

GOV/2025/47-GC(69)/16

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/2025/47-GC(69)/16

14 آب/أغسطس 2025

مجلس المحافظين المؤتمر العام

توزيع عام

عربي

الأصل: الإنكليزية

نسخة مخصصة للاستخدام الرسمي فقط

البند الفرعي 9 (ب) من جدول الأعمال المؤقت
(الوثيقة GOV/2025/55)

البند 22 من جدول الأعمال المؤقت للمؤتمر
(الوثيقة GC(69)/1 وإضافتها Add.1)

شؤون الموظفين

التوظيف في أمانة الوكالة

تقرير من المدير العام

الملخص

- الغرض من هذه الوثيقة هو تقديم معلومات، عملاً بالجزء ألف من القرار GC(67)/RES/17 الذي اعتمده المؤتمر العام في 29 أيلول/سبتمبر 2023، عن التدابير المتخذة لتنفيذ ذلك القرار، وتقديم بيانات إحصائية عن حالة التوظيف في الفئة الفنية بالأمانة. ويشمل هذا التقرير الفترة من 1 حزيران/يونيه 2023 إلى 1 حزيران/يونيه 2025.

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- المقدمة

1- يقيّم هذا التقرير بيانات بشأن الموظفين الثابتين في الفئة الفنية والفئات العليا، الذين يعرفون بأنهم جميع الموظفين¹ 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.

2- وتعريف مصطلح 'البلدان النامية' المستخدم في هذا التقرير هو التعريف الذي تستخدمه شعبة الإحصاءات التابعة لإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية في الأمم المتحدة في تقريرها المعنون "الحالة والتوقعات الاقتصادية في العالم".

3- وتحدد الفقرة دال من المادة السابعة من النظام الأساسي للوكالة المبادئ الإرشادية للتوظيف: "يكون الاعتبار الأول في اختيار الموظفين وتوظيفهم [...] ضمان وجود موظفين يتمتعون بأعلى مستويات الكفاءة والاختصاص الفني والنزاهة. ومع عدم الإخلال بهذا الاعتبار، تُولى 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

4- في الجزء ألف من القرار GC(67)/RES/17، طلب المؤتمر العام من المدير العام أن يواصل تعيين موظفين يتمتعون بأعلى مستويات الكفاءة والتخصّص الفني والنزاهة، مع إيلاء المراعاة الواجبة لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل، وأن يكتفّ جهوده من أجل أن يزيد، تبعاً لذلك، عدد الموظفين المنتميين لبلدان نامية ولدول

¹ في شؤون الموظفين: المرأة في الأمانة (الوثيقة GOV/2025/48-GC(69)/17)، 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، وتشمل القاعدة الإحصائية 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.

أعضاء أخرى غير ممثلة، أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً، في أمانة الوكالة، وذلك على وجه الخصوص على مستوي فئة المناصب العليا ومناصب تقرير السياسات، وبالنسبة للوظائف الفنية 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.

5- وعلاوة على ذلك، طلب المؤتمر العام من المدير العام أن يعزز، في حدود الموارد المتاحة، جهود التوظيف في الدول الأعضاء، ولا سيما في الدول الأعضاء النامية، وكذلك الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً وغير الممثلة؛ وأن ينفذ أحكام هذا القرار تنفيذاً كاملاً ويعمل مع الدول الأعضاء في هذا الصدد، بما في ذلك عن طريق الاستفادة من الفرصة التي يتيحها تقاعد الموظفين وتطبيق سياسة التناوب؛ وأن يواصل اتخاذ تدابير ملموسة لزيادة تحسين عملية التعيين والاختيار، بما في ذلك في سبيل تعزيز كفاءة وشفافية هذه العمليات والتصدي للتحديات التي تواجهها في تنفيذ المشروع، وأن يقدّم تقريراً إلى دورة المؤتمر العام العادية التاسعة والستين (2025) بشأن الأمر نفسه؛ وأن يعالج مسألة نقص التمثيل وانعدام التمثيل، وتنظيم فعاليات بشأن التوظيف و/أو فعاليات إعلامية في البلدان النامية وغيرها من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً في أمانة الوكالة، وأن يقدّم تقريراً بعد ذلك إلى دورة المؤتمر العام العادية التاسعة والستين (2025) بشأن هذه المسألة؛ وأن يسخر، بالتشاور مع الدول الأعضاء، مسؤولي الاتصال المعيّنين كجهات اتصال في الدول الأعضاء، لا سيما تلك غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً في أمانة الوكالة، لدعم الأمانة في جهود التوظيف. وشجّع القرار 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؛ وطلب القرار كذلك إلى المدير العام أن يواصل ضمان تعيين 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؛ وأن يواصل السهر على ألا تؤدي الاستفادة من الخبراء الاستشاريين إلى وجود تضارب في المصالح أو ميزة تجارية.

