

## مجلس التنمية الصناعية

### الدورة الثامنة والأربعون

فيينا، 23-25 تشرين الثاني/نوفمبر 2020

البند 17 من جدول الأعمال المؤقت

شؤون العاملين

## شؤون العاملين

### تقرير من المدير العام

تقدم هذه الوثيقة معلومات عن الشؤون ذات الصلة بالعاملين في الأمانة، والتطورات في النظام الموحد والتعديلات التي أدخلت على النظام الإداري وجدول النظام الأساسي للموظفين، تماشياً مع البندين 3-13 و4-13 من النظام الأساسي للموظفين. ويكمل هذا التقرير المعلومات الواردة في تقرير اليونيدو السنوي 2019 (IDB.48/2)، الفصل 8، والتذييلات (و(f)) و(ط(i)) و(ي(j)). ولأغراض التوفير في التكلفة، أُدرجت مرفقات هذا التقرير في ورقة اجتماع (IDB.48/CRP.10) تصدر في وقت إصدار هذه الوثيقة.

## المحتويات

### الفقرات الصفحة

3	8-1	التطورات في الشؤون ذات الصلة بالعاملين	أولاً-
4	12-9	التطورات في النظام الموحد التي تؤثر في النظام الأساسي والإداري لموظفي اليونيدو	ثانياً-
5	20-13	مسائل ذات صلة بالنظام الإداري للموظفين	ثالثاً-
6	21	تمثيل الهيئات الإدارية لليونيدو في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي اليونيدو	رابعاً-
6	22	الإجراء المطلوب من المجلس اتخاذه	خامساً-

### المرفقات

.....	القاعدة 103-12 من النظام الإداري للموظفين - مجلس التعيينات والترقيات، الصادرة في 23 آب/أغسطس 2019	أولاً-
.....	التنزيل سين (P) - مجلس التعيينات والترقيات، التشكيل وقواعد النظام الداخلي، الصادر في 23 آب/أغسطس 2019	ثانياً-
.....	جدول مرتبات الموظفين في فئة الخدمات العامة التي أصبحت نافذة في 1 نيسان/أبريل 2019	ثالثاً-

لدواعي التوفير، لم تُطبع هذه الوثيقة. لذا، يُرجى من أعضاء الوفود التكرم بإحضار نسخهم من الوثائق إلى الاجتماعات.



- رابعاً- جداول مرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا التي أصبحت نافذة في 1 كانون الثاني/يناير 2020 .....
- خامساً- التذييل المنقح نون (N) (الجدولان 1 و3) الذي أصبح نافذاً في 1 كانون الثاني/يناير 2020.....
- سادساً- جداول مرتبات الموظفين في فئة الخدمات العامة التي أصبحت نافذة في 1 نيسان/أبريل 2020 .....
- سابعاً- التذييل المنقح سين(P)- مجلس التعيينات والترقيات، التشكيل وقواعد النظام الداخلي الصادر في 21 تموز/يوليه 2020.....
- ثامناً- جدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا الذي أصبح نافذاً في 1 شباط/فبراير 2020.....

## أولاً- التطورات في الشؤون ذات الصلة بالعمالين

### التوظيف

1- منذ نيسان/أبريل 2019، تم الإعلان عن 39 وظيفة (21 وظيفة أعلن عنها خارجياً و18 وظيفة داخلياً) للتوظيف في إطار المجموعة 100 من النظام الإداري. ومن بين 21 وظيفة أعلن عنها خارجياً (12 وظيفة في فئة الخدمات العامة و9 وظائف في الفئة الفنية)، تم تعيين موظفين لسبع وظائف وهناك أربع وظائف في المرحلة النهائية من التوظيف. ومن بين 18 وظيفة أعلن عنها داخلياً (وظيفة برتبة مد-1، و10 وظائف في الفئة الفنية، وسبع وظائف في فئة الخدمات العامة)، تم تعيين موظفين لعشر وظائف وهناك وظيفتان في المرحلة النهائية من التوظيف.

2- ومنذ نيسان/أبريل 2019، انضم إلى اليونيدو خمسة خبراء شركاء جدد (ثلاثة من الإناث واثنان من الذكور) برعاية معاهد من ثلاثة بلدان (ثلاثة من الصين وواحد من اليابان وواحد من المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية). ومنذ ذلك الحين، تم التوقيع على أربعة اتفاقات جديدة بشأن الخبراء الشركاء مع معاهد في الصين واليابان والمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية. وبالإضافة إلى ذلك، أُبرمت خطابات اتفاق بشأن برنامج اليونيدو للتدريب الداخلي مع ثلاث جامعات.

