



Junta de Desarrollo Industrial

48º período de sesiones

Viena, 23 a 25 de noviembre de 2020

Tema 17 del programa provisional

Cuestiones de personal

Cuestiones de personal

Informe del Director General

El presente documento se ofrece información sobre cuestiones relacionadas con el personal de la Secretaría, novedades relativas al régimen común y enmiendas introducidas en el Reglamento del Personal y los apéndices del Estatuto del Personal, en consonancia con las cláusulas 13.3 y 13.4 del Estatuto del Personal. El presente informe complementa la información suministrada en el *Informe Anual de la ONUDI 2019* (IDB.48/2, capítulo 8 y apéndices f), i) y j)). A fin de reducir gastos, los anexos del presente informe figuran en un documento de sesión (IDB.48/CRP.10) que se publica al mismo tiempo que el presente documento.

Índice

<i>Capítulo</i>	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
I. Novedades relacionadas con el personal.	1-8	3
II. Novedades en el régimen común que afectan al Estatuto y Reglamento del Personal de la ONUDI.	9-12	4
III. Cuestiones relativas al Reglamento del Personal.	13-20	5
IV. Representación de los órganos rectores de la ONUDI en el Comité de Pensiones del Personal de la ONUDI.	21	6
V. Medidas que se solicitan a la Junta.	22	6
 Anexos		
I. Regla 103.12 del Reglamento del Personal: Junta de Nombramientos y Ascensos, publicada el 23 de agosto de 2019		
II. Apéndice P: Junta de Nombramientos y Ascensos, composición y reglamento, publicado el 23 de agosto de 2019		
III. Escalas de sueldos del personal del Cuadro de Servicios Generales con efecto a partir del 1 de abril de 2019.		

Por razones de economía, solo se ha hecho una tirada reducida del presente documento. Se ruega a las delegaciones que lleven consigo a las sesiones sus propios ejemplares de los documentos.



- IV. Escalas de sueldos del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores con efecto a partir del 1 de enero de 2020
- V. Versión revisada del apéndice N (cuadros 1 y 3) con efecto a partir del 1 de enero de 2020
- VI. Escalas de sueldos del personal del Cuadro de Servicios Generales con efecto a partir del 1 de abril de 2020
- VII. Versión revisada del apéndice P: Junta de Nombramientos y Ascensos, composición y reglamento, publicada el 21 de julio de 2020
- VIII. Escala de la remuneración pensionable del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores con efecto a partir del 1 de febrero de 2020

I. Novedades relacionadas con el personal

Contratación

1. Desde abril de 2019, se han anunciado 39 puestos (21 externos y 18 internos) para contratación con arreglo a la serie 100 del Reglamento del Personal. De los 21 puestos externos (12 del Cuadro de Servicios Generales y 9 del Cuadro Orgánico), 7 ya han sido cubiertos y 4 están en la etapa final del proceso de contratación. De los 18 puestos internos (1 de categoría D-1, 10 del Cuadro Orgánico y 7 del Cuadro de Servicios Generales), 10 ya han sido cubiertos y 2 se encuentran en la etapa final del proceso de contratación.

2. Desde abril de 2019 se han incorporado a la ONUDI 5 nuevos expertos colaboradores (3 mujeres y 2 hombres) patrocinados por institutos de tres países (3 de China, 1 del Japón y 1 del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte). Desde entonces, se han firmado cuatro nuevos acuerdos de expertos colaboradores con institutos de China, el Japón y el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte. Además, se han suscrito cartas de acuerdo relativas al programa de pasantías de la ONUDI con tres universidades.

3. Desde mayo de 2019 se han incorporado a la ONUDI 3 nuevos Funcionarios Subalternos del Cuadro Orgánico (FSCO) y 2 se han separado del servicio. Actualmente la ONUDI cuenta con 7 FSCO (6 mujeres y 1 hombre) patrocinados por cinco países (Alemania, China, Italia, Japón y Kuwait). En los próximos meses está previsto que se incorporen a sus puestos otros 6 FSCO (4 mujeres y 2 hombres) patrocinados por China, Finlandia e Italia.

Aplicación del Plan de Acción de la ONUDI sobre Paridad de Género, 2018-2023

4. La ONUDI continúa sus actividades dedicadas a mejorar el equilibrio de género y acelerar los progresos a fin de lograr la paridad de género en su personal, en particular mediante el proceso de contratación, la capacitación y el perfeccionamiento.

Lucha contra el acoso sexual y protección contra la explotación y los abusos sexuales en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas

5. La ONUDI sigue siendo un miembro activo del equipo de tareas de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE) sobre el acoso sexual, cuyo mandato es coordinar actividades y poner en común mejores prácticas. La ONUDI participa en la base de datos ClearCheck para la verificación de antecedentes, herramienta crítica empleada en todo el sistema cuyo fin es evitar que se contrate o se vuelva a contratar a personas cuya relación laboral con alguna organización del sistema de las Naciones Unidas haya concluido por acoso sexual.

