|  |  |
| --- | --- |
| **مؤتمر المندوبين المفوضين (PP-14)بوسان، 20 أكتوبر - 7 نوفمبر 2014** |  |
|  |  |
|  |  |
| **الجلسة العامة** | **الوثيقة 32-A** |
|  | **26 فبراير 2014** |
|  | **الأصل: بالإنكليزية** |
| كنـدا |
| مقترحات بشأن أعمال المؤتمر |
| مقدِّمة لمشروع التعديلات المقترح إدخالها علىالقرار 48 (المراجَع في غوادالاخارا، 2010) |
|  |

استناداً إلى القرار 55 (الدوحة، 2006) المتعلق *بتعزيز المساواة بين الجنسين تحقيقاً لمجتمعات معلومات شاملة للجميع*، وإلى القرار 70 (المراجَع في غوادالاخارا، 2010) المتعلق *بتعميم مبدأ المساواة بين الجنسين في الاتحاد وترويج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات*، كُلف المجلس بأن يسرّع عملية تعميم المساواة بين الجنسين في الاتحاد برمته وفي حدود الموارد المالية المتاحة، وذلك لضمان بناء القدرات وتعزيز وصول المرأة إلى المناصب العليا.

وعليه، كما أشار فريق العمل التابع للمجلس المعني بالموارد المالية والبشرية، أثناء دورة المجلس لعام 2013، اعتُمدت خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على مستوى منظومة الأمم المتحدة ككل (UN-SWAP)، ويجري حالياً تطبيقها في كل المنظومة. وستتحلى الأمم المتحدة للمرة الأولى بمجموعة من المقاييس المشتركة التي تسمح بقياس التقدم المحرز في الأعمال والسياسات المتعلقة بقضايا المساواة بين الجنسين. وما انفكت وكالات الأمم المتحدة المختلفة تعمل على مواءمة مؤشرات أدائها، فضلاً عن سياساتها وإجراءات العمل فيها، مع مبدأ المساواة بين الجنسين. وتحقيقاً لهذه الغاية، أنشئ داخل الاتحاد فريق مهام مشترك بين القطاعات معني بالمساواة بين الجنسين.

ويشكّل تعيين النساء المؤهلات في المناصب العليا للاتحاد أحد الجوانب الرئيسية لهذه العملية. وعملاً بالقرارات العديدة للجمعية العامة للأمم المتحدة التي شددت على ضرورة تحقيق التوازن بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة بكاملها، يَعرض التعديلُ المقترح إدخاله على القرار 48 (المراجَع في غوادالاخارا، 2010) المتعلق *بإدارة الموارد البشرية وتنميتها،* في الملحق الثاني الجديد، تدابيرَ ملموسة يمكن اتخاذها لتيسير توظيف النساء في الاتحاد. وما زالت التدابير المقترح اتخاذها تحترم مبادئ المساواة وضرورة توافر المؤهلات والكفاءات المطلوبة، إلا أن تطبيقها الفعلي هو السبيل إلى تطبيق مبدأ الإنصاف وتحقيق غاية قرارات الجمعية العامة للأمم المتحدة فيما يخص التوازن بين الجنسين تحقيقاً عملياً.

وعليه، تُقدَّم التعديلات المقترح إدخالها على القرار 48 لاعتمادها.

MOD CAN/32/1

القـرار 48 (المراجَع في بوسان، 2014)

إدارة الموارد البشرية وتنميتها

إن مؤتمر المندوبين المفوضين للاتحاد الدولي للاتصالات (بوسان، 2014)،

إذ يُقـر

بالرقم 154 من دستور الاتحاد الدولي للاتصالات،

وإذ يذكِّر

 *أ )* بالقرار 48 (المراجَع في أنطاليا، 2006) لمؤتمر المندوبين المفوضين، بشأن إدارة الموارد البشرية وتنميتها؛

*ب)* بالقرار 47 (المراجَع في مينيابوليس، 1998) لمؤتمر المندوبين المفوضين، بشأن حماية القدرة الشرائية للمعاشات التقاعدية وتنافسية نظام تعويضات الموظفين في جميع الفئات؛

*ج)* بالقرار 49 (كيوتو، 1994) لمؤتمر المندوبين المفوضين، بشأن ضرورة تطبيق معايير تصنيف الوظائف في النظام الموحد للأمم المتحدة تطبيقاً صحيحاً على وظائف الإدارة العليا بمراعاة مستوى المسؤولية وتفويض السلطات،