3- ومنذ أيار/مايو 2019، التحق ثلاثة موظفين فنيين مبتدئين جدد باليونيدو، بينما انتهت خدمة اثنين. ويوجد حالياً سبعة موظفين فنيين مبتدئين (ستة من الإناث وذكر واحد) برعاية خمسة بلدان (ألمانيا وإيطاليا والصين والكويت واليابان). وخلال الأشهر القادمة، من المتوقع أن يبدأ ستة موظفين فنيين مبتدئين (أربعة من الإناث واثنان من الذكور) الخدمة برعاية كل من إيطاليا والصين وفنلندا.

### تنفيذ خطة عمل اليونيدو بشأن التكافؤ بين الجنسين (2018-2023)

4- تواصل اليونيدو جهودها الرامية إلى تحسين التوازن بين الجنسين وتسريع وتيرة التقدم المحرز في التكافؤ بين الجنسين في ملاك موظفيها، بما في ذلك أثناء عملية التعيين والتدريب والتطوير.

### التصدي للتحرش الجنسي والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة

5- ما زالت اليونيدو عضواً نشطاً في فرقة العمل الرفيعة المستوى المعنية بالتحرش الجنسي التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق (مجلس الرؤساء التنفيذيين)، وتتمثل ولايتها في تنسيق الأنشطة وتبادل أفضل الممارسات. وتشارك اليونيدو في قاعدة بيانات ClearCheck للتحقق، وهي أداة هامة على نطاق المنظومة لمنع توظيف وإعادة توظيف الأفراد الذين انتهت علاقة عملهم مع إحدى منظمات الأمم المتحدة بسبب التحرش الجنسي.

6- ومنذ عام 2018، اتبعت اليونيدو مبادرة الأمين العام بأن تشهد سنوياً في رسالة إدارية بأن المنظمة أبلغت عن جميع ادعاءات الاستغلال والانتهاك الجنسيين ذات المصادقية في المنظمة. ومن ثم، أرسل المدير العام رسالة إلى جميع الممثلين الدائمين لدى اليونيدو في 23 آذار/مارس 2020 يبلغهم فيها بالتزامه بعدم التسامح إطلاقاً بإزاء ادعاءات الاستغلال والانتهاك الجنسيين ذات المصادقية، إن أثبتت مثل هذه الحالات، وبالإبلاغ عنها.

### تطورات أخرى

7- وفقاً لإطار إدارة الموارد البشرية، أجرت اليونيدو عملية للترقيات على أساس الجدارة في عام 2019، أسفرت عن ترقية 23 موظفاً (14 من الإناث و9 من الذكور)، (14 وظيفة في فئة الخدمات العامة، وموظف وطني واحد، و8 موظفين من الفئة الفنية)، اعترافاً بمساهماتهم المتميزة ونتائجهم الممتازة في عامي 2018 و2019.

8- وفي تموز/يوليه 2020، قبل انعقاد الدورة السابعة والستين لمجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، وجهت لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي اليونيدو والاتحاد الدولي للاتصالات والمنظمة العالمية للملكية الفكرية (الويبو) رسالة إلى مجلس الصندوق والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة بشأن إعادة تخصيص مقاعد في مجلس الصندوق، طالبة الحفاظ على الوضع القائم الذي كان موجوداً قبل انعقاد الدورة السادسة والستين لمجلس الصندوق. ولاحظت لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي اليونيدو مع القلق أن التعديل الأحادي الجانب للنظام الداخلي الذي جرى دون التشاور مع اليونيدو، أسفر عن خسارة اليونيدو والاتحاد الدولي للاتصالات لنصف مقعد. وفي الدورة 67، طلب مجلس الصندوق إلى الفريق العامل المعني بالحوكمة أن يعيد النظر في مسألة تخصيص مقاعد مجلس الصندوق التي لها حقوق التصويت عند استعراض تقرير كيان الخبراء الخارجيين عن حوكمة مجلس الصندوق. وتعتزم الأمانة مواصلة متابعة المسألة مع الصندوق المشترك في المستقبل القريب.

