联合国工业发展组织

Distr.: General
23 May 2023
Chinese
Original: English

工业发展理事会
第五十一届会议
2023 年 7 月 3 日至 6 日，维也纳
临时议程项目 15
人事事项

人事事项

总干事的报告

本文件介绍秘书处人事相关事项、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正。本报告是对《工发组织 2022 年年度报告》（IDB.51/2 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.51/CRP.6）。

目录

	段次	页次
一. 人事相关事项动态	1-9	3
二. 影响工发组织工作人员条例和细则的共同制度动态	10-12	4
三. 与工作人员细则有关的事项	13-18	4
四. 需请理事会采取的行动	19	5

附件

一. 2023 年 1 月 1 日起生效的专业及以上职类薪级表 .....

二. 2023 年 2 月 1 日起生效的专业及以上职类应计养恤金薪酬表 .....

三. 2022 年 4 月 1 日起生效的一般事务职类工作人员薪金表 .....

四. 2022 年 11 月 1 日起生效的一般事务职类工作人员薪金表 .....

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。

V.23-12635 (C) 300623 300623

请回收

五. 2022 年 1 月 1 日起生效的订正附录 E(e)㈠㈡. . . . . .

六. 2022 年 11 月 18 日发布的订正工作人员细则 108.04(d) . . . . . .

七. 2023 年 1 月 1 日起生效的订正工作人员细则 108.04 育儿假. . . . . .

八. 2023 年 4 月 6 日发布的订正工作人员细则 103.10、104.08、106.02 . . . . . .

九. 2023 年 4 月 6 日发布的订正附录 M 工作人员考绩制度 . . . . . .

一. 人事相关事项动态

征聘

1. 自 2022 年 10 月以来，已发布了属于工作人员细则 100 号编的 10 个职位（2 个一般事务职类和 8 个专业职类）的征聘广告（均为外部征聘）。截至 2023 年 4 月 28 日，全部 10 个职位正在征聘过程中。工作人员细则 100 号编下的 2 个一般事务职位由项目供资。8 个专业职类职位中有 5 个是通过青年专业人员方案公布的。2022 年，通过总干事的行政决定填补了 4 个专业职类职位和 1 个一般事务职类职位。此外，另外两个职位，一个是一般事务职类，另一个是专业职类，是从名册上填补的。

2. 自 2022 年 10 月以来，有来自 29 个国家的 73 名实习生加入工发组织（53 名女性和 20 名男性）。截至 2023 年 4 月，有来自 25 个国家的 60 名实习生（43 名女性和 17 名男性）在职。

3. 自 2022 年 10 月以来，有 8 名新的初级专业干事加入工发组织，有两名初级专业干事离职。目前有得到 6 个国家（奥地利、中国、芬兰、德国、意大利和日本）赞助的 17 名（8 名女性和 9 名男性）初级专业干事在职。

工发组织《性别均等行动计划》（2018-2023 年）实施情况

4. 通过外部征聘、培训和发展活动，性别均等，特别是高级专业职等的性别均等，将继续是一个重点领域。从 P-5 职等女性任职占比来看，2022 年与 2021 年相比略有改善，从 27.94%增至 29.85%。但截至 2023 年 4 月，这一比例将降至 27.27%。截至 2023 年 4 月，与 2022 年相比，妇女在较低职等的任职占比有所改善，包括 P-3 职等从 35.29%增至 36.99%，P-2 职等从 46.43%增至 51.61%。妇女在工发组织中的总体占比为 42.46%。

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. 2022 年，工发组织收到一项性骚扰指控，内部监督股对该指控进行了调查，发现证据不足。2022 年，工发组织完成了对 2020 年收到的一起指控的纪律处分程序，该指控被认为成立，并导致所涉工作人员被立即开除。

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工发组织报告了本组织内所有可信的性剥削和性虐待指控。

合同延期

7. 2022 年，工发组织发布了关于将定期任用延长到正常退休年龄（60 岁或 62 岁）之后的程序的政策。根据工作人员细则 103.10(c)，只有在本组织的临近方案活动和需求（例如，由于任职者的特定专长）需要延长定期任用时，才考虑将定期任用延长到正常退休年龄以后的建议，但须符合其他两项延期标准，即有预算可用和绩效令人满意。

绩效考核和管理

8. 2023 年，工发组织发布了新的《绩效考核和管理框架》，作为 2022 年实施的组织改革的一个组成部分，并更新了相关的《工作人员细则》，如本文件附件八所示，包括关于工作人员绩效考核制度的附录 M（附件九）。新的考绩政策支持和加强管理者和被管理者之间就分派的交付成果和预期的行为采取的协作做法。该政策还注重通过定期对话以及组织学习和发展不断加以改进。

个人服务协议

9. 2023 年，工发组织发布了《个人服务协议框架》，规定了保障此类编外人员服务的主要程序。

二. 影响工发组织工作人员条例和细则的共同制度动态

适用于专业及以上职类的服务条件

专业及以上职类薪级表（工作人员条例附表一）

10. 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。

11. 联合国大会 2022 年 12 月 30 日第 77/256 号决议核准自 2023 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 2.28%的增幅（附件一）。

12. 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联合国大会决议执行费用做出了相应的规定。

三. 与工作人员细则有关的事项

专业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，在对任职于纽约的专业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. 2023 年 2 月 1 日起，纽约的工作地点差价调整数乘数从 69.9 订正为 80.5。国际公务员制度委员会相应颁布了本文件附件二所示 2023 年 2 月 1 日起生效的订正应计养恤金薪酬表。工发组织 2022-2023 年方案和预算对此留出了充足的财务资金额。

其他人力资源管理政策、细则和行政指示

15. 联合国大会在 2021 年 12 月 30 日第 76/240 号决议中，决定将教育补助金递减偿还比额表上调 14%，并将膳宿一笔总付额提高到 5,300 美元，从 2022 年 1 月 1 日所在学年开始执行。如本文件附件五所示，对附录 E(e)㈠㈡作了相应的修正。

16. 工作人员细则 108.04(d)于 2022 年 11 月 18 日发布，采用关于哺乳母亲休假的新规定，如本文件附件六所示。

17. 联合国大会在 2022 年 12 月 30 日第 77/256 号决议中欢迎建立新的育儿假框架，请秘书长在现有资源范围内在联合国秘书处实施该框架，作为 2023 年的例外情况，并鼓励其他组织的行政首长效仿这一做法。

18. 对工作人员细则 108.04 进行了修正，以采用新的育儿假，自 2023 年 1 月 1 日起生效，如附件七所示。

四. 需请理事会采取的行动

19. 理事会似宜注意到本文件所载信息。