وإذ يلاحظ

 *أ )* الخطة الاستراتيجية للاتحاد المعروضة في القرار 71 (المراجَع في غوادالاخارا، 2010) لهذا المؤتمر والحاجة إلى قوة عاملة عالية المهارات ومتفانية لتحقيق الأهداف المنشودة؛

*ب)* السياسات[[1]](#footnote-1)1 المختلفة التي تتعلق بموظفي الاتحاد، بما في ذلك معايير السلوك في الخدمة المدنية الدولية التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية (ICSC)، والنظام الأساسي والنظام الإداري لموظفي الاتحاد، وسياسات الاتحاد في مجال الأخلاقيات؛

*ج)* القرارات العشرة (10) التي اعتمدتها الجمعية العامة للأمم المتحدة منذ عام 1996، وكان آخرها في عام 2010 (القرار 64/141 للجمعية العامة للأمم المتحدة)، وهي تشدد على ضرورة تحقيق التوازن بين الجنسين على مستوى منظومة الأمم المتحدة ككل؛

*ﺩ )* المقرر 517 الذي اعتمده مجلس الاتحاد في دورته لعام 2004 بشأن تعزيز الحوار بين الأمين العام ومجلس موظفي الاتحاد؛

*ﻫ )* القرار 1253 الذي اعتمده المجلس في دورته لعام 2006 لتأسيس الفريق الثلاثي المعني بإدارة الموارد البشرية والتقارير المختلفة التي تقدم بها الفريق إلى المجلس بشأن الإنجازات التي حققها من قبيل إعداد الخطة الاستراتيجية ووضع سياسة الأخلاقيات وغير ذلك من الأنشطة؛

*و )* الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية التي اعتمدها المجلس في دورته لعام 2009 (الوثيقة C09/56) كوثيقة حية،

وإذ يضع في اعتباره

 *أ )* أهمية الموارد البشرية في الاتحاد لتحقيق أهدافه؛

*ب)* أن استراتيجيات الموارد البشرية في الاتحاد ينبغي أن تؤكد على استمرار أهمية الحفاظ على قوة عاملة مدربة جيداً وتوفير المزيد من التدريب المخصص للموظفين أثناء الخدمة مع مراعاة قيود الميزانية؛

*ج)* الفائدة التي تعود على الاتحاد والموظفين نتيجة تنمية الموارد البشرية إلى أقصى ما يمكن من خلال مختلف أنشطة تنمية الموارد البشرية، بما في ذلك التدريب أثناء العمل وأنشطة التدريب وفقاً لمستويات التوظيف؛

*د )* الأثر الذي يتركه استمرار تطور الأنشطة في ميدان الاتصالات على الاتحاد وعلى موظفيه، وحاجة الاتحاد وموارده البشرية للتكيف مع هذا التطور من خلال التدريب وتنمية الموظفين؛

*ﻫ )* أهمية إدارة الموارد البشرية وتنميتها في دعم توجهات الاتحاد وأهدافه الاستراتيجية؛

*و )* الحاجة إلى اتباع سياسة توظيف مناسبة لاحتياجات الاتحاد، بما في ذلك إعادة توزيع الوظائف وتوظيف موظفين متخصصين في بداية حياتهم الوظيفية؛

*ز )* الحاجة إلى مواصلة تحسين التوزيع الجغرافي للموظفين المعينين في الاتحاد؛

*ح)* الحاجة إلى تيسير توظيف المزيد من النساء في الفئتين الفنية وما فوقها، وخصوصاً في المستويات العليا؛

*ط)* التقدم المستمر الذي تشهده تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات وتشغيلها، مما يترتب عليه الحاجة إلى تعيين موظفين متخصصين على أعلى مستويات الكفاءة،

يقـرر

1 أن تكون إدارة الموارد البشرية وتنميتها في الاتحاد متوافقة مع أهداف الاتحاد وأنشطته والنظام الموحد للأمم المتحدة؛

2 الاستمرار في تنفيذ توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية التي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة؛

3 أن يبدأ فوراً، في حدود الموارد المالية المتاحة، وبقدر الإمكان عملياً، شغل الوظائف الشاغرة من خلال زيادة تنقل الموظفين الحاليين؛

4 اقتران التنقل الداخلي بالتدريب بقدر ما يمكن عملياً للتمكن من استخدام الموظفين حيثما تشتد الحاجة إليهم؛