## ثانياً - التطورات في النظام الموحد التي تؤثر في النظامين الأساسيين والإداريين لموظفي اليونيدو

### شروط الخدمة السارية على موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

#### جدول مرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا (الجدول الأول من النظام الأساسي للموظفين)

9- استحدثت الجمعية العامة مفهوم جدول المرتبات الأساسية بموجب قرارها 198/44 المؤرخ 21 كانون الأول/ديسمبر 1989. وقد وضع الجدول بالرجوع إلى جدول مرتبات الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة الأمريكية في واشنطن العاصمة. وتجرى تعديلات دورية على الجدول بالاستناد إلى مقارنة صافي المرتبات الأساسية لموظفي الأمم المتحدة بالمرتبات المقابلة لنظرائهم في الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة، باستثناء أي أجر محدد على أساس المنطقة المحلية. وتطبق التعديلات بالطريقة المتبعة في دمج نقاط تسوية مقر العمل في المرتب الأساسي، أي بزيادة المرتب الأساسي مع تخفيض تسوية مقر العمل بما يتكافأ مع تلك الزيادة.

10- ووافقت الجمعية العامة في قرارها 55/74 المؤرخ 27 كانون الأول/ديسمبر 2019، اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2020، على جدول المرتبات الجديد لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا والجدول المنقح الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين لأغراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لجميع فئات الموظفين. ويجسد جدول المرتبات الموحد لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا زيادة بنسبة 1,21 في المائة (المرفق الرابع).

11- وقد طبق جدول المرتبات المنقح على أساس "لا خسارة/لا مكسب"، بما في ذلك تخفيض مقابل في مضاعفات تسوية مقر العمل في جميع مراكز العمل. علماً بأن تكلفة تنفيذ قرار الجمعية العامة ضئيلة لا تذكر، وهي مشمولة في الاعتمادات المقابلة في برنامج وميزانيته اليونيدو للفترة 2020 2021 (IDB.47/5).

#### إدارة التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة في النظام الموحد

12- طلبت الجمعية العامة، في قرارها 244/68، إلى الأمين العام الاضطلاع بدراسة استقصائية لخطط الرعاية الصحية الحالية للموظفين العاملين والمتقاعدين ضمن منظومة الأمم المتحدة، واستكشاف جميع الخيارات الممكنة لزيادة الكفاءة في إدارة التأمين الصحي، باعتباره حقا مكتسباً لموظفي الخدمة المدنية الدولية. وقد قام فريق عامل تابع لوكالات منظومة الأمم المتحدة بتحليل 23 خطة للتأمين الصحي، ووضع مجموعة من التوصيات بشأن احتواء التكاليف، وقامت اليونيدو بتنفيذ معظمها. وأقرت الجمعية العامة إلى حد كبير تقرير الأمين العام المستند

إلى استنتاجات الفريق العامل (A/73/662)، وطلبت الجمعية العامة في القرار 279/73 إلى الأمين العام مواصلة بحث خيارات تمويل الالتزامات المتعلقة بالتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة. وقدمت الأمانة العامة إحاطة للذول الأعضاء في تموز/يوليه 2020 بشأن التطورات الأخيرة في الجمعية العامة.

### ثالثاً - مسائل ذات صلة بالنظام الإداري للموظفين

#### جدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا (التذييل جيم (C) للنظام الإداري للموظفين)

13- تقتضي المادة 51 (ب) من النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة وجوب تعديل جدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في التاريخ ذاته الذي يعدل فيه صافي أجر موظفي الفئة الفنية والفئات العليا (المرتب الأساسي زائداً تسوية مقر العمل) الذين يعملون في نيويورك.

14- واعتباراً من 1 شباط/فبراير 2020، نقح مضاعف تسوية المقر المطبق على نيويورك من 65,5 إلى 70,3. وبناء على ذلك، أصدرت لجنة الخدمة المدنية الدولية الجدول المنقح للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي، الوارد في المرفق الثامن بهذه الوثيقة، والساري اعتباراً من 1 شباط/فبراير 2020. وقد أدرجت مخصصات مالية كافية في برنامج وميزانيته اليونيدو للفترة 2020-2021 (IDB.47/5).

#### سياسات وقواعد وتعليمات إدارية أخرى متعلقة بإدارة الموارد البشرية

15- صدر إطار الكفاءات المنقح الخاص باليونيدو من خلال نشرة المدير العام DGB/2019/10 في 21 أيار/مايو 2019. ويدمج الإطار المحدث إطار قيادة منظومة الأمم المتحدة، الذي نشر في عام 2017، في كفاءات اليونيدو المتعلقة بالإدارة والقيادة بغرض تعزيز السلوكيات الإدارية والقيادية المتميزة.

