

## مجلس التنمية الصناعية

الدورة الثانية والخمسون

فيينا، 25-27 تشرين الثاني/نوفمبر 2024

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 وجدول النظام الأساسي للموظفين، تماشياً مع البندين 13-3 و13-4 من النظام الأساسي للموظفين. ويكمل هذا التقرير المعلومات الواردة في تقرير اليونيدو السنوي 2023 (IDB.52/2).

## المحتويات

الصفحة	الفقرة	
2	22-1	أولاً- التطورات في الشؤون ذات الصلة بالعاملين
7	25-23	ثانياً- التطورات في النظام الموحد التي تؤثر في النظامين الأساسي والإداري لموظفي اليونيدو
8	27-26	ثالثاً- المسائل المتصلة بالنظام الإداري للموظفين
8	28	رابعاً- تمثيل أجهزة تقرير السياسات التابعة لليونيدو في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي اليونيدو
8	29	خامساً- الإجراء المطلوب من المجلس اتخاذه

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



الرجاء إعادة استعمال الورق



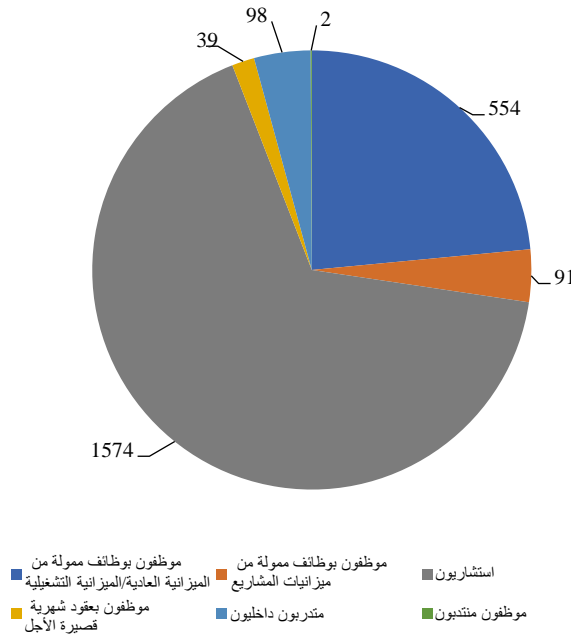
## أولاً- التطورات في الشؤون ذات الصلة بالعاملين

### لمحة عامة عن تكوين القوة العاملة

1- حتى 31 آب/أغسطس 2024، كان هناك ما مجموعه 2 358 فردا يعملون مع اليونيدو بموجب أساليب تعاقدية مختلفة. وكان منهم 684 موظفا و1 574 من المتعاقدين بموجب اتفاقات خدمة فردية. ويوضح الجدول التالي التكوين العام للقوة العاملة.

الشكل 1

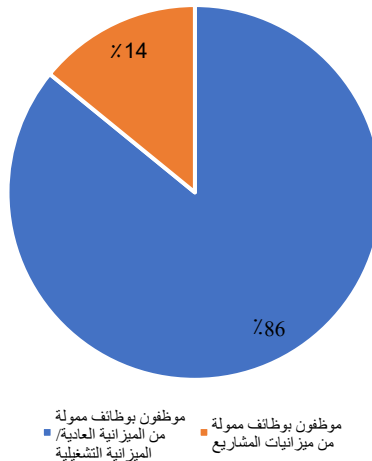
### لمحة عامة عن القوة العاملة في اليونيدو حتى 31 آب/أغسطس 2024



2- وعلاوة على ذلك، يوضح الجدول التالي توزيع الموظفين بعقود محددة المدة البالغ عددهم 645 موظفا الذين تمول وظائفهم من الميزانية العادية أو الميزانية التشغيلية، وتوزيع الموظفين بعقود محددة المدة الذين تمول وظائفهم من ميزانيات المشاريع، وذلك حتى 31 آب/أغسطس 2024.

