.

٨- وخلال الفترة المشمولة بالتقرير واصلت الأمانة برنامج التدريب الداخلي لديها. وشارك ٢٣٦ فرداً في هذا البرنامج (مقارنة بـ ٣٢٥ فرداً خلال الفترة المشمولة بالتقرير السابق). وتزايدت النسبة المئوية للحاصلين على منح دراسية القادمين من الدول الأعضاء النامية من ٣٧,٨٪ إلى ٤٣,٢٪؛ وعلاوة على ذلك، كانت هناك زيادة في النسبة المئوية للنساء الحاصلات على منح دراسية من ٦٠,٠٪ إلى ٦٢,٣٪. وبالإضافة إلى ذلك، وضعت الأمانة اتفاقات تدريب داخلي مع ست دول أعضاء/مؤسسات أكاديمية رعت ٢٠ تدريباً خلال الفترة المشمولة بالتقرير.

جيم-٢- تدابير التواصل الخارجي

٩- تواصل تزويد الدول الأعضاء دورياً بالتوقعات بشأن فرص العمل وتوقعات الوظائف الشاغرة في الأمانة للعاملين التاليين، مع تحديد متطلبات المناصب كذلك.

١٠- وفي الفترة المشمولة بالتقرير، عُقدت سلسلة من الاجتماعات مع الدول الأعضاء لتحديد العوائق المحتملة أمام توظيف مرشحين مؤهلين.

١١- وواصلت الأمانة تعزيز برنامج استقطاب المواهب الذي أُطلق في عام ٢٠١٤. وكجزء من هذا البرنامج،

تواصل تنفيذ استراتيجية استباقية للتواصل الخارجي والتزويد بالموظفين من أجل زيادة وضوح الوظائف الشاغرة في الأمانة وزيادة جاذبيتها لاستقطاب طالبي الوظائف المؤهلين من جميع أنحاء العالم ولتوسيع تنوع المتقدمين. وتشمل الأدوات وسائط التواصل الاجتماعي، والرسائل الإخبارية الشهرية، والتوعية الموجهة للاتصال بالمهنيين المتخصصين في الأماكن يصعب توظيف مرشحين منها، ونشر إعلانات الوظائف في اللوحات الدولية والعلمية الخاصة بإعلانات الوظائف، والانخراط مع الجهات المعنية الداخلية والخارجية، فضلاً عن الحلقات الدراسية الشبكية الخاصة بالتوظيف، وحلقات النقاش المباشرة، وشهادات الموظفين للترويج للوكالة كجهة العمل المفضلة.

١٢- وفي عام ٢٠١٩، بدأت الأمانة جهودها لاستعراض قواعد بيانات منصات التزويد بالموظفين وتقييم فعالية هذه المنصات. كما تواصل تحديد منابر جديدة للتوعية، ومنظمات مهنية، ولوحات إعلانات الوظائف المتخصصة والمحلية من بلدان غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً، وجامعات وشراكات في مجال التوظيف، فضلاً عن الاستفادة من فعاليات التوظيف على نطاق منظومة الأمم المتحدة لتعزيز قدرتها على الوصول إلى جمهور متنوع ومستهدف.

١٣- وفي عام ٢٠٢١، استفادت الأمانة من جهودها في مجال التوعية لتعزيز رصدها للتوقعات المتعلقة بالوظائف الشاغرة بهدف استقطاب المواهب المؤهلة من خلال استراتيجيات محددة لمصادر المواهب والتوعية في بداية عملية التوظيف. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، أجرت الأمانة بعثات بشأن التوظيف، بالحضور الشخصي أو عبر الإنترنت، إلى تسع دول أعضاء^٢، أربع منها هي من الدول المُمثلة تمثيلاً ناقصاً، وقُدِّمت خلالها معلومات وتدريبات حول عملية التوظيف، كما قُدِّمت معلومات عن ظروف العمل وما إلى ذلك من المواضيع ذات الصلة. ونظراً لعدم توافر الموارد اللازمة، يظل تنظيم هذه البعثات مرهوناً بتلقي دعوة من الدول الأعضاء ورعايتها المالية لها أو تظل كجزء من الاجتماعات التي ترعاها الوكالة.

