|  |  |
| --- | --- |
| **المجلس 2022 جنيف، 31-21 مارس 2022** |  |
|  |  |
|  |  |
| **بند جدول الأعمال: ADM 21** | **الوثيقة C22/47-A** |
| **18 فبراير 2022** |
| **الأصل: بالإنكليزية** |
| تقرير من الأمين العام | |
| الأحوال الشخصية لأغراض الاستحقاقات التي يمنحها الاتحاد | |
|  | |

|  |
| --- |
| **ملخص**  في الأمم المتحدة، تنظِّم نشرة الأمين العام ST/SGB/2004/13/Rev.1 المؤرخة 26 يونيو 2014 مسألة الاعتراف بالشراكات المنزلية. وتنص النشرة على أن تحدَّد حالة الموظف الشخصية لأغراض الاستحقاقات الممنوحة بموجب النظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة بالرجوع إلى قانون السلطة المختصة الذي أنشئت بموجبه حالته الشخصية.  وتعترف الأمانة العامة للأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها ولجانها بالشراكات المنزلية بوصفها تدخل في نطاق اختصاص النظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة. وقد حذت حذوها جميع الوكالات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة. والاتحاد الدولي للاتصالات هو الوكالة الأخيرة المتبقية في منظومة الأمم المتحدة التي لم تتَّبع بعد البروتوكول ذاته المحدد في نشرة الأمين العام للأمم المتحدة.  فاقترحت الأمانة إدخال تعديل على النظام الأساسي لموظفي الاتحاد يسمح بالاعتراف بالشراكات المنزلية. وقد نوقش المقترح في المشاورة الافتراضية لأعضاء المجلس لعام 2021 (VCC/C21، في يونيو 2021) وفي اجتماعَي فريق العمل التابع للمجلس والمعني بالموارد المالية والبشرية (في سبتمبر 2021 ويناير 2022) دون التوصل إلى توافق في الآراء.  **الإجراء المطلوب**  يُدعى المجلس إلى **النظر** في هذا المقترح واعتماد مشروع المقرَّر الوارد في الملحق.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_  **المراجع**  *وثيقة المجلس* [*C22/50*](https://www.itu.int/md/S22-CL-C-0050/en) |

الأحوال الشخصية لأغراض الاستحقاقات التي يمنحها الاتحاد

يُطلب إلى الموظفين كل عام تقديم استمارة تقرير الحالة العائلية، التي يُقدِّمون فيها المعلومات الحالية المتعلقة بأزواجهم وأطفالهم. ويمكن للموظف تقديم طلب الحصول على استحقاقات الإعالة للعام التالي لجميع أفراد أسرته الذين يعولهم.

حالة النظام الموحَّد للأمم المتحدة

1 في الأمم المتحدة، تنظِّم نشرة الأمين العام ST/SGB/2004/13/Rev.1 المؤرخة 26 يونيو 2014 مسألة الاعتراف بالشراكات المنزلية. وتنص النشرة على أن تحدَّد حالة الموظف الشخصية لأغراض الاستحقاقات الممنوحة بموجب النظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة بالرجوع إلى قانون السلطة المختصة الذي أنشئت بموجبه حالته الشخصية.

2 وتعترف الأمانة العامة للأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها ولجانها بالشراكات المنزلية بوصفها تدخل في نطاق اختصاص النظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة. وقد حذت حذوها جميع الوكالات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة. والاتحاد الدولي للاتصالات هو الوكالة الأخيرة المتبقية في منظومة الأمم المتحدة التي لم تتَّبع بعد البروتوكول ذاته المحدد في نشرة الأمين العام للأمم المتحدة.

الإطار القانوني

3 يلزم تحديث النظامين الأساسي والإداري للموظفين من أجل مواءمة سياسات الاتحاد وقواعده ولوائحه مع سياسات وقواعد ولوائح جميع المنظمات الأخرى التي تعتمد النظام الموحد للأمم المتحدة.

4 وبموجب الرقم 63[[1]](#footnote-1) من اتفاقية الاتحاد الدولي للاتصالات[[2]](#footnote-2) والمادة 1.12[[3]](#footnote-3)من النظام الأساسي للموظفين، لا يجوز سوى لمجلس الاتحاد تعديل النظام الأساسي للموظفين. وعملاً بالبند 2.1.12[[4]](#footnote-4) من النظام الإداري للموظفين، يجوز للأمين العام أن يُدخل إضافات أو تعديلات على النظام الإداري للموظفين.

