



## الجمعية العمومية - الدورة الثامنة والثلاثون

### تقرير اللجنة التنفيذية

### عن البندين ٢٢ و ٢٣ من جدول الأعمال

(مقدم من رئيس اللجنة التنفيذية)

أقرت اللجنة التنفيذية التقرير المرفق عن البندين ٢٢ و ٢٣ من جدول الأعمال.

ملاحظة: بعد إزالة هذه الصفحة، ينبغي وضع هذه الورقة في مكانها المناسب في حافظة التقرير.



### البند ٢٢ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية

١-٢٢ نظرت اللجنة، في جلستها الخامسة، في ورقة العمل A/38-WP/75 التي تورد المبادرات الجارية حالياً لتحسين إدارة الموارد البشرية وتعزيز الأخلاقيات والكفاءة والشفافية على نطاق المنظمة.

٢-٢٢ ولاحظت اللجنة أن إدارة الموارد البشرية في الإيكاو استمرت في التحسن: فقد تم زيادة تنقيح قانون الخدمة في الإيكاو؛ وتم تنفيذ الإطار العام للإيكاو بشأن الأخلاقيات؛ وتم استعراض النظام الإداري للموظفين كيما يتسنى للإيكاو مواكبة التطورات الحاصلة في منظومة الأمم المتحدة ومراعاة التوجه العام للسياسات المقدم من الدول الأعضاء؛ وتم إصدار أو تعزيز سياسات لتنقل الموظفين وإدارة الأداء والتعلم وتنمية مهارات الموظفين، فضلاً عن التواصل مع الجهات الأخرى والتوظيف المحدد الهدف؛ واستمر تحديث عمليات إدارة الموارد البشرية، جنباً إلى جنب مع تحسين الاستخدام الآلي الرامي إلى زيادة الكفاءة والاستجابة للاحتياجات البرنامجية.

٣-٢٢ وأحاطت اللجنة التنفيذية علماً بالمنجزات الوارد ذكرها في الورقة A/38-WP/75، وتدعو الجمعية العمومية إلى:

(أ) الإحاطة علماً بالإصلاحات الجارية التي تضطلع بها المنظمة وما أحرزته من منجزات لتحسين إدارة الموارد البشرية؛

(ب) الموافقة على المبادرات ذات الأولوية والإجراءات الأخرى المحددة لزيادة التحسينات في إدارة الموارد البشرية للفترة الثلاثية القادمة.



### البند ٢٣ من جدول الأعمال: الوضع القائم فيما يخص القوى العاملة في الإيكاو

٢٣-١ نظرت اللجنة التنفيذية، في جلستها الخامسة، في ورقة العمل A/38-WP/76 التي تتناول الوضع القائم فيما يخص القوى العاملة في الإيكاو. وقدمت هذه الورقة الوضع القائم فيما يخص القوى العاملة في الإيكاو للسنوات ٢٠١٠ و ٢٠١١ و ٢٠١٢، بما في ذلك مسألة التمثيل الجغرافي العادل والمساواة بين الجنسين، بالاقتران مع تحليل للتعينات التي تمت في الفئة الفنية والفئات العليا، بالإضافة إلى البيانات المتعلقة بالموارد البشرية مثل العمر وطول مدة الخدمة وحالات التقاعد المتوقعة. وقدمت الورقة أيضا ملاحظات تقوم على الإحصاءات والإجراءات المقبلة المحددة بشأن تخطيط القوى العاملة والتمثيل الجغرافي العادل والمساواة بين الجنسين.

٢٣-٢ ولاحظت اللجنة التنفيذية، فيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي العادل، أن عدد الدول الأعضاء الممثلة في الأمانة العامة قد ازداد. وفيما يتصل بالمساواة بين الجنسين، رحبت اللجنة بالتدابير الاستباقية الرامية إلى تحسين تمثيل المرأة في وظائف الفئة الفنية والفئات العليا في الإيكاو. وجرى التسليم بأن هذا هدف مشترك للأمانة العامة والدول الأعضاء على حد سواء، وأن المنجزات التي تتحقق نتيجة للجهود المشتركة المضطلع بها يمكن أن تكون نموذجاً لقطاع الطيران.

٢٣-٣ وفيما يتصل بتخطيط القوى العاملة، أكدت اللجنة على أهمية التخطيط المسبق لكفالة ملء الوظائف في حينها من أجل زيادة الكفاءة، مع مراعاة جميع الاعتبارات ذات الصلة المتعلقة بالميزانية والإدارة.

٢٣-٤ وأحاطت اللجنة علماً بالمعلومات الواردة في ورقة العمل WP/226 التي قدمتها الصين.

٢٣-٥ ومن أجل ضمان وجود قوة عاملة متنوعة ومرنة ومتحفزة والاحتفاظ بها، ومع التركيز على تخطيط القوى العاملة وأهداف المنظمة الرامية إلى تأمين وجود أكبر قدر ممكن من التمثيل الجغرافي، مع العمل على تحقيق المساواة بين الجنسين، تدعو اللجنة التنفيذية الجمعية العمومية إلى الموافقة على الإجراءات المقبلة التالية المحددة في ورقة العمل:

(أ) تخطيط القوى العاملة، بما يشمل وضع استراتيجيات وإجراءات التخطيط لتعاقب الموظفين، وضمان تكاملها مع سياسات تنقل الموظفين وتنمية مهاراتهم؛

(ب) استراتيجيات إدارة المواهب التي ترمي إلى تحديد الكفاءات الصحيحة في الوقت الصحيح واستقطابها والاحتفاظ بها، مع ضمان ترابط هذه الاستراتيجيات مع الاستراتيجيات والتدابير الأخرى للمنظمة الهادفة إلى اكتساب الذاكرة المؤسسية والمعارف اللازمة وتبادلها ونقلها؛

(ج) تعزيز سياسة وإجراءات التوظيف والرصد والمساءلة داخل المنظمة، لتحقيق أهداف تنوع القوى العاملة؛

(د) تعزيز فرص التوعية والتنمية لاستقطاب مرشحين لوظائف الفئة الفنية والفئات العليا من الدول غير الممثلة أو التي يقل تمثيلها عن المستوى المنشود، واستقطاب مرشحات من الإناث.