|  |  |
| --- | --- |
| **مؤتمر المندوبين المفوضين (PP-14)بوسان، 20 أكتوبر - 7 نوفمبر 2014** |  |
|  |  |
|  |  |
| **الجلسة العامة** | **الوثيقة 88-A** |
|  | **9 أكتوبر 2014** |
|  | **الأصل: بالإسبانية** |
|  |
| جمهورية فن‍زويلا البوليفارية |
| مقترحات بشأن أعمال ال‍مؤت‍مر |
| الجزء 1 – مشروع اقتراح لمراجعةالقرار 48 (المراجَع في غوادالاخارا، 2010) |

إدارة الموارد البشرية وتنميتها

# 1 مقدمة

اعترفت وأقرت الدول الأعضاء وأعضاء القطاعات الالتزامات العالمية المختلفة لصالح المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، إذ تُفهم المساواة بين الجنسين كمسألة من مسائل حقوق الإنسان ومحرك لإحراز التقدم في تحقيق التنمية الاجتماعية.

وافقت الأمم المتحدة في 2012 على خطة عمل على مستوى منظومة الأمم المتحدة ككل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN‑SWAP)، بهدف أن يتضمن عمل كيانات الأمم المتحدة احترام المساواة والإدماج على مستوى الشركات، مع تيسير المساءلة أمام الدول الأعضاء فيما يتعلق بمثل هذا العمل، بحيث يمكن للمجتمع الدولي إحراز التقدم على طول مسار المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في ظل التنسيق والربط في إطار الأمم المتحدة.

واعتمد الاتحاد الدولي للاتصالات من جانبه في جمعيته العالمية لتقييس الاتصالات (دبي، 2012) والمؤتمر العالمي لتنمية الاتصالات (دبي، 2014) إدماج تعميم المساواة بين الجنسين ضمن اختصاصاته لتعزيز أوجه التآزر، ولكي يصبح منظمة نموذجية فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، واستخدام قدرة الاتصالات وتكنولوجيات المعلومات والاتصالات لتعزيز وتحقيق تمكين النساء والفتيات في العالم.

وفي هذا السياق، يرمي القـرار 48 (المراجَع في غوادالاخارا، 2010) بشأن إدارة الموارد البشرية وتنميتها إلى المساهمة في تحقيق أهداف المساواة بين الجنسين المذكورة أعلاه. ومع ذلك، نرى من المناسب إدخال عدد من التعديلات على هذا القرار من أجل تيسير وضمان تنفيذه، لا سيما التماس مساعدة المكاتب الإقليمية التي تشكل علاقتها الوثيقة مع الدول الأعضاء والفرص التي تتيحها من أجل مشاركة النساء في أعمال الاتحاد أداة لضمان التوازن بين الجنسين داخل الاتحاد.

# 2 المقترح

في ضوء ما ذُكر أعلاه، نقدم فيما يلي مشروع مراجعة القرار 48 (غوادالاخارا، 2010) للنظر فيه.

MOD VEN/88/1

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

*د )* 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؛

*ﻫ )* القرار 25 (المراجع في غوادالاخارا، 2010) لمؤتمر المندوبين المفوضين بشأن تقوية الحضور الإقليمي وخاصة بشأن أهمية الدور الذي تضطلع به المكاتب الإقليمية في نشر المعلومات المتعلقة بأنشطة الاتحاد مع دوله الأعضاء وأعضاء القطاعات؛

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

*ز )* خطة العمل على مستوى منظومة الأمم المتحدة ككل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN‑SWAP)،

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 ومنصفة من حيث التوزيع الجغرافي ومتوازنة من حيث المساواة بين الجنسين، 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 التوزيع الجغرافي المنصف للموظفين المعينين في الاتحاد؛

*ح)* الحاجة إلى ضمان 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 ومن خلال المكاتب الإقليمية؛ 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 المنشود بين الموظفين من النساء والرجال؛

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 وبالتعاون مع المكاتب الإقليمية، 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، في المستقبل القريب، سياسة توظيف كاملة طويلة الأجل ترمي إلى ضمان التكافؤ في التوزيع الجغرافي وتمثيل الجنسين بين الموظفين المعينين؛

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 المرفق بهذا القرار، وعن التدابير الأخرى المتخذة عملاً بهذا القرار،

يكلف المجلس

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

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)* من "*وإذ يضع في اعتباره*" أعلاه.