١٤- ولقد قُبِلت جميع الطلبات المقدمة من الدول الأعضاء للقيام بجهود التوعية في الفترة المشمولة بالتقرير. وستواصل الأمانة تقديم بعثات توظيف موجهة إلى الدول الأعضاء إما بالحضور الشخصي، حيثما كانت الرعاية المالية متاحة، أو باستخدام الوسائل الافتراضية.

١٥- وبغية استكمال بعثات التوظيف والوصول إلى جمهور أوسع من مقدمي الطلبات المحتملين، عززت الأمانة وجودها في مجال التوظيف على وسائط التواصل الاجتماعي لدعم إجراءاتها في مجال التوعية. وواصلت الأمانة إجراء حلقات دراسية شبكية منتظمة على شبكة الإنترنت بشأن مواضيع متعددة تهم المرشحين، منها "إعداد طلب العمل في الوكالة الدولية للطاقة الذرية"، و"عملية الفرز المسبق في الوكالة الدولية للطاقة الذرية"، و"التحضير لإجراء مقابلات قائمة على الكفاءة"، و"نظرة عامة على الفوائد والاستحقاقات"، و"المرأة في الوكالة الدولية للطاقة الذرية". واستقطبت هذه الحلقات الدراسية الشبكية ١٣٤٩ مشاركاً من ١٠١ دولة عضواً. وبالإضافة إلى ذلك، أطلقت الوكالة في عام ٢٠٢١ سلسلة من الفيديوهات لتبادل شهادات الموظفين بشأن مواضيع محددة مثل "العمل لصالح منظمة دولية" و"القدوم من المجالات غير النووية للانضمام إلى الوكالة". وقد استقطبت مقاطع الفيديو أكثر من ١٥ ٠٠٠ مشاهد من جميع المناطق الجغرافية.

١٦- ودعماً لالتزام المدير العام بتحقيق التكافؤ بين الجنسين في الفئة الفنية والفئات العليا في الأمانة بحلول عام ٢٠٢٥، واصلت الأمانة زيادة الوعي بفرص العمل للمرشحات المؤهلات، وتمت الاستعانة بشكل استباقي بالنساء في الميادين التقنية والمتخصصة من الدول الأعضاء غير المُمثلة والمُمثلة تمثيلاً ناقصاً على النحو المبين في الوثيقة المعنونة شؤون الموظفين: المرأة في الأمانة (الوثيقة GOV/2021/38-GC(65)/19).

^٢ الاتحاد الروسي، وألمانيا، وباكستان، وجمهورية كوريا، وسويسرا، والصين، وفرنسا، والولايات المتحدة الأمريكية، واليابان.

١٧- وواصلت الأمانة إرسال رسائل إخبارية عبر البريد الإلكتروني للترويج للحلقات الدراسية الشبكية الشهرية وغيرها من المحتويات ذات الصلة عن الوكالة، وتقديم قائمة بالوظائف الشاغرة المفتوحة. وبلغ عدد المشتركين في الرسائل ٥٩٨٢ مشاركاً، وقد أسهم ذلك في جهود الوكالة لتوسيع توزيع الشواغر المفتوحة على جمهور أوسع نطاقاً.

١٨- وواصلت الأمانة تقديم العروض خلال الاجتماعات والفعاليات الافتراضية التي ترعاها الوكالة في مركز فيينا الدولي والمؤتمرات الأخرى المنعقدة محلياً، كما استهدفت جمهوراً من الشباب من خلال إقامة أركان للتوظيف في الجامعات، ومؤسسات الدراسات العليا المتخصصة، وفعاليات المدارس.

١٩- وعلاوة على ذلك، واصلت الأمانة جهودها لزيادة جاذبيتها للمرشحين من خلفيات متنوعة، بما في ذلك النساء، من خلال تنفيذ مجموعة متنوعة من التدابير الرامية إلى توفير بيئة عمل تمكينية، مثل مبادرة "الترويج لمكان عمل يسوده الاحترام"، ومبادرات الصحة والرفاه، وسياسات وترتيبات الموازنة بين العمل والحياة.