جيم- الإجراءات التي اتخذتها الأمانة

6- واطبقت الإدارة العليا بصورة منتظمة على استعراض تنفيذ الجزء ألف من القرار GC(67)/RES/17، وجرى رصد التعيينات الفردية للتأكد من أنها تتماشى مع السياسة الحالية التي تنص على وجوب إعطاء مقدّمي الطلبات المنتمين للدول الأعضاء النامية ولغيرها من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً اهتماماً خاصاً.

جيم-1- الجهود المبذولة لاستقطاب المواهب الشابة

7- تتخذ ست عشرة دولة عضواً² ترتيبات مع الوكالة لتزويدها بموظفين فنيين مبتدئين. وقد مؤلت الدول الأعضاء ما مجموعه 57 موظفاً فنياً مبتدئاً خلال الفترة المشمولة بالتقرير (مقارنة بما مجموعه 58 موظفاً في الفترة المشمولة بالتقرير السابق). وتواصل الأمانة مناقشتها مع الأعضاء الأخرى لاتخاذ ترتيبات مماثلة.

² الاتحاد الروسي، وإسبانيا، وأستراليا، وألمانيا، وإيطاليا، وجمهورية كوريا، والصين، وفرنسا، وفلندا، وكندا، والمملكة العربية السعودية، والمملكة المتحدة، والنرويج، والنمسا، والولايات المتحدة الأمريكية، واليابان.

8- وخلال الفترة المشمولة بالتقرير واصلت الأمانة برنامج التدريب الداخلي لديها. وشارك 311 فرداً في هذا البرنامج (مقارنة بـ 299 فرداً خلال الفترة المشمولة بالتقرير السابق). وتزايدت النسبة المئوية للحاصلين على منح دراسية القادمين من الدول الأعضاء النامية من 48,2% إلى 57,9%؛ وعلاوة على ذلك، كانت هناك زيادة طفيفة في النسبة المئوية للنساء الحاصلات على منح دراسية من 68,2% إلى 68,8%. وبالإضافة إلى ذلك، لدى الأمانة اتفاقات تدريب داخلي مع 7 دول أعضاء/مؤسسات أكاديمية رعت 62 تدريباً خلال الفترة المشمولة بالتقرير (نفس العدد في الفترة المشمولة بالتقرير السابق).

جيم-2- تدابير التواصل الخارجي

9- تواصل تزويد الدول الأعضاء دورياً بالتوقعات بشأن فرص العمل وتوقعات الوظائف الشاغرة في الأمانة للعاملين التاليين، مع تحديد متطلبات المناصب كذلك. وثمة الآن بيانات إضافية خاصة بالموارد البشرية متاحة لكل دولة عضو عن المواطنين المعنّين المنحدرين من الدول الأعضاء المعنية والعاملين في الوكالة، وذلك على الموقع GovAtom من خلال البوابة الإلكترونية "Staff Reporting Suite". وتتضمن هذه البوابة الإلكترونية أيضاً معلومات عامة عن الموظفين الفنيين المبتدئين والخبراء المجانيين والمتدربين الداخليين.

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

11- وواصلت الأمانة تعزيز برنامج استقطاب المواهب الذي أُطلق في عام 2014. 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 المتقّمين. وتشمل الأدوات المستخدمة وسائط التواصل الاجتماعي، والرسائل الإخبارية الشهرية، وأنشطة التواصل مع الخارج الموجهة للاتصال بالمهنيين المتخصصين في الأماكن يصعب توظيف مرشّحين 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 المفضّلة.