6. Desde 2018, la ONUDI ha seguido la iniciativa del Secretario General de certificar cada año en una carta del personal directivo que la Organización ha informado de todos los casos de denuncias creíbles de explotación y abusos sexuales en la Organización. En consecuencia, el 23 de marzo de 2020 el Director General envió a todos los Representantes Permanentes ante la ONUDI una carta en la que los informaba de su compromiso de mostrar cero tolerancia y de informar de las denuncias de explotación y abusos sexuales, si se produjeran esos casos.

Otras novedades

7. Con arreglo a lo previsto en el Marco de Gestión de los Recursos Humanos, en 2019 la ONUDI llevó a cabo un ejercicio de ascensos por mérito, lo que supuso el ascenso de 23 funcionarios (14 mujeres y 9 hombres) (14 del Cuadro de Servicios Generales, 1 funcionario nacional del Cuadro Orgánico y 8 del Cuadro Orgánico), en reconocimiento a sus destacadas contribuciones y sus excelentes resultados en 2018 y 2019.

8. En julio de 2020, antes del 67° período de sesiones del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, los comités de pensiones del personal de la ONUDI, la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT) y la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) escribieron al Comité Mixto y a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas en relación con la reasignación de puestos en el Comité Mixto, a fin de solicitar que se mantuviera el *statu quo* que existía antes del 66° período de sesiones del Comité Mixto. El Comité de Pensiones del Personal de la ONUDI observó con preocupación que la modificación del reglamento, realizada de manera unilateral y sin consultarlo con la ONUDI, tenía como consecuencia que esta organización y la UIT perdieran medio puesto. En el 67° período de sesiones, el Comité Mixto solicitó al Grupo de Trabajo sobre Gobernanza que volviese a examinar la cuestión de la asignación de los puestos del Comité Mixto en lo que se refería a los puestos con derecho de voto cuando examinase el informe de la entidad experta externa sobre la gobernanza del Comité Mixto. La Secretaría se propone seguir tratando esta cuestión con la Caja de Pensiones en un futuro próximo.

II. Novedades en el régimen común que afectan al Estatuto y Reglamento del Personal de la ONUDI

Condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores

Escala de sueldos del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores (apéndice I del Estatuto del Personal)

9. El concepto de la escala de sueldos básicos fue introducido por la Asamblea General en su resolución [44/198](#), de 21 de diciembre de 1989. La escala se fija tomando como referencia la escala de sueldos de la administración pública federal de los Estados Unidos de América en Washington, D.C. Se efectúan ajustes periódicos sobre la base de una comparación entre los sueldos básicos netos del personal de las Naciones Unidas y los sueldos correspondientes de sus homólogos de la administración pública federal de los Estados Unidos, sin incluir la remuneración basada en la localidad. Los ajustes se efectúan mediante el método habitual de incorporar puntos del ajuste por lugar de destino al sueldo básico, es decir, aumentando el sueldo básico y reduciendo proporcionalmente el ajuste por lugar de destino.

10. En su resolución [74/255B](#), de 27 de diciembre de 2019, la Asamblea General aprobó, con efecto a partir del 1 de enero de 2020, la nueva escala de sueldos del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores y la escala común de contribuciones del personal revisada a los fines de la remuneración pensionable de todas las categorías de personal. La escala de sueldos unificada del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores refleja un aumento del 1,21 % (anexo IV).

11. La escala de sueldos revisada se aplicó según el criterio “sin pérdida ni ganancia”, lo que incluyó la reducción correspondiente de los multiplicadores del ajuste por lugar de destino de todos los lugares de destino. El costo de aplicar la resolución de la Asamblea General es insignificante y está previsto en las partidas presupuestarias correspondientes del programa y los presupuestos de la ONUDI, 2020-2021 ([IDB.47/5](#)).

Gestión del seguro médico posterior a la separación del servicio en el régimen común

12. En su resolución [68/244](#), la Asamblea General solicitó al Secretario General que realizara una encuesta de los planes de seguro de salud vigentes del personal en servicio activo y de los funcionarios jubilados del sistema de las Naciones Unidas, y estudiara todas las opciones que permitieran aumentar la eficiencia en la gestión del seguro médico, que era un derecho adquirido de los funcionarios públicos internacionales. Un grupo de trabajo de organismos del sistema de las Naciones Unidas analizó 23 planes de seguro médico y formuló un conjunto de recomendaciones para contener los costos, la mayoría de las cuales han sido aplicadas por la ONUDI. El informe del Secretario

General basado en las conclusiones del Grupo de Trabajo (A/73/662) fue aprobado en gran medida por la Asamblea General, que en su resolución 73/279 solicitó al Secretario General que siguiera estudiando opciones para financiar las obligaciones en concepto de seguro médico después de la separación del servicio. En julio de 2020, la Secretaría informó a los Estados Miembros sobre las novedades registradas recientemente en la Asamblea General.