5 تطبيق التنقل الداخلي بقدر الإمكان عملياً، لتغطية الاحتياجات التي تنشأ مع تقاعد الموظفين أو تركهم الخدمة في الاتحاد، وذلك من أجل تخفيض مستويات التوظيف بدون إنهاء العقود؛

6 وفقاً لفقرة " *إذ يقـر*" أعلاه[[2]](#footnote-2)2، أن يستمر توظيف الموظفين في الفئتين الفنية وما فوقها على أساس دولي، وأن يجري الإعلان عن الوظائف المحددة من أجل التوظيف الخارجي على أوسع نطاق ممكن وأن ترسل إعلانات الوظائف الشاغرة إلى جميع إدارات الدول الأعضاء في الاتحاد؛ ويجب مع ذلك الاستمرار في توفير فرص الترقية المعقولة للموظفين الحاليين؛

7 أن تكون الأفضلية للمرشحين المتقدمين من مناطق العالم الممثلة تمثيلاً ضعيفاً في ملاك موظفي الاتحاد، عندما يكون ملء الوظائف الشاغرة عن طريق التوظيف الدولي وعندما يتعين الاختيار من بين عدة مرشحين تتوافر فيهم المؤهلات المطلوبة للوظيفة، مع مراعاة التوازن الإلزامي بين الموظفين من النساء والرجال في النظام الموحد للأمم المتحدة؛

8 أنه يجوز التوظيف في الرتبة الأدنى مباشرة، عندما يكون ملء الوظائف الشاغرة عن طريق التوظيف الدولي، إذا لم يتقدم أي مرشح تستوفى فيه جميع المؤهلات المطلوبة، على أن يكون مفهوماً أن المرشح المعني الذي لا يستوفي جميع متطلبات المنصب سيتعين عليه استيفاء شروط معينة قبل إعطائه مسؤوليات هذا المنصب كاملة وترقيته إلى الرتبة المحددة أصلاً لهذا المنصب،

يكلف الأمين العام

1 أن يحرص على أن تكون إدارة الموارد البشرية وتنميتها عاملاً يساعد الاتحاد على تحقيق أهدافه الإدارية؛

2 أن يستمر، بمساعدة لجنة التنسيق، في إعداد وتنفيذ خطط متوسطة الأجل وأخرى طويلة الأجل في مجال إدارة الموارد البشرية وتنميتها، بغية تلبية احتياجات الاتحاد وأعضائه وموظفيه، بما في ذلك وضع معايير مرجعية في إطار تلك الخطط؛

3 أن يدرس كيفية تطبيق أفضل الممارسات المتبعة لإدارة الموارد البشرية في الاتحاد، وأن يعرض هذا الأمر في تقريرٍ يرفعه إلى المجلس بشأن العلاقة بين الإدارة والموظفين في الاتحاد؛

4 أن يضع سياسات وإجراءات توظيف كاملة ترمي إلى تحسين التوزيع الجغرافي وتمثيل الجنسين بين الموظفين المعينين (انظر الملحق 2)؛

5 أن يوظف موظفين متخصصين في بداية حياتهم الوظيفية في المستوى P.2/P.1 كلما كان ذلك مناسباً وفي حدود الموارد المالية المتاحة، مع مراعاة التوزيع الجغرافي والتوازن بين الموظفين من النساء والرجال؛

6 أن يقوم، بغية مواصلة تدريب الموظفين لتعزيز الكفاءات المهنية المتخصصة في الاتحاد، استناداً إلى مشاورات مع الموظفين، حسب الاقتضاء، بدراسة كيفية تنفيذ برنامج تدريب‍ي لكل من المديرين وموظفيهم في حدود الموارد المالية المتاحة في الاتحاد بأكمله، وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى المجلس؛

7 أن يستمر في تقديم تقاريره السنوية إلى المجلس حول تطبيق الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية وأن يقدم إلى المجلس، إلكترونياً إن أمكن، إحصاءات تتعلق بالمسائل الواردة في الملحق الأول المرفق بهذا القرار، وعن التدابير الأخرى المتخذة عملاً بهذا القرار،

يكلف المجلس

1 بأن يكفل، قدر الإمكان وفي حدود الميزانية المعتمدة، توفير الموارد البشرية والمالية اللازمة لمعالجة المسائل المتعلقة بإدارة الموارد البشرية وتنميتها في الاتحاد فور ظهورها؛

2 بأن ينظر في تقارير الأمين العام بشأن هذه المواضيع وأن يبت في الإجراءات التي يتعين اتخاذها؛