ملحـق القـرار 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

\* \* \* \* \* \* \* \* \* \* \* \* \* \*

الجزء 2 – مشروع اقتراح لمراجعة
القرار 177 (المراجَع في غوادالاخارا، 2010)

المطابقة وقابلية التشغيل البيني

يسر جمهورية فن‍زويلا البوليفارية أن تقدم مقترحها لينظر فيه مؤتمر المندوبين المفوضين لعام 2014 بشأن برنامج المطابقة وقابلية التشغيل البيني (C&I) الذي أنشئ بموجب القرار 177 (غوادالاخارا، 2010) لمؤتمر المندوبين المفوضين لعام 2010 على أربع دعامات: الدعامة (1 تقييم المطابقة؛ والدعامة (2 أحداث قابلية التشغيل البيني؛ والدعامة (3 بناء القدرات البشرية؛ والدعامة (4 المساعدة في إنشاء مراكز الاختبار ووضع برامج المطابقة وقابلية التشغيل البيني في البلدان النامية، ويستند هذا المقترح أساساً إلى إنجازات وخبرة الحكومة الفن‍زويلية في إنشاء وتشغيل مختبرات الاختبار بهدف إصدار شهادات أجهزة الاتصالات في مجالات التوافق الكهرمغنطيسي (EMC) وقياس معدل الامتصاص (SAR) المحدد فيما يتعلق بالهواتف الخلوية المحمولة والظروف المناخية وتشخيص عناصر الإشعاع والوظائف الأساسية لمستقبلات ISDB-Tb وذلك من خلال وزارة السلطة الشعبية للعلوم والتكنولوجيا والابتكار.

خلفية

أفضى القرار 177 (غوادالاخارا، 2010) إلى إنشاء برنامج الاتحاد الخاصة بالمطابقة وقابلية التشغيل البيني الذي يشمل أربع دعامات:

1 تقييم المطابقة؛

2 فعاليات قابلية التشغيل البيني؛

3 بناء قدرات الموارد البشرية؛

4 المساعدة في إقامة مراكز اختبار وبرامج للمطابقة وقابلية التشغيل البيني في البلدان النامية.

ويتولى مكتب تقييس الاتصالات (TSB) المسؤولية عن الدعامتين 1 و2 ويتولى مكتب تنمية الاتصالات (BDT) المسؤولية عن الدعامتين 3 و4.

ويجري التعامل مع التنفيذ التشغيلي للبرنامج من خلال إجراءات محددة اتُخذت في إطار خطة عمل للمطابقة وقابلية التشغيل البيني وضعتها في البداية الشركة الاستشارية KPMG في أبريل 2012 ([*الوثيقة C12/INF/7: التقرير النهائي – توفير خطة عمل بشأن المطابقة وقابلية التشغيل البيني*](http://www.itu.int/md/S12-CL-INF-0007/en)) للفترة 2016-2012. ومع ذلك، لم يُقدم الأمين العام رسمياً للمجلس خطة عمل بشأن المطابقة وقابلية التشغيل البيني للنظر فيها والموافقة عليها ([C12/48](http://www.itu.int/md/S12-CL-C-0048/en)) حتى يونيو 2012، وتم تحديثها لاحقاً في يونيو 2013 (*[C13/24(Rev.1)](https://www.itu.int/md/dologin_md.asp?lang=en&id=S13-CL-C-0024!R1!MSW-E)*) وفي مايو 2014 (*[C14/24(Rev.1](http://www.itu.int/md/S14-CL-C-0024/en)*[)](http://www.itu.int/md/S14-CL-C-0024/en)). وهكذا، في الفترة 2014-2010، شارك مكتب تقييس الاتصالات ومكتب تنمية الاتصالات في التنفيذ المادي والمالي لكل إجراء من الإجراءات متعددة التخصصات المحددة في خطط العمل المتعلقة بالدعامات الأربع، سعياً إلى تنفيذ السياسات التي وُضعت بموجب القرار 177 (غوادالاخارا، 2010).

ولكل قطاع من قطاعات الاتحاد الثلاثة قرار بشأن المطابقة وقابلية التشغيل البيني. وفيما يتعلق بقطاع تنمية الاتصالات، هناك القرار 47 (المراجع في دبي، 2014) للمؤتمر العالمي لتنمية الاتصالات؛ والقرار 62 لجمعية الاتصالات الراديوية (RA-12) فيما يتعلق بقطاع الاتصالات الراديوية؛ والقرار 76 للجمعية العالمية لتقييس الاتصالات (WTSA-08، المراجع في الجمعية العالمية لتقييس الاتصالات لعام 2012) فيما يتعلق بقطاع تقييس الاتصالات.