III. Cuestiones relativas al Reglamento del Personal

Escala de la remuneración pensionable del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores (apéndice C del Reglamento del Personal)

13. De conformidad con el artículo 51 b) de los Estatutos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, la escala de la remuneración pensionable se debería ajustar en la misma fecha en que se ajusten los montos de la remuneración neta (el sueldo básico más el ajuste por lugar de destino) del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores de Nueva York.

14. Con efecto a partir del 1 de febrero de 2020, el multiplicador del ajuste por lugar de destino para Nueva York pasó de 65,5 a 70,3. En consecuencia, la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) promulgó las escalas revisadas de la remuneración pensionable que tendrían efecto a partir del 1 de febrero de 2020, las cuales figuran en el anexo VIII del presente documento. En el programa y los presupuestos de la ONUDI, 2020-2021 (IDB.47/5) se incluyó cobertura financiera suficiente.

Otras políticas, normas e instrucciones administrativas relativas a la gestión de los recursos humanos

15. El 21 de mayo de 2019 se promulgó la versión revisada del marco de competencias de la ONUDI por medio del boletín del Director General DGB/2019/10. Mediante ese marco actualizado se incorpora el marco de liderazgo del sistema de las Naciones Unidas, publicado en 2017, en las competencias de gestión y liderazgo de la ONUDI a fin de reforzar determinados comportamientos de gestión y liderazgo.

16. El 4 de junio de 2019, por medio del boletín del Director General DGB/2019/12, se publicó una política revisada de la Organización sobre la prohibición, prevención y resolución del acoso, incluido el acoso sexual, la discriminación y el abuso de autoridad. Esa versión revisada incluye una guía breve dirigida al personal directivo para prevenir y combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo.

17. El 18 de septiembre de 2019 se promulgó una versión revisada de la Política sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en el boletín del Director General DGB/2019/16. Esa política contiene el compromiso expreso de promover un entorno inclusivo y propicio mostrando tolerancia cero con la discriminación, el sesgo y el acoso por razones de sexo y género, así como de aplicar buenas prácticas como las modalidades de trabajo flexible y las políticas favorables a la familia.

18. Los procedimientos relacionados con la declaración de confidencialidad y los conflictos de intereses en lo que respecta al personal de la ONUDI que realiza actividades de contratación se han actualizado y se hallan en la instrucción administrativa AI/2020/04, promulgada el 24 de agosto de 2020. La regla 103.12 del Reglamento del Personal, relativa a la Junta de Nombramientos y Ascensos (anexo I) se ha modificado para reflejar que se tiene debidamente en cuenta el equilibrio de género y la distribución geográfica, así como la publicación de un apéndice nuevo, el apéndice P del Reglamento del Personal, relativo a la composición y el reglamento de la Junta de Nombramientos y Ascensos (anexo II). La composición de la Junta se modificó (anexo VII) con efecto a partir del 23 de mayo de 2020.

19. De conformidad con la resolución 74/255B de la Asamblea General, de 27 de diciembre de 2019, se han modificado las cuantías anuales de la prestación por condiciones de vida difíciles (cuadro 1) y del incentivo por movilidad (cuadro 3) del apéndice N del Reglamento del Personal (anexo V), con efecto a partir del 1 de enero de 2020.

20. Las primas y los procedimientos relacionados con las solicitudes de reembolso de gastos médicos con arreglo a los planes generales de seguro médico de la ONUDI han sido actualizados sobre la base del desempeño de esos planes en 2019.

IV. Representación de los órganos rectores de la ONUDI en el Comité de Pensiones del Personal de la ONUDI

21. En su decisión GC.1/Dec.37, la Conferencia General aceptó los Estatutos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y estableció el Comité de Pensiones del Personal de la ONUDI. En su decisión GC.18/Dec.16, la Conferencia eligió a los dos miembros y a un miembro suplente del Comité de Pensiones del Personal de la ONUDI para el bienio 2020-2021, mientras que uno de los puestos de miembro suplente quedó vacante. Además, la Conferencia autorizó a la Junta de Desarrollo Industrial a que procediera a la elección de candidatos para ocupar cualquiera de los cargos del Comité de Pensiones del Personal de la ONUDI que pudiera quedar vacante antes del 19º período de sesiones de la Conferencia General. Tras la partida de un miembro del Comité y con miras a cubrir el puesto vacante de miembro suplente, se ruega a la Junta que adopte medidas en relación con la elección de dos candidatos para integrar el Comité de Pensiones del Personal de la ONUDI en lo que queda del bienio 2020-2021.

V. Medidas que se solicitan a la Junta

22. La Junta tal vez desee considerar la posibilidad de aprobar el siguiente proyecto de decisión:

“La Junta de Desarrollo Industrial:

- a) Toma nota de la información que figura en el documento IDB.48/26;
- b) Decide, de conformidad con el párrafo c) de la decisión GC.18/Dec.16 de la Conferencia General, elegir a las siguientes personas miembro y miembro suplente del Comité de Pensiones del Personal de la ONUDI en lo que queda del bienio 2020-2021:

Miembro: (país)

Miembro suplente: (país)”