جيم-٣- تطورات إضافية طرأت خلال الفترة المشمولة بالتقرير

٢٠- واصلت الأمانة الاستعانة بنظام تطبيقات قائم على شبكة الإنترنت فيما يخص الوظائف الشاغرة المعلن عنها. وقُدِّم ما مجموعه ٨٨٥ ٤٢ من الطلبات المستكملة في النظام خلال الفترة المشمولة بالتقرير. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، تلقت الأمانة ما متوسطه ٩٧ طلباً على كل إشعار بوظيفة شاغرة في الفئة الفنية والفئات العليا، وكان ٤٥,٢٪ من هذه الطلبات من البلدان النامية وهي نسبة ظلت متسقة مع نسبة ٤٥,٥٪ المسجلة في الفترة المشمولة بالتقرير السابق.

٢١- وواصلت الأمانة بذل الجهود لتقليص الوقت اللازم للتوظيف من خلال تحقيق أقصى قدر من الاستفادة من التكنولوجيا في عملية التوظيف والاختيار وتعزيز تخطيط القوى العاملة.

٢٢- وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، واصلت الأمانة جهودها الرامية إلى تعزيز التنقل الداخلي للموظفين ونفذت ٢٥ عملية لإعادة تكليف للموظفين بغرض التنمية الوظيفية في الفئة الفنية.

دال- البيانات الإحصائية

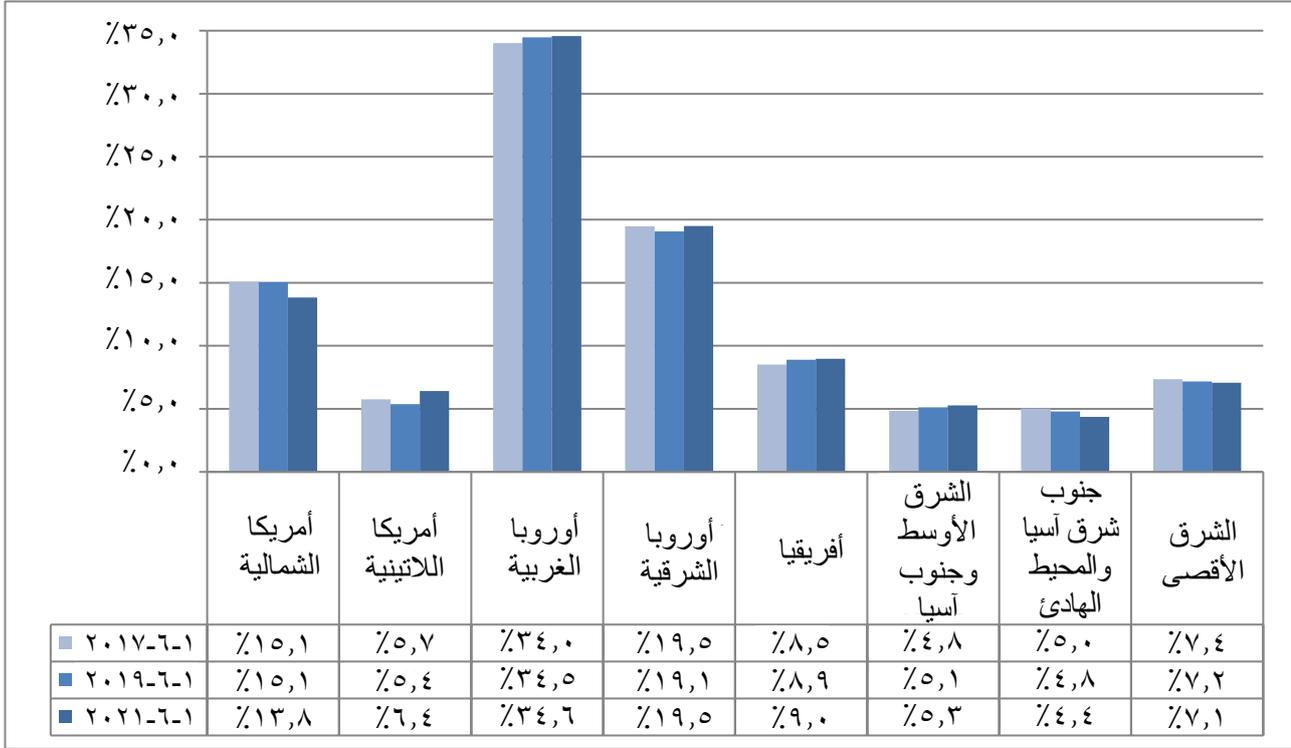
٢٣- حتى ١ حزيران/يونيه ٢٠٢١، بلغ العدد الإجمالي للوظائف الثابتة في الفئة الفنية والفئات العليا ١٣٦٨ وظيفة، منها ١٥٣ وظيفة كانت شاغرة (مقارنةً بـ ١٣٤٧ وظيفة منها ١٧٨ وظيفة كانت شاغرة في ١ حزيران/يونيه ٢٠١٩).