16- وصدرت السياسة التنظيمية المنقحة بشأن حظر التحرش ومنعه وتسوية الأضرار الناجمة عنه، بما في ذلك التحرش الجنسي والتمييز وإساءة استغلال السلطة، في 4 حزيران/يونيه 2019 من خلال نشرة المدير العام DGB/2019/12. ويتضمن هذا التنقيح دليلاً موجزاً للمديرين بشأن منع التحرش الجنسي في مكان العمل والتصدي له.

17- وفي 18 أيلول/سبتمبر 2019، صدرت سياسة منقحة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال نشرة المدير العام DGB/2019/16. وتتضمن هذه السياسة التزاماً صريحاً بتعزيز بيئة مؤاتية شاملة للجميع من خلال إظهار عدم التسامح مطلقاً مع التمييز والتحيز والتحرش بناء على نوع الجنس، فضلاً عن تنفيذ ممارسات جيدة مثل ترتيبات العمل المرنة والسياسات المراعية للأسرة.

18- وجرى تحديث الإجراءات بشأن الإعلانات المتعلقة بالسرية وتضارب المصالح لموظفي اليونيدو المشاركين في عمليات التوظيف، وهي موجودة في الأمر الإداري AI/2020/04 الصادر في 24 آب/أغسطس 2020. وعدلت القاعدة 103-12 من النظام الإداري للموظفين، المعنية بمجلس التعيينات والترقيات (المرفق الأول)، لكي تجسد الاعتبار الواجب للتوازن الجنساني والتوزيع الجغرافي، فضلاً عن إصدار التذييل سين (P) الجديد للنظام الإداري للموظفين بشأن تشكيل مجلس التعيينات والترقيات وقواعد نظامه الداخلي (المرفق الثاني). وعدل تشكيل مجلس التعيينات والترقيات (المرفق السابع) في 23 أيار/مايو 2020.

19- ووفقاً لقرار الجمعية العامة 255/74 بآء الصادر في 27 كانون الأول/ديسمبر 2019، عدل المبلغ السنوي لبدل المشقة (الجدول 1)، وحافظ التتقل (الجدول 3) من التذييل نون (N) للنظام الإداري للموظفين (المرفق الخامس)، في 1 كانون الثاني/يناير 2020.

20- وجرى تحديث الأقسام والإجراءات المتعلقة بالمطالبات الطبية بموجب خطط مجموعة اليونيدو للتأمين الصحي، بناء على أداء الخطط في عام 2019.

#### رابعاً- تمثيل الهيئات الإدارية لليونيدو في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي اليونيدو

21- وافق المؤتمر العام، في مقره م ع-1/م-37، على نظام الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، وأنشأ لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي اليونيدو. وانتخب المؤتمر، في مقره م ع-18/م-16، العضوين والعضو المناوب في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي اليونيدو لفترة السنتين 2020-2021، في حين بقي منصب واحد لعضو مناوب شاغراً. وبالإضافة إلى ذلك، أذن المؤتمر لمجلس التنمية الصناعية بأن يجري انتخابات لشغل أي منصب من المناصب المتوفرة في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي اليونيدو قد يصبح شاغراً قبل أن يعقد المؤتمر العام دورته التاسعة عشرة. وعلى إثر مغادرة أحد أعضاء اللجنة، ومن أجل ملء منصب العضو المناوب الشاغر، يطلب إلى المجلس أن يتخذ إجراء بشأن انتخاب مرشحين اثنين لعضوية لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي اليونيدو لما تبقى من فترة السنتين 2020-2021.

#### خامساً- الإجراء المطلوب من المجلس اتخاذه

22- لعل المجلس يود أن ينظر في اعتماد مشروع المقرر التالي:

"إن مجلس التنمية الصناعية:

(أ) يحيط علماً بالمعلومات الواردة في الوثيقة IDB.48/26؛

(ب) يقرر، وفقاً للفقرة (ج) من مقرر المؤتمر العام م ع-18/م-16، انتخاب العضو والعضو

المناوب التاليين للجنة المعاشات التقاعدية لموظفي اليونيدو لما تبقى من فترة السنتين 2020-2021:

العضو: ..... (البلد)

العضو المناوب: ..... (البلد)"