12- وواصلت الأمانة جهودها الرامية لاستعراض قواعد بيانات منصات التزويد بالموظفين التي أطلقت في عام 2019 وتقييم فعالية هذه المنصات. كما تواصل تحديد منابر جديدة للتواصل مع الخارج، ومنظمات مهنية، ولوحات إعلانات الوظائف المتخصصة والمحلية من بلدان غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً، وجامعات وشرركات في مجال التوظيف، فضلاً عن الاستفادة من فعاليات التوظيف على نطاق منظومة الأمم المتحدة لتعزيز قدرتها على الوصول إلى جمهور متنوع ومستهدف.

13- وواصلت الأمانة، بالاستفادة من جهودها في مجال التواصل مع الخارج، تعزيز رصدها للتوقعات المتعلقة بالوظائف الشاغرة بهدف استقطاب المواهب المؤهلة من خلال استراتيجيات محددة لمصادر المواهب والتواصل مع الخارج في بداية عملية التوظيف. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، أجرت الأمانة بعثات بشأن التوظيف، بالحضور الشخصي أو عبر الإنترنت، إلى 15 دولة عضواً³ (مقارنة بـ 14 دولة عضواً في الفترة المشمولة بالتقرير السابقة)، 5 منها هي من الدول المُمثلة تمثيلاً ناقصاً، وقُدِّمت خلالها معلومات وتدريب حول عملية التوظيف، كما قُدِّمت معلومات عن ظروف العمل وما إلى ذلك من المواضيع ذات الصلة. ونظراً لعدم

³ الاتحاد الروسي، وألمانيا، وأوكرانيا، وإيطاليا، وجمهورية كوريا، وسنغافورة، وسويسرا، والصين، وكندا، والمجر، والمملكة المتحدة، ومملكة هولندا، والنمسا، والولايات المتحدة الأمريكية، واليابان.

توافر الموارد اللازمة، يظل تنظيم هذه البعثات مرهوناً بتلقي دعوة من الدول الأعضاء ورعايتها المالية لها أو تظل كجزء من الاجتماعات التي ترعاها الوكالة.

14- وقُبلت جميع الطلبات المقدمة من الدول الأعضاء للقيام بجهود التواصل مع الخارج في الفترة المشمولة بالتقرير. وستواصل الأمانة تقديم بعثات توظيف موجهة إلى الدول الأعضاء إما في شكل الحضور الشخصي، حيثما تكون الرعاية المالية متاحة، أو في شكل افتراضي.

15- وبغية استكمال بعثات التوظيف والوصول إلى جمهور أوسع من مقدمي الطلبات المحتملين، عززت الأمانة جودها في مجال التوظيف على وسائط التواصل الاجتماعي لدعم إجراءاتها في مجال التواصل مع الخارج.

16- وقد تحقّق في وقت مبكر الهدف الذي حدده المدير العام لتحقيق التكافؤ في تمثيل المرأة في الأمانة في الفئة الفنية والفئات العليا، وهو يبلغ الآن 51,3% من الموظفين على النحو المبين في الوثيقة المعنونة: شؤون الموظفين: المرأة في الأمانة (الوثيقة GOV/2025/48-GC(69)/17). وبما أن الوكالة قد حققت بالفعل معلماً بارزاً في مجال التكافؤ، فإن الأمانة ستواصل الاسترشاد بخطة عملها والمبادرات ذات الصلة في هذا المجال.

17- وواصلت الأمانة إرسال رسائل إخبارية عبر البريد الإلكتروني ورفعت وتيرة إرسال الرسائل الإخبارية لتصبح مرتين في الشهر، بهدف الترويج للمحتويات ذات الصلة عن الوكالة. وواصلت أيضاً تقديم قائمة بالوظائف الشاغرة المفتوحة. وبلغ عدد المشتركين في الرسائل 13 000 مشارك (مقارنة بعددهم البالغ 8 200 مشارك في الفترة المشمولة بالتقرير السابق)، وأسهم ذلك في جهود الوكالة الرامية إلى تعميم الوظائف الشاغرة على جمهور أوسع نطاقاً.

18- وواصلت الأمانة تقديم العروض خلال الاجتماعات والفعاليات الافتراضية التي ترعاها الوكالة في مركز فيينا الدولي والمؤتمرات الأخرى المنعقدة محلياً، واستهدفت جمهوراً من الشباب من خلال إقامة أجنحة في الجامعات ومؤسسات الدراسات العليا المتخصصة وفعاليات المدارس فيما يتعلق بالتوظيف.

19- وعلاوة على ذلك، واصلت الأمانة جهودها لزيادة استقطابها لمرشحين 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.

