IDB.51/26/Rev.1

Distr.: General
23 May 2023
Arabic
Original: English

منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية

مجلس التنمية الصناعية

الدورة الحادية والخمسون

فيينا، 3–6 تموز/يوليه 2023

البند 15 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 للموظفين وجداول النظام الأساسي للموظفين، تماشيا مع البندين 13–3 و13–4 من النظام الأساسي للموظفين. ويكمل هذا التقرير المعلومات الواردة في *تقرير اليونيدو السنوي 2022* (IDB.51/2 وتذييلاته). ولأغراض التوفير في التكلفة، أُدرجت مرفقات هذا التقرير في ورقة اجتماع (IDB.51/CRP.6) تصدر في وقت إصدار هذه الوثيقة.

المحتويات

		الفقرة	الصفحة
أولا–	التطورات في الشؤون ذات الصلة بالعاملين	9–1	3
ثانيا–	التطورات في النظام الموحد التي تؤثر في النظامين الأساسي والإداري لموظفي اليونيدو	12–10	4
ثالثا–	المسائل المتصلة بالنظام الإداري للموظفين	18–13	4
رابعا–	الإجراء المطلوب من المجلس اتخاذه	19	5

المرفقات

أولا– جداول مرتبات الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا التي أصبحت نافذة في 1 كانون الثاني/يناير 2023 .....

ثانيا– جدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا الذي أصبح نافذا في 1 شباط/فبراير 2023 .....

لأغراض الاستدامة، لم تُطبع هذه الوثيقة. ويرجى من أعضاء الوفود التكرم بالرجوع إلى الصيغ الإلكترونية لجميع الوثائق.

الرجاء إعادة استعمال الورق

300623 300623 V.23-12635 (A)

ثالثا- جداول مرتبات الموظفين في فئة الخدمات العامة التي أصبحت نافذة في 1 نيسان/أبريل 2022 .....

رابعا- جداول مرتبات الموظفين في فئة الخدمات العامة التي أصبحت نافذة في 1 تشرين الثاني/نوفمبر 2022 .....

خامسا- التذييل المنقح هاء (هـ)'1' و'2' الذي أصبح نافذا في 1 كانون الثاني/يناير 2022 .....

سادسا- القاعدة المنقحة 108-04 (د) من النظام الإداري للموظفين الصادرة في 18 تشرين الثاني/نوفمبر 2022 .....

سابعا- القاعدة المنقحة 108-04 من النظام الإداري للموظفين بشأن الإجازة الوالدية التي أصبحت نافذة في 1 كانون الثاني/يناير 2023 .....

ثامنا- القواعد المنقحة 103-10 و104-08 و106-02 من النظام الإداري للموظفين الصادرة في 6 نيسان/أبريل 2023

تاسعا- التذييل ميم المنقح بشأن نظام تقييم أداء الموظفين الصادر في 6 نيسان/أبريل 2023 .....

أولا- التطورات في الشؤون ذات الصلة بالعاملين

التوظيف

1- منذ تشرين الأول/أكتوبر 2022، أعلن (خارجيا) عن عشر وظائف (وظيفتان في فئة الخدمات العامة وثماني وظائف في الفئة الفنية) للتوظيف في إطار المجموعة 100 من النظام الإداري للموظفين. واعتبارا من 28 نيسان/أبريل 2023، يجري استقدام موظفين للعشر وظائف. والوظيفتان في فئة الخدمات العامة في إطار المجموعة 100 من النظام الإداري للموظفين ممولتان من مشاريع. وأعلن عن خمس من الوظائف الثمانية في الفئة الفنية من خلال برنامج الفنيين الشباب. وفي عام 2022، شُغِلت أربع وظائف في الفئة الفنية ووظيفة واحدة في فئة الخدمات العامة بموجب قرار تنفيذي من المدير العام. وعلاوة على ذلك، شُغِلت وظيفتان إضافيتان، إحداهما في فئة الخدمات العامة والأخرى في الفئة الفنية، من قائمة مرشحين.