دال-١- تمثيل الدول الأعضاء في الأمانة

٢٤- ارتفع عدد الدول الأعضاء في الوكالة من ١٧١ إلى ١٧٣ دولة طيلة الفترة المشمولة بالتقرير، وظل عدد الدول الأعضاء الممثلة في وظائف ثابتة ١٠٥ دول.

٢٥- وفي ١ حزيران/يونيه ٢٠٢١، بلغت نسبة تمثيل أوروبا الغربية ٣٤,٦٪، وأوروبا الشرقية ١٩,٥٪، وأمريكا الشمالية ١٣,٨٪، وأفريقيا ٩,٠٪، والشرق الأقصى ٧,١٪، وأمريكا اللاتينية والكاريبي ٦,٤٪، وجنوب شرق آسيا والمحيط الهادئ ٤,٤٪، والشرق الأوسط وجنوب آسيا ٥,٣٪.

النسبة المئوية للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا حسب المنطقة الجغرافية



دال-٢- الموظفون المنتمون لدول أعضاء نامية

٢٦- ارتفع عدد الموظفين المنتمين لدول أعضاء نامية خلال الفترة المشمولة بالتقرير من ٣٣٦ إلى ٣٧٦ موظفاً، مما أدى إلى تمثيل إجمالي بلغ ٣٠,٩٪ (مقارنة بنسبة ٢٨,٧٪ حتى ١ حزيران/يونيه ٢٠١٩).

٢٧- وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، تلقت الوكالة طلبات من ١٦٦ دولة من أصل ١٧٣ من الدول الأعضاء ومن ١١٨ دول من أصل ١٢٣ من الدول الأعضاء النامية. بيد أن نحو ٩٠٪ من جميع الطلبات الواردة من دول أعضاء نامية وردت من ٥٠ من هذه الدول الأعضاء.

دال-٣- الموظفون المنتمون لدول أعضاء غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً

٢٨- وعملاً بالجزء ألف من القرار GC(63)/RES/14، أجرت الأمانة تحليلاً للمناطق الجغرافية الممثلة تمثيلاً ناقصاً ولعدد الوظائف التي تنقص كل منطقة مقارنةً بالحصة الإقليمية للمساهمات في الميزانية العادية. وفي الوقت الراهن، فإن منطقتي الشرق الأقصى وأمريكا الشمالية ممثلتان تمثيلاً ناقصاً، فتمثيل منطقة الشرق الأقصى ينقصه ٤٧ موظفاً، وتمثيل منطقة أمريكا الشمالية ينقصه موظفان.