20- ونفذت الأمانة دراسة استقصائية عن خبرات المرشحين لجمع تعقيبات من المرشحين الذين تقدموا بطلبات لشغل وظائف شاغرة في الوكالة. واستناداً إلى التعقيبات التي جُمِعت، أُدخلت تغييرات على عملية التوظيف من أجل تحسين الاتصالات والالتزام بالتوقيت المناسب واستبقاء المتقدمين للوظائف.

جيم-3- تطورات إضافية طرأت خلال الفترة المشمولة بالتقرير

21- واصلت الأمانة الاستعانة بنظام تطبيقات قائم على شبكة الإنترنت فيما يخص الوظائف الشاغرة المعلن عنها. وقُدِّم ما مجموعه 50 528 من الطلبات المستكملة في النظام خلال الفترة المشمولة بالتقرير. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، تلقت الأمانة ما متوسطه 142 طلباً على كل إشعار بوظيفة شاغرة في الفئة الفنية والفئات العليا، وكان 53,8% من هذه الطلبات من البلدان النامية وهي نسبة ظلت متسقة مع نسبة 50,2% المسجلة في الفترة المشمولة بالتقرير السابق.

22- 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.

23- وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، واصلت الأمانة جهودها الرامية إلى تعزيز التنقل الداخلي للموظفين ونفذت 52 عملية لإعادة تكليف للموظفين بغرض التنمية الوظيفية في الفئة الفنية.

دال- البيانات الإحصائية

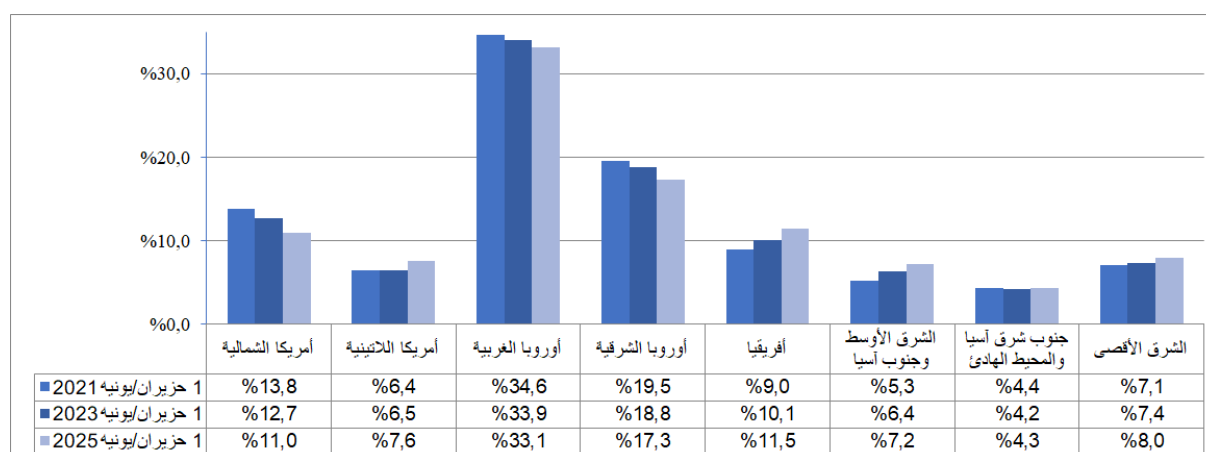
24- حتى 1 حزيران/يونيه 2025، بلغ العدد الإجمالي للوظائف الثابتة في الفئة الفنية والفئات العليا 1335 وظيفة، منها 199 وظيفة كانت شاغرة (مقارنةً بـ 1334 وظيفة منها 144 وظيفة كانت شاغرة في 1 حزيران/يونيه 2023). وكان عدد الوظائف الشاغرة حتى 1 حزيران/يونيه 2025 أعلى من عددها في 1 حزيران/يونيه 2023، لأنَّ التعيينات قد تأخرت بالنسبة لعدد من الوظائف بسبب القيود المفروضة على الميزانية.

دال-1- تمثيل الدول الأعضاء في الأمانة

25- ارتفع عدد الدول الأعضاء في الوكالة من 176 إلى 180 دولة خلال الفترة المشمولة بالتقرير، وبلغ عدد الدول الأعضاء الممثلة في وظائف ثابتة 108 دول.

