



工业发展理事会

第四十九届会议

2021年7月12日至15日，维也纳

临时议程项目16

人事事项

人事事项

总干事的报告

本文件介绍秘书处与人事有关的事项、共同制度的发展以及根据工作人员条例 13.3 和 13.4 对工作人员细则和工作人员条例附表所作的修订。本报告是对《工发组织 2020 年年度报告》(IDB.49/2 及其附录)所提供的信息的补充。为了节省费用,本报告附件已列入与本文件同时印发的一份会议室文件 (IDB.49/CRP.5)。

出于可持续性的原因,本文件未作印发。敬请各位代表参阅所有文件的电子版。



目录

	段次	页次
一. 人事相关事项动态	1-8	3
二. 影响工发组织工作人员条例和细则的共同制度动态	9-12	4
三. 与工作人员细则有关的事项.....	13-14	4
四. 工发组织决策机关在工发组织工作人员养恤金委员会中的代表.....	15	5
五. 需请理事会采取的行动.....	16	5

附件

- 一. 自 2021 年 1 月 1 日起生效的专业人员及以上职类薪级表
- 二. 自 2021 年 2 月 1 日起生效的专业人员及以上职类应计养恤金薪酬表.....

一. 人事相关事项动态

征聘

1. 自 2020 年 10 月以来，已公布了属于工作人员细则 100 号编的 13 个征聘职位（5 个为外部征聘，8 个为内部征聘）。5 个外部征聘职位（3 个专业职类和 2 个一般事务职类）中有 3 个已进入征聘的最后阶段。在 8 个内部征聘职位（1 个 D-1 级、3 个专业职类和 4 个一般事务职类）中，有 3 个已经填补——均为女性候选人，一个处在征聘最后阶段。此外，自 2020 年 10 月以来，6 个 P-5 职等职位的征聘工作已经完成，任命了 4 名女性候选人和 2 名男性候选人。
2. 自 2020 年 10 月以来，有 21 名实习生加入了工发组织（10 名女性和 11 名男性）。目前有来自 27 个国家的 52 名实习生（31 名女性和 21 名男性）。
3. 自 2020 年 10 月以来，又有 7 名初级专业干事加入工发组织，1 名是按照 200 号编获选并被任用的。目前有得到 6 个国家（中国、芬兰、德国、意大利、日本和科威特）赞助的 13 名（8 名女性和 5 名男性）初级专业干事入职。在接下来的几个月里，一名由中国赞助的男性初级专业干事将报到入职。

工发组织《性别均等行动计划》(2018-2023 年) 实施情况

4. 工发组织继续努力通过外部征聘、培训和发展活动，加快逐步实现性别均等，特别是在高级专业职等方面。与 2019 年相比，D-1 级的妇女占比有所改进（从 15.8% 增至 20%）。妇女在工发组织中的总体占比仍为 43%。

在联合国系统各组织内处理性骚扰及防止性剥削和性虐待问题

5. 2019 年，工发组织收到了关于性骚扰的 3 项指控，针对这些指控进行了调查并在查无根据后结案。2020 年，收到了三项指控，其中一项因没有根据而结案，另外两项还在调查之中。
6. 自 2018 年以来，工发组织一直遵循秘书长的倡议，每年在一封致管理当局函中核证本组织报告了本组织内所有可信的性剥削和性虐待指控。因此，总干事于 2021 年 1 月 29 日致函所有常驻工发组织代表，告知他们他将致力于实现零容忍，凡出现关于性剥削和性虐待的可信指控，则将予以报告。2020 年没有关于此类案件的报告。

其他动态

7. 总干事批准了拟于 2021 年 5 月公布的工发组织 2020-2022 年人力资源战略。该战略经由包容协商进程拟订，体现了本组织管理层和人力资源专家对工发组织员工所共同承担的责任。该战略符合能力和廉正最高标准以及地域代表性和性别均等原则，将工发组织充满活力和具有多方面才能的员工队伍作为其主要资源和资产。
8. 2020 年，工发组织开展了功绩奖活动。本组织颁发了 59 项个人功绩奖和

团队功绩奖以及 14 项总干事杰出贡献奖，以此表彰工发组织人员在包括本组织对 COVID-19 大流行应对措施在内的工发组织任务授权及其战略和管理方面的目标与优先事项上取得的成就和所做贡献。

二. 影响工发组织工作人员条例和细则的共同制度动态

适用于专业人员及以上职类的服务条件

专业人员及以上职类薪级表（工作人员条例附表一）

9. 基薪表的概念是参照华盛顿特区美利坚合众国联邦公务员制度的薪资表制定的。在对比联合国官员基薪净额与美国联邦公务员制度中对应职位相应薪资（任何地区补贴均不计入在内）的基础上，定期对薪资表进行调整。

10. 联合国大会 2020 年 12 月 31 日第 75/245 号决议核准自 2021 年 1 月 1 日起实行专业及以上职类工作人员的新的统一薪级表，该表体现了 1.90% 的增幅（附件一）。

11. 订正薪级表在“不减/不增”的基础上实施，包括相应降低所有工作地点的工作地点差价调整数乘数。工发组织方案和预算对大会决议执行费用做出了相应的规定。

对离职后健康保险的管理

12. 第 73 届联合国大会承认与离职后健康保险有关的负债的重要性，并强调了这些提议对今后的预算和有关工作人员未来应享权利的潜在重要影响。大会第 73/279B 号决议决定维持联合国离职后健康保险负债供资的现收现付办法，同时将继续讨论关于离职后健康保险负债的管理问题。工发组织继续就此展开审议，以就建立类似于联合国系统内其他供资模式的模式提出建议，在所设资金中部分资金将用于应对现收现付计划的固有风险。

三. 与工作人员细则有关的事项

专业人员及以上职类应计养恤金薪酬表（工作人员细则附录 C）

13. 按照《联合国合办工作人员养恤基金条例》第 51(b) 条，在对纽约任职的专业人员及以上职类人员的薪酬净额（基薪加上工作地点差价调整数）进行调整之日，还应当对应计养恤金薪酬表进行调整。

14. 自 2021 年 2 月 1 日起，纽约的工作地点调整乘数从 67.1 订正为 69.3。国际公务员制度委员会相应颁布了本文件附件二所示自 2021 年 2 月 1 日起生效的订正应计养恤金薪酬表。工发组织 2020-2021 年方案和预算对此留出了充足的财务资金额。

四. 工发组织决策机关在工发组织工作人员养恤金委员会中的代表

15. 2020年7月,工发组织、国际电信联盟(国际电联)和世界知识产权组织的工作人员养恤金委员会,致函联合国工作人员养恤金联合委员会,要求将其在养恤金联委会上的表决权恢复到养恤金联委会第六十六届会议之前确定的现状。工业发展理事会应就此回顾,养恤金联委会秘书处罔顾要求由一名独立顾问审查养恤金联委会治理情况的联大决议,未同两组织适当协商单方面修订《议事规则》,将工发组织和国际电联各自在养恤金联委会中投票席位的数目分别减少了一半。工发组织迄今未曾收到养恤金联委会关于此事的正式答复,不过它与该基金继续保持接触,要求它迅速修订《议事规则》,使其恢复到截至2019年养恤金联委会时的状况。此外,2021年7月举行的养恤金联委会第69届会议的核证表显示,工发组织在养恤金联委会中的投票席位数未曾恢复,目前仍然为一个投票席位。

五. 需请理事会采取的行动

16. 理事会似宜注意到本文件提供的信息。