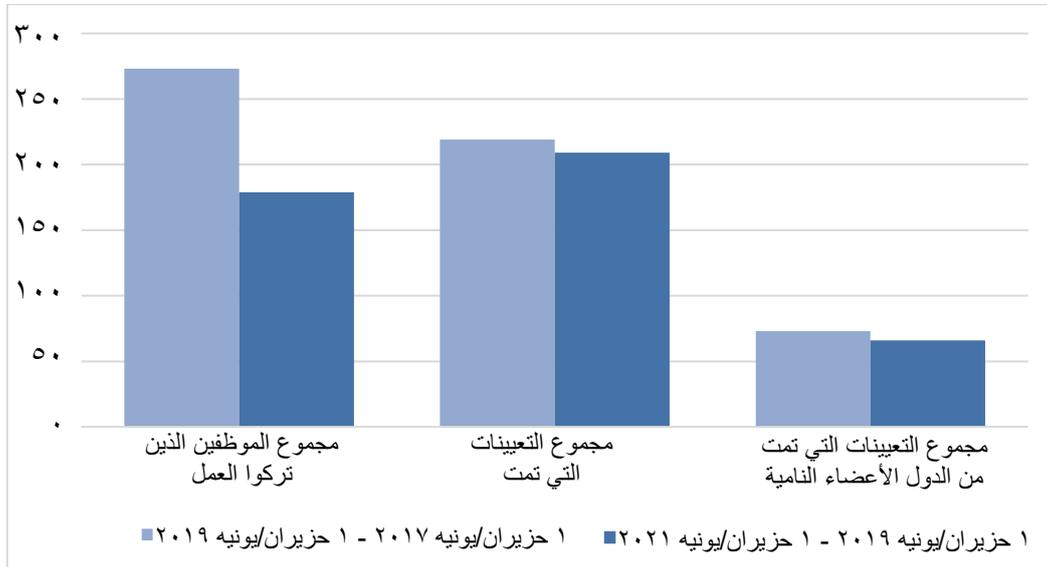
٢٩- ونتيجة لجهود الأمانة، انخفض عدد الدول الأعضاء غير الممثلة خلال الفترة المشمولة بالتقرير. وارتفع عدد مقدمي الطلبات الخارجيين المؤهلين تأهيلاً جيداً من هذه المناطق من ١٥٦ إلى ١٦٩ مقارنة بالفترة المشمولة بالتقرير السابق، وحصل عدد أكبر منهم على وظائف، ٣٤ من مقدمي الطلبات (١٦,٣٪) مقارنة

بـ ٢٨ من مقدمي الطلبات (١٢,٨٪) في الفترة المشمولة بالتقرير السابق. وشهد العدد الإجمالي لمقدمي الطلبات الخارجيين من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً انخفاضاً طفيفاً، فبلغ عدد الطلبات الخارجية من تلك الدول ٦٣١٩ (١٤,٨٪)، مقارنة بالعدد ٦٩٤٧ (١٧,١٪) في الفترة المشمولة بالتقرير السابق.

دال-٤- التعيينات الجديدة

٣٠- خلال الفترة المشمولة بالتقرير، تمَّ تعيين ٢٠٩ موظفاً في وظائف ثابتة في حين ترك العمل بالأمانة ١٧٩ موظفاً. ومن مجموع عدد التعيينات، كان ٦٦ تعييناً من الدول الأعضاء النامية (وهو ما يمثل ٣١,٦٪ من المجموع، مقارنة بنسبة ٣٣,٣٪ في الفترة المشمولة بالتقرير السابق) و ١١٨ امرأة (٥٦,٤٪ من المجموع، مقارنة بنسبة ٣٦٪ في الفترة المشمولة بالتقرير السابق).

التعيينات



٣١- خلال الفترة المشمولة بالتقرير، ترك الأمانة ١٦ من كبار الموظفين، وتم تعيين ١١ من كبار الموظفين. وحتى ١ حزيران/يونيه ٢٠٢١، كان هناك ١٥ من كبار الموظفين ينتمون لدول أعضاء نامية، وهو ما يمثل ٢٩,٤٪ من مجموع كبار الموظفين (مقارنة بـ ١٨ من كبار الموظفين، وهو ما يمثل ٣٨,٣٪ في ١ حزيران/يونيه ٢٠١٩).

دال-٥- توقعات حالات انتهاء الخدمة

٣٢- في ١ حزيران/يونيه ٢٠٢١، كان لدى الأمانة ١٢١٥ موظفاً ثابتاً في الفئة الفنية. ومن المتوقع أن يغادر ما مجموعه ٣١٧ منهم في السنوات السبع القادمة بسبب بلوغهم سن التقاعد (٢٨٣) أو لأنهم حائزون بالفعل على عقود محددة المدة نهائية (٣٤).

٣٣- ومن بين الموظفين الحاليين البالغ عددهم ١٢١٥ موظفاً ممن يشغلون وظائف ثابتة في الفئة الفنية، سوف يبلغ ٩٢ موظفاً سن التقاعد في الفترة ما بين عام ٢٠٢١ وعام ٢٠٢٣، وهناك ٣١ منهم في إدارة الضمانات. وخلال السنتين القادمتين، هناك خمس دول أعضاء سيكون ٥٠٪ أو أكثر من مواطنيها الموظفين حالياً في سبيلهم إلى مغادرة الأمانة بسبب التقاعد، في حين أن هناك سبع دول أعضاء أخرى ستكون نسبة تراوح بين ٢٥٪

و ٥٠٪ من مواطنيها في سبيلهم إلى التقاعد من الوكالة.