الشكل 2

### لمحة عامة عن الموظفين بعقود محددة المدة حتى 31 آب/أغسطس 2024



3- ويقدم الجدولان التاليان لمحة عامة أكثر تفصيلاً فيما يتعلق بنوع التعيين والرتبة التي يشغلها موظفو اليونيدو في 31 آب/أغسطس 2024 مقارنةً بـ 31 كانون الأول/ديسمبر 2023:

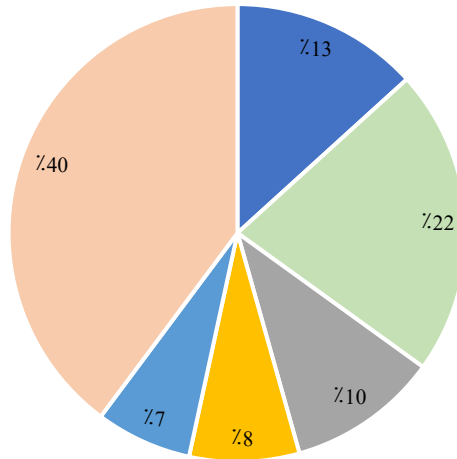
حتى 31 آب/أغسطس 2024		حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2023	
العدد	الرتبة	العدد	الرتبة
1	م ع	1	م ع
5	مد-2	4	مد-2
24	مد-1/6	21	مد-1/6
68	ف-5/5	65	ف-5/5
71	ف-4/4	83	ف-4/4
140	الفنيون (ف-1 حتى ف-3)	116	الفنيون (ف-1 حتى ف-3)
43	موظفون وطنيون (م و/أ - م و/د)	45	موظفون وطنيون (م و/أ - م و/د)
332	خ ع (1-6)	336	خ ع (1-6)
1 574	موظفون بموجب اتفاقات خدمة فردية	1 606	موظفون بموجب اتفاقات خدمة فردية
2 258	المجموع الكلي	2 277	المجموع الكلي

4- وكان هناك ما مجموعه 360 موظفاً يشغلون وظائف ممولة من الميزانيتين العادية والتشغيلية يعملون في المقر الرئيسي في فيينا، في حين عيّن ما مجموعه 109 موظفين في مراكز العمل الميدانية. وفيما يتعلق بالموظفين الممولين من ميزانيات المشاريع، يلاحظ أن عدد الموظفين حتى 31 أغسطس/آب 2024 كان 71 موظفاً يعملون في المقر الرئيسي، في حين كان 48 موظفاً يشغلون وظائف في مراكز العمل الميدانية.

5- ويرد في الجدول أدناه التنوع الجغرافي للموظفين الذين يشغلون وظائف محددة المدة في الفئة الفنية والفئات العليا، كما هو في 31 آب/أغسطس 2024.

الشكل 3

لمحة عامة عن التنوع الجغرافي للموظفين الدوليين يعقود محددة المدة

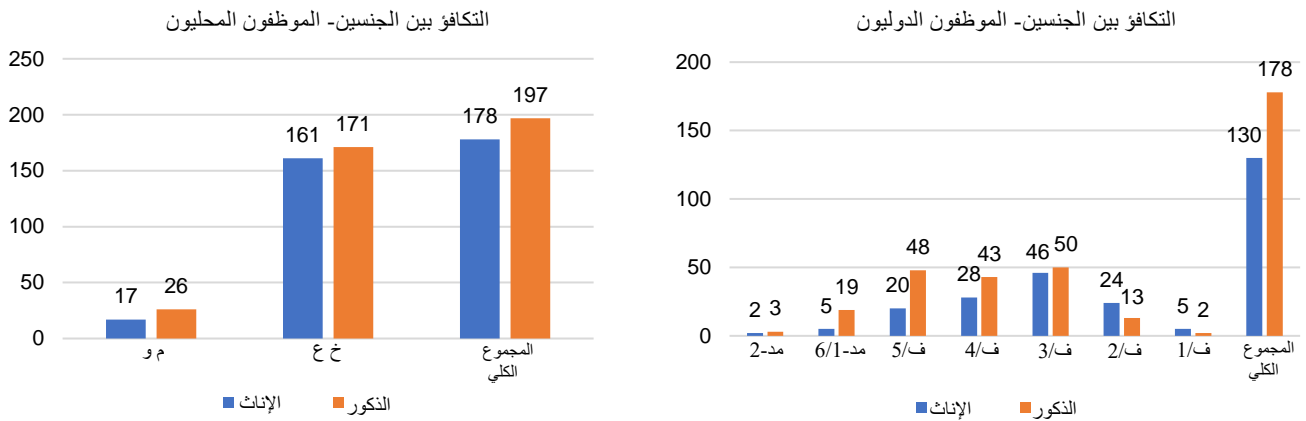


- الدول الأفريقية
- دول آسيا والمحيط الهادئ
- دول أمريكا اللاتينية والكاريبي
- دول غرب أوروبا ودول أخرى
- دول شرق أوروبا
- دول أخرى (من غير الدول الأعضاء)