26- وفي 1 حزيران/يونيه 2025، بلغت نسبة تمثيل أوروبا الغربية 33,1%، وأوروبا الشرقية 17,3%، وأمريكا الشمالية 11,0%، وأفريقيا 11,5%، والشرق الأقصى 8%، وأمريكا اللاتينية والكاريبي 7,7%، وجنوب شرق آسيا والمحيط الهادئ 4,3%، والشرق الأوسط وجنوب آسيا 7,2%.

النسبة المئوية للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا حسب المنطقة الجغرافية



دال-2- الموظفون المنتمون لدول أعضاء نامية

- 27- ارتفع عدد الموظفين المنتمين لدول أعضاء نامية خلال الفترة المشمولة بالتقرير من 386 إلى 397 موظفاً، مما أدى إلى تمثيل إجمالي بلغ 34,9% (مقارنة بنسبة 32,4% حتى 1 حزيران/يونيه 2023).
- 28- وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، تلقت الوكالة طلبات من 173 دولة من أصل 180 من الدول الأعضاء ومن 118 دول من أصل 122 من الدول الأعضاء النامية. بيد أن نحو 90% من جميع الطلبات الواردة من دول أعضاء نامية وردت من 44 من هذه الدول الأعضاء.

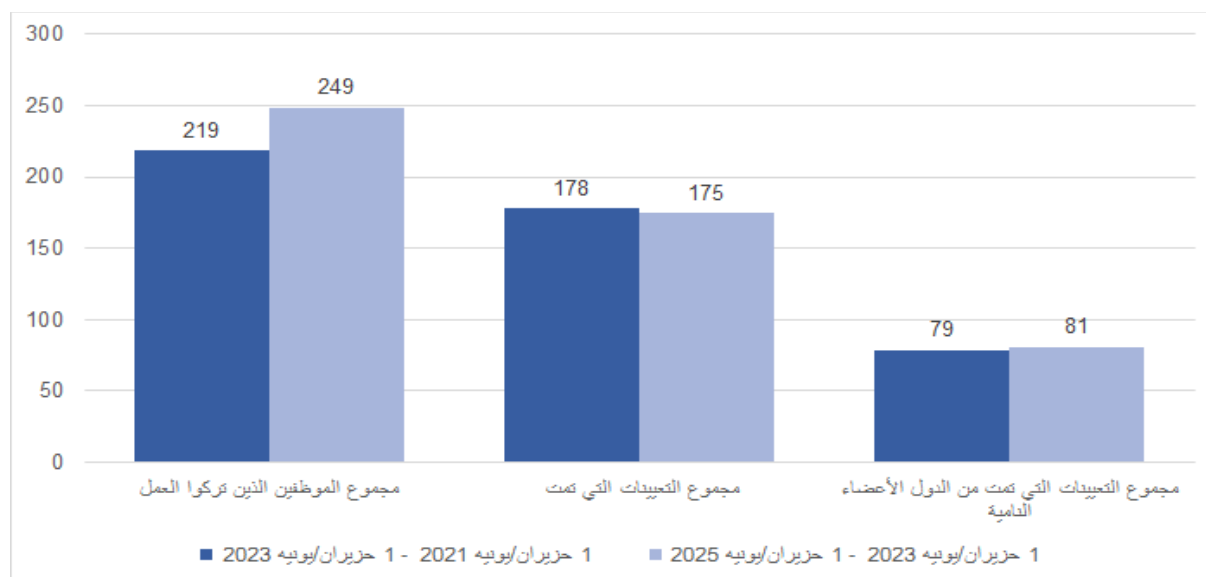
دال-3- الموظفون المنتمون لدول أعضاء غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً

- 29- عملاً بالجزء ألف من القرار GC(67)/RES/17، 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 يمثلان تمثيلاً ناقصاً، فتمثيل منطقة الشرق الأقصى ينقصه 52 موظفاً، وتمثيل منطقة أمريكا الشمالية ينقصه 31 موظفاً.
- 30- وواصلت الأمانة جهودها الرامية إلى تقليص عدد الدول الأعضاء غير الممثلة. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، ارتفع العدد الإجمالي لمقّمي الطلبات من الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً، إذ بلغ عدد الطلبات الواردة من تلك الدول 8157 (16,2%)، مقارنة بالعدد 5801 (15,1%) المسجّل في الفترة المشمولة بالتقرير السابق. وارتفع عدد مقّمي الطلبات من هذه المناطق الموصى بهم للحصول على وظائف من 109 إلى 131 مقارنة بالفترة المشمولة بالتقرير السابق، وحصلت نسبة أعلى منهم على وظائف: 41,2% مقارنة بنسبة 21,1% في الفترة المشمولة بالتقرير السابق.