هاء- الخبراء الاستشاريون

٣٤- الخبراء الاستشاريون ليسوا من الموظفين ويعيّنون لتكملة موظفي الأمانة لفترة زمنية محدودة، ويقدمون عادة الدراية الفنية أو المهارات أو المعارف لأداء مهمة محددة أو جزء من عمل له طابع فني وتاريخ نهائي محدد. ويُعيّن الخبراء الاستشاريون بصفتهم الشخصية وهم ليسوا مؤسسات أو هيئات تجارية، ولا هم يمثلون تلك المؤسسات أو الهيئات. ويضطلع الخبراء الاستشاريون بمهام مميّزة ومحدّدة تحديداً جيداً وتؤدي إلى نتائج محدّدة مسبقاً أو يضطلعون بمهام محدّدة تحديداً جيداً لها طابع استشاري. ولدى الأمانة قاعدة بيانات لتسجيل نشاط الخبراء الاستشاريين ومخرجاتهم وأدائهم.

٣٥- وقد كان الاستخدام الانتقائي للخبراء الاستشاريين مفيداً جداً للوكالة في دعم تأدية برنامجها. فهم يقدمون دراية فنية ضرورية وفعالة من حيث التكلفة، ويكونون في الكثير من الأحيان رهن الإشارة بإشعار وجيز حتى يتسنى للمشاريع أن تحقق النتائج المطلوبة. ومقارنةً بالعام الأول من فترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩، سجّل الإنفاق من الميزانية العادية على الخبراء الاستشاريين تناقص بنسبة ٥,٤٪.

٣٦- وتسعى الأمانة لضمان التنوع في انتقاء الخبراء الاستشاريين. وفي ١ حزيران/يونيه ٢٠١٩، كان هناك ٦٧ خبيراً استشارياً من البلدان النامية من أصل ما مجموعه ٢٥٠ استشارياً، وهو ما يمثّل ٢٦,٨٪. وفي ١ حزيران/يونيه ٢٠٢١، كان هناك ٩٤ خبيراً استشارياً من البلدان النامية من أصل ما مجموعه ٢٥٥ استشارياً، وهو ما يمثّل ٣٦,٩٪.

٣٧- وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، عملت الوكالة على مراجعة الطريقة التعاقدية للخبراء الاستشاريين لتعزيز الأحكام المتعلقة بتضارب المصالح المحتمل، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، الميزة التجارية المحتملة. وعلاوة على ذلك، واصلت الوكالة زيادة الوعي لدى المديرين المكلفين بالتوظيف بأهمية توشي اليقظة إزاء تضارب المصالح، وتحديد حالات تضارب المصالح المحتملة أثناء اختيار الخبراء الاستشاريين.

واو- سبل المضي قُدماً

٣٨- ستكثف الأمانة جهودها لزيادة عدد الموظفين من البلدان النامية ومن الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً. وفي هذا السياق، تعتمد الأمانة كذلك على الدول الأعضاء للمساعدة على تحديد المرشحين المؤهلين تأهيلاً مناسباً من طائفة واسعة قدر الإمكان من الدول الأعضاء، كما أنها تحتاج إلى الدعم النشط الذي تقدّمه الدول الأعضاء فيما تتخذه من تدابير فيما مجال التواصل الخارجي. ولا يمكن ضمان تزويد الأمانة بصورة وافية وملائمة بموظفين يتمتعون بأعلى مستويات الكفاءة والقدرة الإدارية والنزاهة إلا عبر تضافر الجهود بين الأمانة والدول الأعضاء.

٣٩- وستعزز الأمانة أيضاً شبكتها الخاصة بقنوات التوظيف وقدرتها الداخلية على تحديد قوائم المواهب واستقطابها وبنائها، ولا سيما من الدول الأعضاء غير الممثلة والمُمثلة تمثيلاً ناقصاً. وستعزز الأمانة عملية إقامة شراكات مع الدول الأعضاء والشبكات المهنية لتعزيز معرفة المرشحين المحتملين بعملية التوظيف في الوكالة والوظائف الشاغرة المفتوحة، وستواصل تقديم حملات توعية موجهة، بما في ذلك بعثات التوظيف بالحضور الشخصي، حيثما كانت الرعاية المالية متاحة، أو باستخدام الوسائل الافتراضية.