6- وفيما يتعلق بالتكافؤ بين الجنسين، تشكل النساء الآن 45 في المائة من موظفي اليونيدو. وفي عام 2024، أحرز تقدم فيما يتعلق بتمثيل النساء في الفئة الفنية والفئات العليا، حيث تغيرت نسبتهن من 37 في المائة في 31 كانون الثاني/يناير 2024 إلى 42 في المائة في 31 آب/أغسطس 2024. وكان التقدم المحرز نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين جديرا بالملاحظة بشكل خاص في بعض الرتب، حيث شهدت الرتبة ف-3/3- زيادة من 33 في المائة إلى 48 في المائة في الأشهر الـ 12 الماضية. ومع ذلك، لا تمثل النساء في الرتبة مد-1/ر-6 سوى 20 في المائة من القوة العاملة، وفي الرتبة ف-5/ر-5 لا تمثل سوى 29 في المائة.

الشكل 4

#### التكافؤ بين الجنسين



#### تعديل هيكل إدارة الموارد البشرية

7- شاركت شعبة إدارة الموارد البشرية التابعة لمديرية الخدمات والعمليات المؤسسية (شعبة إدارة الموارد البشرية) مشاركة مركزية في العملية التي أفضت إلى هيكل أمانة اليونيدو المعدل، الذي صدر رسميا في 20 حزيران/يونيه 2024. وعلى وجه الخصوص، أجرت شعبة إدارة الموارد البشرية استعراضا شاملا لتخطيط القوة العاملة من أجل زيادة مواءمة الموارد البشرية مع الاحتياجات والأولويات التنظيمية.

8- وإضافة إلى ذلك، أنشأت تلك العملية هيكلًا تنظيميًا جديدًا لشعبة إدارة الموارد البشرية، مما يتيح لها تقديم المشورة والدعم والعمليات في مجال الموارد البشرية على مستوى المنظمة بشكل أكثر تكاملاً. وكان من بين التغييرات الرئيسية إنشاء وحدة جديدة، باستخدام الموارد القائمة، تُعنى تحديدًا بسياسة الموارد البشرية وعلاقات الموظفين؛ ودمج وحدة التعلم والتطوير، التي كانت منفصلة سابقاً، في وظيفة الموارد البشرية الموحدة لتصبح جزءاً منها.

#### استقطاب المواهب

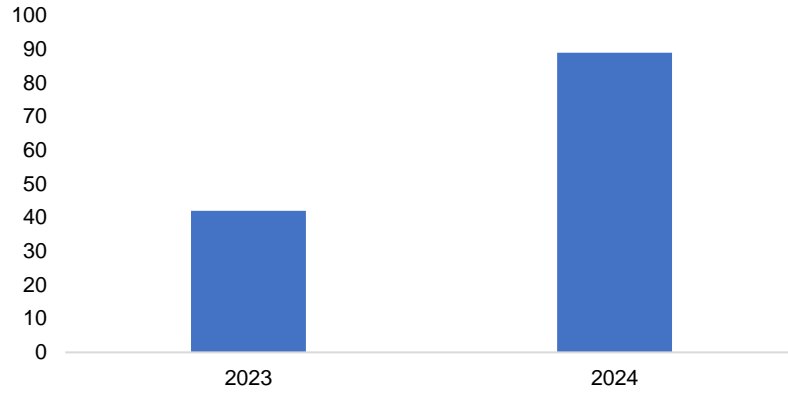
9- سُرع في الربع الأول من عام 2024، في سياق تعديل هيكل الأمانة، في عملية تخطيط للقوة العاملة المذكورة أعلاه واستكمالها. وقد أتاح ذلك لليونيدو إجراء تقييم استراتيجي لاحتياجاتها من الموظفين ووضع خطة توظيف ذات صلة تستند إلى وظائف الموظفين التي سبق أن أصبحت شاغرة ولم يكن من الممكن شغلها لأسباب تعلقة بداية بالميزانية ثم بحالات انتهاء خدمة مخطط لها. وكنتيجة لتلك العملية، أعدت ملفات 85 وظيفة ممولة من الميزانية العادية/الميزانية التشغيلية، و24 وظيفة دولية و61 وظيفة محلية لاستقدام موظفين لها في عام 2024.