2- ومنذ تشرين الأول/أكتوبر 2022، انضم 73 متدربا إلى اليونيدو (53 متدربة و20 متدربا) من 29 بلدا. واعتبارا من نيسان/أبريل 2023، كان هناك 60 متدربا (43 متدربة و17 متدربا) من 25 بلدا.

3- ومنذ تشرين الأول/أكتوبر 2022، التحق ثمانية موظفين فنيين مبتدئين جدد باليونيدو، وانتهت خدمات اثنين. ويوجد حاليا 17 موظفا فنيا مبتدئا (ثماني موظفات وتسعة موظفين) برعاية ستة بلدان (ألمانيا وإيطاليا والصين وفنلندا والنمسا واليابان).

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

4- يظل التكافؤ بين الجنسين، ولا سيما في الرتب الفنية العليا، أحد مجالات التركيز، من خلال التوظيف الخارجي والتدريب وأنشطة تنمية القدرات. وفيما يتعلق بتمثيل النساء في الرتبة ف-5، كان هناك تحسن طفيف في عام 2022 مقارنة بعام 2021، من 27,94 إلى 29,85 في المائة. غير أنه اعتبارا من نيسان/أبريل 2023، سوف تنخفض النسبة إلى 27,27 في المائة. واعتبارا من نيسان/أبريل 2023، كان هناك تحسن في تمثيل النساء في المستويات الأدنى مقارنة بعام 2022، بما شمل زيادة في الرتبة ف-3 من 35,29 إلى 36,99 في المائة، وفي الرتبة ف-2 من 46,43 إلى 51,61 في المائة. ويبلغ التمثيل العام للنساء في الأمانة 42,46 في المائة.

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

5- في عام 2022، تلقت اليونيدو ادعاء واحدا بالتحرش الجنسي حققت فيه وحدة الرقابة الداخلية ووُجِد أنه غير مدعوم بالأدلة. وفي عام 2022، اختتمت اليونيدو العملية التأديبية المتعلقة بادعاء ورد في عام 2020، واعتبر أنه معقول وأدى إلى فصل الموظف دون سابق إنذار.

6- ومنذ عام 2018، اتبعت اليونيدو مبادرة الأمين العام بأن تشهد سنويا في رسالة إدارية بأن اليونيدو أبلغت عن جميع ادعاءات الاستغلال والانتهاك الجنسيين ذات المصداقية في المنظمة.

تمديد العقود

7- في عام 2022، أصدرت اليونيدو سياستها بشأن العملية المتبعة في تمديد التعيينات المحددة المدة إلى ما بعد السن العادية للتقاعد (60 أو 62). وتماشيا مع القاعدة 103-10 (ج) من النظام الإداري للموظفين، لن ينظر في التوصيات المتعلقة بتمديد التعيينات المحددة المدة إلى ما بعد السن العادية للتقاعد إلا إذا اقتضت الأنشطة والاحتياجات البرنامجية الوشيكة للمنظمة هذا التمديد (مثلا بسبب الخبرة المحددة لشاغل الوظيفة)، ومتى اقتضى الأمر ذلك، رهنا بمعياري التمديد الآخرين، وهما توافر الميزانية والأداء المُرضي.

تقييم الأداء وإدارته

8- في عام 2023، أصدرت اليونيدو إطارها الجديد لتقييم الأداء وإدارته كجزء أساسي من الإصلاح التنظيمي الذي أُدخِل في عام 2022، وحدثت القواعد ذات الصلة من النظام الإداري للموظفين، على النحو المبين في المرفق الثامن بهذه الوثيقة، بما في ذلك التذييل ميم بشأن نظام تقييم أداء الموظفين (المرفق التاسع). وتقوم سياسة تقييم الأداء الجديدة بتدعيم وتعزيز النهج التعاوني بين المشرف والموظف الخاضع للإشراف فيما يتعلق بالنواتج المتوخاة والسلوكيات المتوقعة. كما تركز على التحسين المستمر من خلال الحوار المنتظم فضلا عن التعلم والتطوير التنظيمي.