دال-4- التعيينات الجديدة

- 31- خلال الفترة المشمولة بالتقرير، عُيّن 175 موظفاً في وظائف ثابتة في حين ترك العمل بالأمانة 249 موظفاً. ومن مجموع عدد التعيينات، كان 81 تعييناً من الدول الأعضاء النامية (وهو ما يمثل 46,3% من المجموع، مقارنة بنسبة 44,5% في الفترة المشمولة بالتقرير السابق) و148 امرأة (84,6% من المجموع، مقارنة بنسبة 75,1% في الفترة المشمولة بالتقرير السابق).

التعيينات



32- خلال الفترة المشمولة بالتقرير، ترك العمل بالأمانة 8 من كبار الموظفين، وعُيِّن 8 من كبار الموظفين. وحتى 1 حزيران/يونيه 2025، كان هناك 18 من كبار الموظفين ينتمون لدول أعضاء نامية، وهو ما يمثل 32,7% من مجموع كبار الموظفين (مقارنة بـ 15 من كبار الموظفين المنتمين لدول أعضاء نامية، وهو ما كان يمثل 27,8% في 1 حزيران/يونيه 2023).

دال-5- توقعات حالات انتهاء الخدمة

33- في 1 حزيران/يونيه 2025، كان لدى الأمانة 1136 موظفاً ثابتاً في الفئة الفنية. ومن المتوقع أن يغادر ما مجموعه 360 منهم في السنوات السبع القادمة بسبب بلوغهم سن التقاعد (277) أو لأنهم حائزون بالفعل على عقود نهائية محددة المدة (83).

34- ومن بين الموظفين الحاليين البالغ عددهم 1136 موظفاً ممن يشغلون وظائف ثابتة في الفئة الفنية، سوف يبلغ 78 موظفاً سن التقاعد في الفترة ما بين عام 2025 وعام 2027، وهناك 30 منهم في إدارة الضمانات. وخلال السنتين القادمتين، هناك 2 دول أعضاء سيكون 50% أو أكثر من مواطنيها الموظفين حالياً في سبيلهم إلى مغادرة الأمانة بسبب التقاعد، في حين أن هناك 4 دولة عضواً أخرى ستكون نسبة تتراوح بين 25% و50% من مواطنيها في سبيلهم إلى التقاعد من الوكالة.

هـ- الخبراء الاستشاريون

35- 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 بصفاتهم الشخصية وهم ليسوا مؤسسات أو هيئات تجارية، ولا هم يمثلون تلك المؤسسات أو الهيئات. ويضطلع الخبراء الاستشاريون بمهام مميزة ومحددة 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.

36- وقد كان الاستخدام الانتقائي للخبراء الاستشاريين مفيداً جداً للوكالة في دعم تأدية برنامجها. فهم يقدّمون 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 2022-2023، سجّل الإنفاق من الميزانية العادية على الخبراء الاستشاريين تناقص بنسبة 13,1%.

37- وتسعى الأمانة لضمان التنوع في انتقاء الخبراء الاستشاريين. وفي 1 حزيران/يونيه 2023، كان هناك 103 خبيراً استشارياً من البلدان النامية من أصل ما مجموعه 248 استشارياً، وهو ما يمثّل 41,5%. وفي 1 حزيران/يونيه 2025، كان هناك 122 خبيراً استشارياً من البلدان النامية من أصل ما مجموعه 280 استشارياً، وهو ما يمثّل 43,6%.

38- وواصلت الوكالة استخدام الطرائق التعاقدية للخبراء الاستشاريين التي تم تنقيحها في الفترة المشمولة بالتقرير السابق 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 توخي اليقظة إزاء تضارب المصالح، وتحديد حالات تضارب المصالح المحتملة أثناء اختيار الخبراء الاستشاريين.

