



الجمعية العمومية — الدورة السابعة والثلاثون

تقرير اللجنة التنفيذية

عن

البندين ١٩ و ٢٠ من جدول الأعمال

(مقدم من رئيس اللجنة التنفيذية)

وافقت اللجنة التنفيذية على التقرير المرفق عن البندين ١٩ و ٢٠ من جدول الأعمال.

ملاحظة — بعد إزاحة هذه الصفحة، ينبغي وضع هذه الورقة في مكانها المناسب في حافظة التقرير.

البند ١٩ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية

١-١٩ نظرت اللجنة التنفيذية في جلستها الخامسة في ورقة العمل WP/38 التي تعرض المبادرات الجارية لتحسين مستوى إدارة الموارد البشرية للمنظمة وتعزيز أخلاقيات العمل، والكفاءة والشفافية في المنظمة ككل.

٢-١٩ أحرز تقدّم كبير في مجال إدارة الموارد البشرية عبر المراجعة الشاملة لمدوّنة الخدمة في الايكاو وتحديث سياسات التوظيف وإجراءاته ووضع نظام جديد لإدارة الأداء، فضلاً عن الاستخدام المتزايد للتكنولوجيات الجديدة لتحسين الإجراءات الإدارية. ويتمّ التشديد على طبيعة الإصلاح الجاري وتحديث إدارة الموارد البشرية للمنظمة بالإضافة إلى الحاجة إلى تعزيز الآداب المهنية والكفاءة والشفافية. ويجري حالياً وضع إطار شامل للآداب المهنية في مكان العمل وهو سيُشكّل جزءاً من مدوّنة الخدمة في الايكاو بهدف التنفيذ في يولييه ٢٠١١.

٣-١٩ لاحظت اللجنة التنفيذية بامتنان الإنجازات التي ترد بالتفصيل في ورقة العمل WP/38 وهي تدعو الجمعية العمومية إلى القيام بما يلي:

(أ) إقرار التدابير التي تتخذها الأمانة العامة والتوجيه المقدم من المجلس لمواصلة إدخال تحسينات على إدارة الموارد البشرية في المنظمة؛

(ب) تأكيد أهمية استقطاب قوى عاملة تتسم بالكفاءة والتنوع وتكون قادرة على تحقيق نتائج على أرفع المستويات والاحتفاظ بها وتحفيزها بواسطة التقييم الجاري والاعتراف بمساهماتها في تحقيق أهداف المنظمة؛

(ج) الطلب من الأمانة العامة مواصلة بذل جهودها نحو تحديث سياساتها وإجراءاتها ونظمها المتعلقة بإدارة الموارد البشرية التي تدعم إيجاد ثقافة تقوم على تحقيق النتائج بواسطة قياس الأداء الفعال وتنمية قدرات الموظفين.

البند ٢٠ من جدول الأعمال: حالة القوى العاملة في الايكاو

٢٠-١ نظرت اللجنة التنفيذية في جلستها الخامسة في ورقة العمل WP/39 التي تعالج حالة القوى العاملة في الايكاو. وتقدّم ورقة العمل هذه عرضاً لوضع القوى العاملة في الايكاو للسنوات ٢٠٠٧ و ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩ وتتضمن حالة التمثيل الجغرافي العادل والمساواة بين الجنسين، وتحليلاً للتعينات في الفئة التخصصية والفئات العليا وتأثيرها على التمثيل الجغرافي العادل والمساواة بين الجنسين، فضلاً عن بيانات الموارد البشرية بشأن السن ومدة الخدمة وتوقعات التقاعد. وتقدم أيضاً ملاحظات قائمة على الإحصاءات كما تبين الإجراءات المقبلة التي ستتخذ بشأن تخطيط القوى العاملة والتمثيل الجغرافي العادل والمساواة بين الجنسين.

٢٠-٢ أحاطت اللجنة التنفيذية علماً بالمعلومات الواردة في ورقة العمل وأشادت بالجهود المبذولة لتحسين التمثيل الجغرافي العادل والمساواة بين الجنسين. فيما يتعلّق بالمساواة بين الجنسين، أقرّت اللجنة التنفيذية بالتطورات الإيجابية وبالالاتجاه التصاعدي لتمثيل المرأة ووضعها في وظائف الفئة التخصصية والفئات العليا إذ بلغت نسبة النساء في تلك الوظائف ٣١,٥ بالمائة في ٣١ ديسمبر ٢٠٠٩، وهي النسبة المئوية الأعلى في تاريخ الايكاو. ولكن حلت الايكاو من حيث النتائج في المرتبة ٢٦ بين ٣٠ منظمة تابعة للأمم المتحدة رفعت تقريراً بشأن المساواة بين الجنسين في التاريخ عينه. وعليه فقد كان من الضروري أن تتابع الأمانة العامة للايكاو والدول الأعضاء فيها العمل سوياً للاستمرار في تحسين تمثيل المرأة في الأمانة العامة.

٢٠-٣ فيما يتعلّق بالتمثيل الجغرافي العادل، تمّت الإشارة إلى جنسيات الموظفين الذين يشغلون وظائف من الفئة التخصصية في المكاتب الإقليمية. وأشار إلى أن التعيينات في هذه الوظائف يجب ألا تكون حكرًا على رعايا الإقليم.

٢٠-٤ بغية التوصل إلى قوة عاملة منوّعة ومرنة ومندفعة والمحافظة عليها، تدعو اللجنة التنفيذية الجمعية العمومية إلى إقرار الإجراءات المستقبلية المعروضة في التقرير كما يلي:

(أ) تخطيط القوى العاملة بما في ذلك إعداد استراتيجيات التخطيط لتعاقب الموظفين والخطوط التوجيهية ذات الصلة؛

(ب) طلب المساعدة من الدول الأعضاء للتعرف إلى المرشحين المؤهلين من الدول غير الممثلة أو المنقوصة التمثيل وتشجيعهم وكذا المرشحات المؤهلات للتقدم بطلبات وظائف في الايكاو؛

(ج) تعزيز عمليات الرصد الداخلي والمساءلة لتحقيق أهداف التنوع فيما يتعلّق بالتمثيل الجغرافي العادل والمساواة بين الجنسين؛

(د) استكشاف فرص التعلم والتطوير للمرشحين من الدول غير الممثلة أو المنقوصة التمثيل وكذا المرشحات.