اتفاقات الخدمة الفردية

9- في عام 2023، أصدرت اليونيدو إطارا لاتفاقات الخدمة الفردية يتضمن الإجراءات الرئيسية للحصول على خدمات هؤلاء الأفراد من غير الموظفين.

ثانيا- التطورات في النظام الموحد التي تؤثر في النظامين الأساسي والإداري لموظفي اليونيدو

شروط الخدمة السارية على موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

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

10- وُضع مفهوم جدول المرتبات الأساسية بالرجوع إلى جدول مرتبات الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة الأمريكية في واشنطن العاصمة. وتُجرى 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.

11- ووافقت الجمعية العامة، في قرارها 256/77 المؤرخ 30 كانون الأول/ديسمبر 2022، على جدول المرتبات الموحد الجديد لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، بزيادة قدرها 2,28 في المائة (المرفق الأول)، اعتبارا من 1 كانون الثاني/يناير 2023.

12- وقد طُبق جدول المرتبات المنقح على أساس "لا خسارة/لا مكسب"، بما في ذلك تخفيض مقابل في مضاعِفات تسوية مقر العمل في جميع مراكز العمل. وتكلفة تنفيذ قرار الجمعية العامة مشمولة في الاعتمادات المقابلة في برنامج وميزانيتي اليونيدو.

ثالثا- المسائل المتصلة بالنظام الإداري للموظفين

جدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا (التذييل جيم 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 أجور موظفي الفئة الفنية والفئات العليا (المرتب الأساسي زائدا تسوية مقر العمل) الذين يعملون في نيويورك.

14- واعتبارا من 1 شباط/فبراير 2023، نُقح مضاعِف تسوية مقر العمل المطبق على نيويورك من 69,9 إلى 80,5. وبناء على ذلك، أصدرت لجنة الخدمة المدنية الدولية الجدول المنقح للأجر الداخل في حساب

المعاش التقاعدي، الوارد في المرفق الثاني بهذه الوثيقة، والساري اعتبارا من 1 شباط/فبراير 2023. وقد أُدرجت مخصصات مالية كافية في برنامج وميزانيتي اليونيدو للفترة 2022-2023.

سياسات وقواعد وتعليمات إدارية أخرى متعلقة بإدارة الموارد البشرية

15- قررت الجمعية العامة، في قرارها 240/76 المؤرخ 30 كانون الأول/ديسمبر 2021، تعديل جدول السداد التنازلي لمنحة التعليم برفعه بنسبة 14 في المائة وزيادة المبلغ المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية إلى 300 5 دولار على أن يجري التنفيذ اعتبارا من السنة الدراسية الجارية في 1 كانون الثاني/يناير 2022. وعلى النحو المبين في المرفق الخامس بهذه الوثيقة، عُدِّل التذييل هاء (هـ) '1' و'2' وفقا لذلك.

16- وصدرت القاعدة 108-04 (د) من النظام الإداري للموظفين في 18 تشرين الثاني/نوفمبر 2022، لاعتماد أحكام جديدة بشأن غياب الأمهات المرضعات، على النحو المبين في المرفق السادس بهذه الوثيقة.

17- ورحبت الجمعية العامة، في قرارها 256/77 المؤرخ 30 كانون الأول/ديسمبر 2022، بإنشاء الإطار الجديد للإجازة الوالدية، وطلبت إلى الأمين العام أن ينفذ هذا الإطار في الأمانة العامة للأمم المتحدة في حدود الموارد المتاحة، وعلى أساس استثنائي، في عام 2023، وشجعت الرؤساء التنفيذيين للمنظمات الأخرى على اتباع هذه الممارسة.

18- وعُدِّلت القاعدة 108-04 من النظام الإداري للموظفين لاعتماد الإجازة الوالدية الجديدة اعتبارا من 1 كانون الثاني/يناير 2023، على النحو المبين في المرفق السابع.

رابعا- الإجراء المطلوب من المجلس اتخاذه

19- لعل المجلس يود أن يحيط علما بالمعلومات الواردة في هذه الوثيقة.