10- وحتى 1 أيلول/سبتمبر 2024، كانت 49 وظيفة من تلك الوظائف الممولة من الميزانية العادية/ الميزانية التشغيلية، بالإضافة إلى 27 وظيفة ممولة من ميزانيات المشاريع، قيد استقدام موظفين لها، على أن يتم البدء في استقدام موظفين لبقية الوظائف في الربع الأخير من عام 2024.

11- ويوضح الرسم البياني أدناه حجم التعيينات المحددة الممولة من الميزانية العادية والميزانية التشغيلية وتلك الممولة من ميزانيات المشاريع للفترة من كانون الثاني/يناير إلى آب/أغسطس لكل من عامي 2023 و2024.

الشكل 5

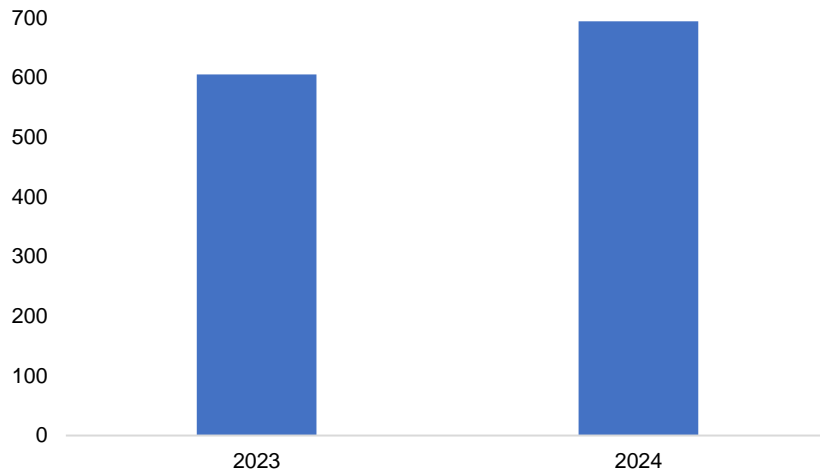
#### التعيين في وظائف محددة المدة، عام 2023 مقارنة مع عام 2024



12- وإذا ما أخذنا في الاعتبار عمليات الاستقدام الخاصة بفئات أخرى من الموظفين (موظفون بموجب اتفاقات خدمة فردية ومتدربون داخليون وغيرهم)، فسيكون ما مجموعه 855 طلب استقدام قد عولج في الأشهر الثمانية الأولى من عام 2024. ويمثل ذلك زيادة بنسبة 13 في المائة مقارنة بنفس الفترة من عام 2023. وتتعلق هذه التعيينات في معظمها باستقدام موظفين ممولين من ميزانيات المشاريع بموجب اتفاقات خدمة فردية. ويظهر في الرسم البياني أدناه اتجاه عمليات الاستقدام بموجب تلك الاتفاقات خلال عامي 2023 و2024.