المقترح

تقترح جمهورية فنزويلا البوليفارية تعديل القرار 177 لكي تدرج فيه مبادئ توجيهية تبرز الحاجة إلى دعم وتحسين وتعزيز عناصر التقييس والقياس والاختبار وإصدار الشهادات والاعتماد المتعلقة بالبنية التحتية للجودة الوطنية الموجودة فعلاً في كل دولة عضو، مع تركيز خاص على قطاع الاتصالات، وبالتالي المساهمة في تحقيق توزيع جغرافي موحد ومنصف بدرجة أكبر لمستوى تطوير تلك العناصر بين الدول الأعضاء التي يمكن أن تستخدمها كأداة أساسية للتنفيذ المحلي أو الإقليمي لخطط تقييم المطابقة التي تفي باحتياجاتها الفعلية وأهدافها المشروعة وفقاً لأحكام الاتفاق بشأن العوائق التقنية أمام التجارة لمنظمة التجارة العالمية.

MOD VEN/88/2

القـرار 177 (بوسان، 2014)

المطابقة وقابلية التشغيل البيني

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

إذ يقـر

 *أ )* بأن الجمعية العالمية لتقييس الاتصالات (WTSA) اعتمدت القرار 76 (المراجَع في دبي، 2012)؛

*ب)* بأن جمعية الاتصالات الراديوية (RA) اعتمدت القرار 62 (جنيف، 2012)؛

*ج)* بأن المؤتمر العالمي لتنمية الاتصالات (WTDC) اعتمد القرار 47 (المراجَع في دبي، 2014)؛

*د )* بأن مجلس الاتحاد في دورتيه للعامين 2013 و2014 قام بتحديث خطة العمل بشأن برنامج المطابقة وقابلية التشغيل البيني (C&I) الذي أنشئ بدايةً في 2012 على أساس أربع دعامات هي: (1 تقييم المطابقة؛ و(2 فعاليات قابلية التشغيل البيني؛ و(3 بناء قدرات الموارد البشرية؛ و(4 المساعدة في إقامة مراكز اختبار وبرامج للمطابقة وقابلية التشغيل البيني في البلدان النامية؛

*ﻫ )* بالتقارير المرحلية الدورية المقدمة من الأمين العام إلى المجلس في دوراته للأعوام 2012 (الوثيقة C12/48)، و2013 (الوثيقة C13/24(Rev.1)) و2014 (الوثيقة C14/24(Rev.1)) وإلى هذا المؤتمر (الوثيقة PP-14/63)؛

*و )* بأن القرار 123 (غوادالاخارا، 2010) لمؤتمر المندوبين المفوضين يكلف الأمين العام ومديري المكاتب الثلاثة بالعمل بشكل وثيق فيما بينهم على متابعة تنفيذ المبادرات التي تساعد على سد الفجوة التقييسية بين البلدان النامية والبلدان المتقدمة؛

*ز )* بأن تقييم المطابقة هو السبيل المقبول للبرهنة على التزام منتج ما بمعيار دولي وأن ذلك أمر يتسم بأهمية متزايدة في سياق التزامات التقييس الدولي لأعضاء منظمة التجارة العالمية (WTO) بموجب الاتفاق المعني بالعوائق التقنية أمام التجارة (TBT)،

يقـرر

1 تأييد أهداف القرار 76 (المراجَع في دبي، 2012) للجمعية العالمية لتقييس الاتصالات والقرار 62 (جنيف، 2012) لجمعية الاتصالات الراديوية والقرار 47 (المراجَع في دبي، 2014) للمؤتمر العالمي لتنمية الاتصالات وخطة العمل بشأن برنامج المطابقة وقابلية التشغيل البيني التي استعرضها المجلس في دورته لعام 2014 (الوثيقة C14/[24(Rev.1)](http://www.itu.int/md/S14-CL-C-0024/en))؛

2 تنفيذ برنامج العمل هذا بشأن المطابقة وقابلية التشغيل البيني، مع التركيز على ضرورة دعم وتحسين وتعزيز عناصر التقييس والقياس والاختبار وإصدار الشهادات والاعتماد الخاصة بالبنية التحتية الوطنية للجودة (NQI) الموجودة فعلاً في كل دولة عضو، مع تركيز خاص على قطاع الاتصالات، من أجل تحقيق توزيع جغرافي موحد ومنصف بدرجة أكبر لمستوى تطوير عناصر البنية التحتية الوطنية للجودة بين الدول الأعضاء التي يمكن أن تستخدمها كأداة أساسية للتنفيذ المحلي أو الإقليمي لخطط تقييم المطابقة التي تلبي احتياجاتها الفعلية وأهدافها المشروعة وفقاً لأحكام الاتفاق بشأن العوائق التقنية أمام التجارة لمنظمة التجارة العالمية؛