واو- سُبُل المضي قدماً

39- ستواصل الأمانة تكثيف جهودها الرامية إلى زيادة عدد الموظفين من البلدان النامية ومن الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً، بناءً على التقدم المحرز على مدى العامين الماضيين. وستواصل الأمانة الاعتماد 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 في 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.

40- ولقد عززت الأمانة كثيراً شبكتها الخاصة بقنوات التوظيف وقدرتها الداخلية على تحديد قوائم المواهب واستقطابها وبنائها، ولا سيما من الدول الأعضاء غير الممثلة والمُمثلة تمثيلاً ناقصاً ومن الدول الأعضاء النامية. وستواصل الأمانة جهودها في هذا الصدد، كما ستواصل تعزيز عملية الشراكات مع الدول الأعضاء والشبكات المهنية لتعزيز معارف المرشحين المحتملين بشأن عملية التوظيف في الوكالة والوظائف الشاغرة المفتوحة. وستواصل الأمانة تقديم حملات تواصل خارجي موجهة، بما في ذلك بعثات التوظيف بحضور شخصي، حيثما كانت الرعاية المالية متاحة، أو باستخدام الوسائل الافتراضية.

**الموظفون الثابتون حسب الجنسية في الفئة الفنية والفئات العليا
في 1 حزيران/يونيه 2025**

الجنسية	نائب	مساعد	د-2	د-1	ف-5	ف-4	ف-3	ف-2	ف-1	مجموع
الاتحاد الروسي	1			1	6	16	18	2		44
إثيوبيا					1	2				3
الأرجنتين			1	1	3	6	2	5		18
الأردن				1	2	1	3			7
أرمينيا					3	3	1			7
إسبانيا				1	9	5	7			22
أستراليا					8	8	4			20
إستونيا				1			1			2
إسرائيل					1					1
ألبانيا						1	2			3
ألمانيا				5	7	11	5	1		29
إندونيسيا					1	5	4			10
أوزبكستان						1				1
أوغندا					1	3	2			6
أوكرانيا				1	1	5	3	2		12
إيران، (جمهورية – الإسلامية)						5	2			7
أيرلندا					4	3	1		1	9
إيطاليا	1				15	16	10	2		44
باكستان					2	2	4	1		9
البرازيل					5	6	6	1		18
البرتغال					2	3		1		6
بلجيكا				1	3	6	2			12
بلغاريا						1	3			4
بنغلاديش						2	1			3
بنما						1				1
بوركينا فاسو						1	1			2
البوسنة والهرسك						4	4			8
بولندا			1		1	2	2	1		7
بيرو						1	1	1		3
بيلاروس				1	2	7	1	2		13
تايلند						2	3	1		6
تركيا					4	8	6			18
ترينيداد وتوباغو						1		1		2
تونس					1	6	2	1		10
جامايكا							1			1
الجزائر							3			3
الجمهورية التشيكية					1	3	4			8
الجمهورية الدومينيكية					1	1				2
الجمهورية العربية السورية					1		2	1		4
جمهورية الكونغو الديمقراطية						1	1			2

الجنسية	نائب	مساعد	د-2	د-1	ف-5	ف-4	ف-3	ف-2	ف-1	مجموع
جمهورية تنزانيا المتحدة							2			2
جمهورية فنزويلا البوليفارية							2			2
جمهورية كوريا				1	2	10	4			17
جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية						1				1
جمهورية مولدوفا					2		1			3
جنوب أفريقيا				2	3	6	8	1		20
جورجيا						1				1
رواندا							1			1
رومانيا					5	9	4	2		20
زيمبابوي					3	2	2	1		8
سري لانكا					1		1			2
سلوفاكيا					3	4	3	2		12
سلوفينيا						2	1			3
سنغافورة						2				2
السنغال					1		2			3
السودان						2	4			6
السويد					5	3				8
سويسرا						2				2
ثييلي						1	1			2
صربيا					2	4	3			9
الصين	1			3	8	15	11	1		39
طاجيكستان						1	1			2
العراق							1			1
غانا						3	1		1	5
فرنسا	1			5	21	21	20	1		69
الفلبيين				1			2			3
فنلندا					5	1	2		1	9
فيجي								1		1
فييت نام						2	3			5
قبرص						1				1
كازاخستان					1	2	2	1		6
الكاميرون					1					1
كرواتيا					1	3	1	1		6
كمبوديا						1				1
كندا				2	7	14	4	2		29
كوبا					5	6	1	1		13
كوستاريكا					1	1	2			4
كولومبيا					2	2	2			6
كينيا				1		6	8	2		17
لاتفيا						1	1			2
لبنان				1	1	4	1			7
ليبيا							1			1
ليتوانيا					2	1				3
ليسوتو							1			1