الشكل 6

#### تعيين استشاريين، عام 2023 مقارنة مع عام 2024



- 13- وخلال نفس الفترة، انضم إلى اليونيدو خمسة موظفين فنيين مبتدئين جدد وأربعة خبراء شركاء و131 متطرباً داخلياً. ويعمل في المنظمة حالياً 16 موظفاً فنياً مبتدئاً برعاية الدول الأعضاء الخمس التالية: ألمانيا وإيطاليا والصين وفنلندا واليابان.
- 14- ولا تزال العملية القائمة لاستعراض وتحديث السياسات والممارسات المتعلقة بالتوظيف تمثل أولوية. وفي عام 2024، وافق المدير العام على عدد من التدابير لتبسيط إجراءات التوظيف الحالية وتحسينها. وشملت التغييرات المدخلة توسيع نطاق الأهلية للتقدم للوظائف المحددة المدة المعلن عنها داخلياً للسماح للموظفين الممولين من ميزانيات المشاريع والموظفين المعيّنين بموجب اتفاقات خدمة فردية بالتقدم لها.
- 15- وستواصل اليونيدو اغتنام الفرصة لتعزيز سياساتها وإجراءاتها وخدماتها والدعم الذي تقدمه لموظفيها في مجال التوظيف. وفي هذا الصدد، من المتوقع أن تصدر الأمانة سياسة جديدة بشأن التوظيف الخارجي في أوائل عام 2025. وستتضمن السياسة الجديدة أفضل الممارسات في مجال استقطاب المواهب، بما في ذلك استقطاب أفضل المرشحين المؤهلين من أوسع نطاق جغرافي ممكن، كما ستتضمن مبادرات مصممة خصيصاً لدعم التكافؤ بين الجنسين.

### تطوير المواهب

- 16- يظل التطوير المهني المستمر حجر الزاوية في عملية إنشاء قوة عاملة فعالة وملتزمة. ومنذ عام 2022، وسّعت فرص التعلم والتطوير لتشمل مختلف فئات القوة العاملة في اليونيدو. وتشتمل مجموعة التعلم الخاصة بشعبة إدارة الموارد البشرية على مزيج من الأساليب الحديثة - بما فيها فصول دراسية، بالحضور الشخصي ودورات تعلم ذاتي عبر الإنترنت، وهي تهدف إلى تعظيم أثر التعلم في إطار الموارد المتاحة وجعله أكثر سهولة وشمولاً. وقد ازداد عدد ساعات التعلم المسجلة بشكل مطرد. ويتمثل الهدف في جعل التعلم جزءاً من الأنشطة اليومية للجميع وتعريف التعلم على نطاق واسع، بما في ذلك التعلم الاجتماعي والتعلم العملي أثناء العمل.

### عمليات الموارد البشرية

- 17- يستمر تقديم الخدمات النظامية المتعلقة بإدارة القوة العاملة في اليونيدو لجميع الموظفين. ويشمل ذلك مجموعة واسعة من الوظائف الأساسية مثل إدارة التأمين الصحي والتأمين على الحياة، وتمديد العقود، وإدارة الاستحقاقات والمعاشات التقاعدية، وواجب تقديم الرعاية، والصحة النفسية. ولا تتضمن تلك الخدمات الامتثال للسياسات التنظيمية فحسب، بل تؤدي أيضاً دوراً حاسماً في حماية رفاه القوة العاملة وتقديم الدعم المهني لها.

### علاقات الموظفين

- 18- لا يزال تعزيز بيئة عمل تمكينية وشاملة للجميع في مقدمة جدول أعمال الموارد البشرية. ويُنفذ هذا العمل بالشراكة الوثيقة مع أصحاب مصلحة آخرين مثل شعبة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ووحدة الأخلاقيات والمساءلة ومكتب التقييم والرقابة الداخلية.
- 19- ولا يزال التصدي لجميع أنواع الادعاءات المتعلقة بالسلوكيات المحظورة، بما فيها التحرش والتحرش الجنسي، وتطبيق نهج عدم التسامح مطلقاً تجاه أي ادعاء بشأن استغلال وانتهاك جنسيين أمرين بالغين الأهمية. وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن اليونيدو تلقت في عام 2024 حتى اليوم ادعاءً واحداً بتحرش جنسي وهو قيد التحقيق حالياً لدى مكتب التقييم والرقابة الداخلية.
- 20- ومنذ عام 2018، اتبعت اليونيدو مبادرة الأمين العام بأن تشهد سنوياً في رسالة إدارية بأن اليونيدو أبلغت عن جميع ادعاءات الاستغلال والانتهاك الجنسيين ذات المصدقية في المنظمة.