3 مساعدة البلدان النامية في إنشاء مراكز إقليمية ودون إقليمية للمطابقة وقابلية التشغيل البيني، وفي تحديث وتعزيز المراكز الحالية بهدف ضمان الاعتماد اللازم لإجراء اختبار الأجهزة ومعايرتها وإقرار نمطها، مما يمكّنها من تزويد منطقتها الجغرافية بخدمات الاختبار والمعايرة وإصدار الشهادات بما يتوافق مع احتياجاتها الفعلية وأهدافها المشروعة على النحو المنصوص عليه في الاتفاق المعني بالعوائق التقنية أمام التجارة لمنظمة التجارة العالمية،

يكلّف مدير مكتب تقييس الاتصالات

1 بمواصلة التشاور مع سائر الأطراف المعنية في جميع المناطق، لا سيما في البلدان النامية، وذلك بدعم من مكاتب المنطقة والمكاتب الإقليمية، آخذاً في الاعتبار احتياجات كل منطقة، وإدراجها في إعداد وتنفيذ خطة العمل بشأن برنامج المطابقة وقابلية التشغيل البيني التي أقرها واستعرضها المجلس، بما في ذلك الأنشطة المندرجة في إطار الدعامة (3 بناء قدرات الموارد البشرية والدعامة (4 المساعدة في إنشاء مرافق اختبار في البلدان النامية، وفي تحديث وتعزيز تلك الموجودة فعلاً، وذلك بالتعاون مع مدير مكتب تنمية الاتصالات (BDT)؛

2 بإجراء الدراسات المناسبة بهدف تحديد العوامل المشتركة بين خطط تقييم المطابقة المختلفة استناداً إلى المتطلبات الإلزامية الوطنية أو الإقليمية لإصدار الشهادات بموجب الاتفاق بشأن العوائق التقنية أمام التجارة لمنظمة التجارة العالمية، مثل لجنة الاتصالات الفيدرالية وCE وNOM وCCC والوكالة الوطنية للاتصالات، وغيرها، بحيث يتسنى في المستقبل الجمع بين مجالات الاهتمام المختلفة (التوافق الكهرمغنطيسي وسلامة البشر والإشعاع غير المؤين والظروف البيئية وما إلى ذلك) لضمان تكافؤ مستويات الجودة لجميع المستعملين، بغض النظر عن موقعهم الجغرافي؛

3 بوضع آليات للتعاون مع المنظمات المعنية بوضع المعايير (SDO) لتيسير وتسريع العمليات التي ينطوي عليها إعداد توصيات الاتحاد بشأن تقييم مطابقة الأجهزة والأنظمة، واعتماد البلدان النامية وطنياً أو إقليمياً للمعايير التقنية التي تضعها المنظمات المعنية بوضع المعايير و/أو لتوصيات الاتحاد بشأن تقييم مطابقة الأجهزة والأنظمة؛

4 بإعداد وتنفيذ، بالتعاون مع مديرَي مكتب تنمية الاتصالات (BDT) ومكتب الاتصالات الراديوية (BR)، خطة عمل سنوية لتنفيذ هذا القرار على الأمد الطويل؛

5 بالتعاون مع مديرَي مكتب تنمية الاتصالات ومكتب الاتصالات الراديوية لتزويد المجلس بتقارير مرحلية، بما في ذلك نتائج الدراسات، والمساهمات المقدمة من المكاتب الإقليمية ومكاتب المناطق، فيما يتعلق بتنفيذ هذا القرار؛

6 المضي قدماً في تنفيذ القرار 47 (المراجَع في دبي،2014 ) بدون دعم من المكاتب الإقليمية ومكاتب المناطق وتقديم تقرير إلى المجلس بهذا الصدد،

يكلف مدير مكتب تنمية الاتصالات بما يلي، بالتعاون الوثيق مع مدير مكتب تقييس الاتصالات ومدير مكتب الاتصالات الراديوية