الموظفون الثابتون حسب الجنسية في الفئة الفنية والفئات العليا
في ١ حزيران/يونيه ٢٠٢١

مجموع الموظفين	ف-١	ف-٢	ف-٣	ف-٤	ف-٥	مد-١	مد-٢	نائب المدير العام	الجنسية
٤٩		٢	٢٥	١٣	٧	١		١	الاتحاد الروسي
٦			١	٣	٢				إثيوبيا
١					١				أذربيجان
١٣		٢	١	٥	٣	٢			الأرجنتين
٦			٢	٢	٢				الأردن
٦		١		٣	٢				أرمينيا
٣٦		١	١٣	١٢	١٠				إسبانيا
٢٦			٩	٧	٩	١			أستراليا
٢				١		١			إستونيا
١					١				إسرائيل
٢			١		١				إكوادور
١				١					ألبانيا
٣٧			٧	١٣	١٢	٥			ألمانيا
١١		١	٤	٦					إندونيسيا
١				١					أوروغواي
٢			١	١					أوزبكستان
٦			٣	٣					أوغندا
١٦		١	٥	٧	٣				أوكرانيا
١٣		١	١	٥	٥	١			أيرلندا
١		١							آيسلندا
٤١		٣	١٢	١٣	١٢			١	إيطاليا
٩		٢	١	٣	٣				باكستان
١٤		١	١	٧	٤	١			البرازيل
٧		١	١	٤	١				البرتغال
١٥			٥	٤	٦				بلجيكا
١٢		١	٣	٦	٢				بلغاريا
٣			١	٢					بنغلاديش
١			١						بنما
١				١					بورкина فاسو
٩		٢	٣	٤					البوسنة والهرسك
٨		١	٣	٢	١		١		بولندا
٤		١	١		٢				بيرو
٩		١	٢	٤	١	١			بيلاروس

٦		٢	١	٣				تايلاند
١٢			٤	٧	١			تركيا
١				١				ترينيداد وتوباغو
٥		١	٢	٢				تونس
١			١					جامايكا
١		١						الجبل الأسود
٥			٢		٣			الجزائر
١٢		١	٥	٣	٣			الجمهورية التشيكية
٢				٢				الجمهورية الدومينيكية
٤		٢			٢			الجمهورية العربية السورية
٥			٣	٢				جمهورية إيران الإسلامية
١			١					جمهورية تنزانيا المتحدة
٢٢			٦	١٢	٣	١		جمهورية كوريا
٣				٣				جمهورية مولدوفا
٢٣			٩	٨	٤	٢		جنوب أفريقيا
١		١						جورجيا
٢		١		١				الدانمرك
١٩		٢	٣	٧	٧			رومانيا
١				١				زامبيا
٦			٣	٣				زيمبابوي
١			١					سانت لوسيا
١				١				سري لانكا
١٥	١	١	٦	٣	٤			سلوفاكيا
٤			١	٢	١			سلوفينيا
٢				٢				سنغافورة
٢			١	١				السنغال
٥			٢	٣				السودان
١١			٢	٣	٦			السويد
٢				١	١			سويسرا
٢			٢					شيلي
١١		١	٢	٧	١			صربيا
٣٠		٢	٨	١٠	٨	١	١	الصين
١			١					طاجيكستان
١		١						العراق
٣			١	٢				غانا