21- ولمواصلة تعريف موظفي اليونيدو بالاستغلال والانتهاك الجنسيين ومن ثم تعزيز سياسة عدم التسامح في اليونيدو مع الاستغلال والانتهاك الجنسيين، أعدت وحدة الأخلاقيات والمساءلة دورة تدريبية يتبعها المترقب حسب وتيرته عبر الإنترنت، وهي متاحة منذ تموز/يوليه 2024 على منصة التعلم الخاصة باليونيدو. وأخيراً، تعمل شعبة إدارة الموارد البشرية بالتعاون مع وحدة الأخلاقيات والمساءلة على تطوير نميطة تدريبية حول منع التحرش، ومن المتوقع إطلاقها قبل نهاية عام 2024.

#### التطورات القادمة المتعلقة بالموظفين

22- ستواصل شعبة إدارة الموارد البشرية إنشاء وتطبيق إطار عمل حديث يركز على الأشخاص ويمكن اليونيدو من استقطاب وتوظيف وإشراك وتطوير أفضل المواهب الممكنة، نساء ورجالاً، من جميع المناطق. وسيظل التحديث المستمر لسياسات وإجراءات شؤون الموظفين حجر الزاوية في هذا النهج. ويتمثل أحد البنود ذات الأولوية القصوى في إجراء استعراض شامل للإطار التعاقدى لموظفي اليونيدو من أجل موامة نهج اليونيدو مع نهج المنظمات المشتركة في النظام الموحد الأخرى التابعة للأمم المتحدة وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية.

### ثانياً - التطورات في النظام الموحد التي تؤثر في النظامين الأساسيين 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)

23- 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.

24- ولم تُدخل الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها الثامنة والسبعين المعقودة في عام 2023 أي تغييرات على جدول المرتبات الموحد لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا الذي أقرته في قرارها 256/77 المؤرخ 30 كانون الأول/ديسمبر 2022، ومن ثم، لم تترتب على ذلك تكاليف إضافية في برنامج اليونيدو وميزانياتها.

#### الاستعراض المستمر لمجموعة التعويضات الخاصة بالموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا

25- شرعت لجنة الخدمة المدنية الدولية في إجراء استعراض شامل للتعويضات في دورتها الخامسة والتسعين المعقودة في آذار/مارس 2023 بناء على طلب الجمعية العامة للأمم المتحدة في قرارها 240/76 و256/77. ومن المتوقع أن تُقدم التوصيات المنبثقة عن استعراض لجنة الخدمة المدنية الدولية، الذي أنجز بالاشتراك مع الموارد البشرية واتحادات الموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، إلى الدورة الحادية والثمانين للجمعية العامة للأمم المتحدة التي ستعقد في عام 2026.

### ثالثاً - المسائل المتصلة بالنظام الإداري للموظفين

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

- 26- 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.
- 27- واعتباراً من 1 شباط/فبراير 2024، تُقح مضاعف تسوية المقر المطبق على نيويورك من 80,5 إلى 88,4. وبناء على ذلك، أصدرت لجنة الخدمة المدنية الدولية الجداول المنقحة للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي اعتباراً من 1 شباط/فبراير 2024. وقد أدرجت مخصصات مالية كافية في برنامج وميزانيته اليونيدو للفترة 2024-2025.

### رابعاً - تمثيل أجهزة تقرير السياسات التابعة لليونيدو في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي اليونيدو

- 28- 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-20/م-16، عضوين وعضواً مناوباً في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي اليونيدو لفترة السنتين 2024-2025، 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 الحادية والعشرين. وبناء على ذلك، يطلب إلى المجلس أن ينتخب عضواً مناوباً واحداً في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي اليونيدو لما تبقى من فترة السنتين 2024-2025.

### خامساً - الإجراء المطلوب من المجلس اتخاذه

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

"إن مجلس التنمية الصناعية

(أ) يحيط علماً بالمعلومات الواردة في الوثيقة IDB.52/26؛

- (ب) يقرر، وفقاً للفقرة (ب) من مقرر المؤتمر العام م ع-20/م-16، انتخاب العضو المناوب التالي للجنة المعاشات التقاعدية لموظفي اليونيدو لما تبقى من فترة السنتين 2024-2025:
- العضو المناوب: ..... (البلد)".