1 بالمضي قدماً في تنفيذ القرار 47 (المراجَع في دبي، 2014) للمؤتمر العالمي لتنمية الاتصالات، بدعم من المكاتب الإقليمية ومكاتب المناطق، مع تركيز خاص على تنظيم واستضافة أحداث في البلدان النامية بشأن تدريب الموارد البشرية (الدعامة 3) من أجل تشجيع مشاركة المهنيين المحليين وبشأن دعم مراكز المطابقة وقابلية التشغيل البيني وتحديثها وتعزيزها من أجل ضمان الاعتماد اللازم لإجراء اختبار الأجهزة والأنظمة والمعايرة وإصدار الشهادات (الدعامة 4)، وتقديم تقرير إلى المجلس بهذا الصدد؛

2 بالمضي قدماً في تنفيذ القرار 62 (جنيف، 2012) لجمعية الاتصالات الراديوية، بدعم من المكاتب الإقليمية ومكاتب المناطق تحديداً، وبرفع تقرير إلى المجلس بهذا الصدد،

يدعو المجلس

1 إلى النظر في التقارير التي يقدمها مديرو مكتب تقييس الاتصالات ومكتب الاتصالات الراديوية ومكتب تنمية الاتصالات واتخاذ جميع التدابير اللازمة للمساهمة في تحقيق أهداف هذا القرار؛

2 إلى تقديم تقرير إلى مؤتمر المندوبين المفوضين القادم عن التقدم المحرز بشأن هذا القرار،

يدعو أعضاء القطاعات

1 إلى تزويد قاعدة البيانات الاسترشادية للمطابقة بتفاصيل عن المنتجات التي خضعت لاختبارات التوصيات ذات الصلة لقطاع تقييس الاتصالات في المختبرات المعتمدة (الطرف الأول والثاني والثالث) أو في الهيئات المعتمدة لإصدار الشهادات أو بموجب الإجراءات المعتمدة في منظمات أو محافل مؤهلة لوضع المعايير وفقاً للتوصية ITU-T A.5؛

2 إلى المشاركة في الأحداث المتعلقة بقابلية التشغيل البيني والتي ييسرها الاتحاد؛

3 إلى الاضطلاع بدور نشط في بناء قدرات البلدان النامية في مجال اختبارات المطابقة وقابلية التشغيل البيني، وكذلك في تحديث وتعزيز مراكز الاختبار الحالية من أجل ضمان الاعتماد، بما في ذلك التدريب العملي، وخاصة في إطار أي عقد توريد لتجهيزات وخدمات وأنظمة الاتصالات إلى هذه البلدان،

يدعو المنظمات المؤهلة وفقاً للتوصية ITU-T A.5

1 إلى المشاركة في أنشطة قاعدة البيانات الاسترشادية للمطابقة الخاصة بالاتحاد وتقاسم الروابط على أساس متبادل لإثراء محتواها بحيث يشير إلى المزيد من التوصيات والمعايير الخاصة بمنتج ما، وإتاحة المزيد من عرض منتجات الموردين وتوسيع نطاق الاختيارات المتاحة للمستعملين؛

2 إلى المشاركة في برامج وأنشطة بناء قدرات البلدان النامية التي ييسّرها كل من مكتب تقييس الاتصالات ومكتب تنمية الاتصالات، لا سيما ما يهيئ منها فرصاً أمام خبراء البلدان النامية − خصوصاً من شركات التشغيل − لاكتساب الخبرة العملية،

يدعو الدول الأعضاء

1 إلى المساهمة في تنفيذ هذا القرار؛

2 إلى تشجيع كيانات الاختبار الوطنية والإقليمية على مساعدة الاتحاد في تنفيذ هذا القرار؛

3 إلى اعتماد نظم وإجراءات لتقييم المطابقة وفقاً لأحكام الاتفاق المعني بالعوائق التقنية أمام التجارة لمنظمة التجارة العالمية، للتوصل إلى درجة أعلى من جودة الخدمة/جودة التجربة، وإلى مستوى أعلى من احتمالات قابلية التشغيل البيني للتجهيزات والخدمات والأنظمة وتحقيق الأهداف المشروعة،

ويدعو الدول الأعضاء كذلك

إلى المساهمة في جمعية الاتصالات الراديوية القادمة في عام 2016 كي تتمكّن الجمعية من دراسة الإجراءات المناسبة واتخاذ الإجراءات التي تراها ضرورية فيما يتعلق بالمطابقة وقابلية التشغيل البيني.

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

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 والنـزاهة. وتولى الأهمية الواجبة لضرورة أن يكون التعيين على أوسع قاعدة جغرافية ممكنة." [↑](#footnote-ref-2)