3 أن يخصص الموارد المناسبة للتدريب أثناء العمل وفقاً لبرنامج محدد على أن تمثل هذه الموارد بقدر ما يمكن عملياً 3 في المائة من الميزانية المحددة للنفقات الخاصة بالموظفين؛

4 أن يتابع مسألة التوظيف بأكبر قدر ممكن من الاهتمام، وأن يعتمد في حدود الموارد الموجودة وتمشياً مع النظام الموحد للأمم المتحدة، ما يراه ضرورياً من التدابير بغية جذب العدد الكافي من المرشحين المؤهلين إلى وظائف الاتحاد على أن يأخذ في الحسبان بصورة خاصة الفقرتين *ب)* و*ج)* و*ح)* من "*وإذ يضع في اعتباره*" أعلاه.

ال‍ملحق الأول بالقرار 48 (المراجَع في بوسان، 2014)

أمور ينبغي أن يتضمنها التقرير المقدم إلى المجلس
بشأن مسائل الموظفين بمن فيهم موظفو المكاتب الإقليمية
ومكاتب المناطق، ومسائل التوظيف

- التمثيل الجغرافي

- سياسة المسار الوظيفي للموظفين

- الروح المعنوية لدى الموظفين

- التوازن بين التوظيف الخارجي والتوظيف الداخلي

- التوازن بين الجنسين

- سياسة العقود

- تنفيذ خطة تنمية الموارد البشرية

- تحسين الخدمات المقدمة المتعلقة بالموارد البشرية

- تحقيق الاتساق بين أولويات الاتحاد الاستراتيجية ومهام الموظفين ووظائفهم

- التدريب أثناء العمل

- عمليات التوظيف والترقية

- برامج إنهاء الخدمة الطوعي والتقاعد المبكر

- الوظائف قصيرة الأجل

- مرونة شروط العمل

- العلاقة بين الإدارة والموظفين

- التنوع في مكان العمل

- مسائل التحرّش

- الأمان الوظيفي

- التقيّد بسياسات/توصيات النظام الموحد للأمم المتحدة

- تقييم أداء الموظفين

- تخطيط تعاقب الموظفين

- الأشخاص ذوو الإعاقة، بما في ذلك توفير الخدمات والمرافق للموظفين ذوي الإعاقة

- استخدام الاستطلاعات والاستبيانات حسب الاقتضاء لمعرفة وجهات نظر جميع الموظفين

ال‍ملحق الثاني بالقرار 48 (المراجَع في بوسان، 2014)

تيسير توظيف النساء في الاتحاد الدولي للاتصالات

1 ينبغي للاتحاد الدولي للاتصالات أن يقوم ضمن القيود المفروضة على ميزانيته بالترويج على أكبر نطاق ممكن لإعلانات الوظائف الشاغرة من أجل تشجيع النساء المؤهلات على تقديم طلبات التوظيف.

2 وتُشجَّع الدول الأعضاء في الاتحاد على تقديم ترشيح نساء مؤهلات كلما أمكن ذلك.

3 وينبغي لإعلانات الوظائف الشاغرة أن تشجع النساء على تقديم طلباتهن.

4 وينبغي تعديل إجراءات التوظيف المتبعة في الاتحاد للحرص على أن تصل نسبة النساء، في كل مرحلة من مراحل الفرز وإذا كان عدد الطلبات يسمح بذلك، إلى %33 على الأقل من مجموع المترشحين المنتقلين إلى المرحلة التالية.

5 ويجب أن يرد اسم امرأة في كل قائمة من قوائم المترشحين القصيرة المقدمة إلى الأمين العام في إطار التعيينات، إلا إذا لم تكن هناك مترشحات مؤهلات.

6 وينبغي أن يقدَّم إلى المجلس في دورته السنوية تقرير سنوي يبيّن الأنشطة المتعلقة بالفقرتين 4 و5 أعلاه كي يقوم المجلس باستعراضه.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. 1 من قبيل السياسة التعاقدية وتخطيط تعاقب الموظفين وتدريب الموارد البشرية وتنميتها وغير ذلك. [↑](#footnote-ref-1)
2. 2 الرقم 154 من الدستور: "*2 يراعى في المقام الأول، عند تعيين الموظفين وتحديد شروط عملهم، ضرورة حصول الاتحاد على خدمات أشخاص تتوفر فيهم أعلى مستويات الفعالية والكفاءة والن‍زاهة. وتولى الأهمية الواجبة لضرورة أن يكون التعيين على أوسع قاعدة جغرافية ممكنة*." [↑](#footnote-ref-2)