الجنسية	نائب	مساعد	د-2	د-1	ف-5	ف-4	ف-3	ف-2	ف-1	مجموع
ماليزيا					2	3	1	1		7
مصر				2	2	4	8	2		18
المغرب	1				1	3	1		1	7
مقدونيا الشمالية					3	2	2		2	9
المكسيك			1	1	1	3	5	1		12
المملكة المتحدة				3	15	24	15	4		61
منغوليا						2		1	1	4
موريشيوس					1	1				2
موناكو				1						1
ميانمار						1		1		2
ناميبيا						1		1		2
النرويج								1		1
النمسا					3	19	32	8		62
نيبال						1	1			2
نيجيريا				1		5	4			10
نيكاراغوا					1					1
الهند					5	5	19	8		37
هندوراس							1			1
هنغاريا					1	6	3	1		11
هولندا، (مملكة -)					2	3	2	1		8
الولايات المتحدة الأمريكية	1	1		7	23	42	23		1	98
اليابان				2	5	6	7	1		21
اليمن					1		1			2
اليونان					5	6	3			14
المجموع	6	1	3	46	238	420	344	70	8	1136

**الخبراء الاستشاريون العاملون بموجب اتفاقات الخدمات الخاصة بحسب الجنسية
حتى 1 حزيران/يونيه 2025**

الجنسية	النساء	الرجال	المجموع
الاتحاد الروسي	2	6	8
إثيوبيا		2	2
أذربيجان	1	1	2
الأرجنتين	3	3	6
أرمينيا	1		1
إسبانيا	1	1	2
أستراليا	3		3
إسرائيل	1	1	2
ألمانيا	2	4	6
أوغندا	1	1	2
أوكرانيا	3	2	5
آيرلندا		4	4
إيطاليا		5	5
باكستان	3	5	8
البرازيل	4	5	9
البرتغال	1		1
بلجيكا	4	3	7
بلغاريا	1	1	2
بنغلاديش		1	1
بنما	1	1	2
بوركينافاسو		1	1
البوسنة والهرسك	1		1
بولندا	1	2	3
بيلاروس		1	1
تركيا	1	1	2
تونس	1	1	2
الجزائر	1	2	3
الجمهورية التشيكية	1	2	3
جمهورية الكونغو الديمقراطية	1		1
جمهورية تنزانيا المتحدة		1	1
جمهورية فنزويلا البوليفارية		1	1
جمهورية كوريا	1	2	3
جنوب أفريقيا	3	2	5
رومانيا		3	3
زمبابوي	1	1	2
سري لانكا	2		2
سلوفاكيا		1	1
سلوفينيا		1	1
سنغافورة		1	1
السويد	2		2
سويسرا		1	1
شيلي		2	2

الجنسية	النساء	الرجال	المجموع
صربيا	2	1	3
الصومال	1		1
الصين	6	5	11
غانا	1		1
غواتيمالا		1	1
غير متاح		1	1
فرنسا	4	5	9
الفلبين	1	2	3
فنلندا		1	1
فييت نام		1	1
قيرغيزستان		1	1
كازاخستان	1		1
الكاميرون	1		1
كندا	1	6	7
كوبا		1	1
كولومبيا	3		3
كينيا	1	2	3
لبنان	3		3
لكسمبرغ	1		1
ليتوانيا		1	1
ماليزيا		1	1
مصر	4	3	7
المغرب		1	1
المكسيك		1	1
المملكة العربية السعودية	2	3	5
المملكة المتحدة	3	13	16
مملكة هولندا	1	3	4
النمسا	12	8	20
الهند	8	15	23
هنغاريا	4	1	5
الولايات المتحدة الأمريكية	2	10	12
اليابان	1	5	6
اليونان	3	2	5
المجموع	114	166	280

www.iaea.org

International Atomic Energy Agency
PO Box 100, Vienna International Centre
1400 Vienna, Austria
الهاتف: (+43-1) 2600-0
الفاكس: (+43-1) 2600-7
البريد الإلكتروني: Official.Mail@iaea.org