١				١					غواتيمالا
١				١					غيانا
٧٨		١	٢١	٢٩	٢١	٣	٢	١	فرنسا
١٠		٢	٦			٢			الفلبين
٧			١	٢	٤				فنلندا
٤			٢	٢					فييت نام
١		١							قبرص
٥			١	٣	١				كازاخستان
٣				١	٢				الكاميرون
٨	١	٢	١	٤					كرواتيا
١			١						كمبوديا
٤٦		١	١٢	١٨	١٢	٣			كندا
١٤			٣	٨	٣				كوبا
٢				٢					كوت ديفوار
٢				١	١				كوستاريكا
٧		١	٢	٣	١				كولومبيا
٧	١		٤	١		١			كينيا
٢		١		١					لاتفيا
٤			١	٢	١				لبنان
٢			١		١				ليبيا
٥				٣	٢				ليتوانيا
١			١						ليسوتو
١				١					مالطة
٦			٢	٢	٢				ماليزيا
١٢		٢	٤	٢	٣	١			مصر
٥				٣	١			١	المغرب
١٠	١	٢	٣	٣	١				مقدونيا الشمالية
١٠		١	٣	٤	١		١		المكسيك
١			١						ملاوي
٧٥		٢	١٦	٣٠	٢٥	٢			المملكة المتحدة
٤		١	٢	١					منغوليا
٢				١	١				موريشيوس
١						١			موناكو
٢			٢						ميانمار
١				١					ناميبيا
٢		١	١						النرويج
٥٨		١٤	٢٩	١٣	٢				النمسا
١			١						نيبال

٩			٤	٣	١	١			نيجيريا
١					١				نيكاراغوا
٢٨		٧	١٢	٩					الهند
٢٥	١	١	٨	١١	٤				هنغاريا
٩		١	٢	٢	٤				هولندا
١٢٢	١		٣٢	٤٨	٣٣	٧	١		الولايات المتحدة الأمريكية
١٥		١	٣	٦	٤	١			اليابان
١					١				اليمن
١١	١		٣	٧					اليونان
١٢١٥	٧	٨١	٣٥٩	٤٥٢	٢٦٧	٣٩	٥	٥	مجموع الموظفين

الخبراء الاستشاريون العاملون بموجب اتفاقات الخدمات الخاصة بحسب الجنسية
حتى ١ حزيران/يونيه ٢٠٢١

الجنسية	النساء	الرجال	المجموع
الاتحاد الروسي	٦	١٤	٢٠
الأرجنتين	٣	٣	٦
أرمينيا	١		١
إسبانيا	٥	٥	١٠
إستونيا	١		١
إكوادور	١	١	٢
ألمانيا	٥	٥	١٠
إندونيسيا		٢	٢
أوروغواي	٢	٢	٤
أوكرانيا	٢	٢	٤
أيرلندا		٤	٤
إيطاليا	٣	٧	١٠
باكستان	١	٥	٦
البرازيل	١	٤	٥
البرتغال		١	١
بلجيكا	٢	٥	٧
بلغاريا	١		١
بنما		١	١
بوركينافاسو		٤	٤
البوسنة والهرسك		٢	٢
بولندا	١	٢	٣
بيرو		١	١
تايلند	١		١
تركمانستان	١		١
تركيا		١	١
تونس	١	١	٢
الجمهورية التشيكية	٢	١	٣
الجمهورية العربية السورية		١	١
جمهورية الكونغو الديمقراطية	١	١	٢
جمهورية إيران الإسلامية	١		١
جمهورية تنزانيا المتحدة		١	١
جمهورية كوريا		١	١
جنوب أفريقيا	١		١
زمبابوي		١	١
سلوفاكيا	١	١	٢
سلوفينيا		٢	٢
السنغال		٣	٣

١	١		السودان
٣	١	٢	السويد
٣	٣		صربيا
٩	٦	٣	الصين
١		١	العراق
٥	٥		فرنسا
٣		٣	الفلبين
١		١	قبرص
١		١	قيرغيزستان
١	١		كرواتيا
٧	٧		كندا
٢	٢		كوبا
٣	٢	١	كولومبيا
١		١	كينيا
١	١		لبنان
٢	٢		ليتوانيا
٧	٧		مصر
١	١		المغرب
١	١		مقدونيا الشمالية
١١	١٠	١	المملكة المتحدة
٩	٥	٤	النمسا
١	١		نيجيريا
١		١	نيكاراغوا
١٤	١١	٣	الهند
٣	٣		هنغاريا
٢	١	١	هولندا
٢١	١٣	٨	الولايات المتحدة الأمريكية
١١	٧	٤	اليابان
١		١	اليونان
٢٥٥	١٧٥	٨٠	المجموع

www.iaea.org

International Atomic Energy Agency
PO Box 100, Vienna International Centre
1400 Vienna, Austria

الهاتف: ٢٦٠٠-٠٠ (+٤٣-١)

الفاكس: ٢٦٠٠-٧ (+٤٣-١)

البريد الإلكتروني: Official.Mail@iaea.org