5 وليتمكن الاتحاد من اتّباع البروتوكول ذاته المحدد في نشرة الأمين العام للأمم المتحدة ST/SGB/2004/13/Rev.1 المؤرخة 26 يونيو 2014، يُدعى المجلس إلى الموافقة على التعديلات المقترح إدخالها على أحكام الفقرة الفرعية أ ) من الفقرة (2 من المادة 12.3 من النظام الأساسي للموظفين، السارية على الموظفين المعيَّنين، والواردة في الملحق المرفق بهذا المقرَّر. وسيُمكِّن التغيير المطلوب إحداثه في النظام الأساسي للموظفين الأمينَ العام من مواءمة النظام الإداري لموظفي الاتحاد والسياسات المتصلة به مع المضمون التالي:

 أ ) تحدَّد حالة الموظف الشخصية لأغراض الاستحقاقات الممنوحة بموجب النظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة بالرجوع إلى قانون السلطة المختصة الذي أنشئت بموجبه حالته الشخصية.

ب) والموظف مسؤول بموجب النظامين الأساسي والإداري للموظفين عن إخطار الأمين العام خطياً على الفور بأي تغييرات في حالته الأسرية أو حالة المعالين. وينبغي تقديم هذا الإخطار خطياً إلى رئيس دائرة إدارة الموارد البشرية. وتستند حالة الإعالة إلى المعلومات المقدمة وتخضع لتقديم أدلة وثائقية مُرضية.

استعراض الحالة في منظمات أخرى داخل منظومة الأمم المتحدة

6 كما ذُكر أعلاه، لقد اتّبعت جميع الوكالات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة نفس البروتوكول المحدد في نشرة الأمين العام للأمم المتحدة ST/SGB/2004/13/Rev.1 المؤرخة 26 يونيو 2014. وقد لحق الاتحاد الدولي للاتصالات بعدة منظمات وأكَّد أن هذا حاله أيضاً.

7 فبناءً على طلب الدول الأعضاء في الاتحاد في اجتماع فريق العمل التابع للمجلس والمعني بالموارد المالية والبشرية (CWG-FHR)، المعقود في سبتمبر 2021، تواصل الاتحاد مع منظمة العمل الدولية (ILO) إذ ذُكر أنها لا تزال تشير في مواضع مختارة من النظام الإداري لموظفيها إلى لفظي "زوج وزوجة" عوضاً عن مصطلح "زوج" المُوصى باستخدامه. فأوضحت منظمة العمل الدولية أن هذين اللفظين يُستخدمان في حالات محددة تتعلق ببُنية "الزوج والزوجة"، لكنّ المنظمة **تعترف بالشراكات المنزلية** المحددة في نشرة الأمين العام للأمم المتحدة، المشار إليها.

8 والحقيقة أن منظمة العمل الدولية قد أطلعت الاتحاد على الإجراء الذي تعتمده بهذا الخصوص باسم "تقرير الحالة الأسرية وتقديم طلب الحصول على استحقاقات الإعالة"، الذي ينص على ما يلي:

*"5 تماشياً مع السياسة التي تعتمدها الأمم المتحدة والمنظمات الأخرى التي تتَّبع النظام الموحد للأمم المتحدة، فإن حالة الموظف الأسرية لأغراض الاستحقاقات الممنوحة بموجب النظام الأساسي للموظفين لم تَعُد تحدَّد بالرجوع إلى قانون البلد الذي يحمل الموظف جنسيته، إنما تحدَّد بالرجوع إلى القانون الذي أُنشئت بموجبه هذه الحالة."*

وضوح النظامين الإداري والأساسي لموظفي الاتحاد الدولي للاتصالات ومدى توفرهما

9 بناءً على طلب فريق العمل التابع للمجلس والمعني بالموارد المالية والبشرية، أجرت الأمانة استعراضاً كاملاً للنظامين الإداري والأساسي للموظفين وترجمتهما إلى اللغات الروسية والعربية والصينية. ومن ثَم، فقد تُرجم النظامان الأساسي والإداري للموظفين إلى جميع لغات الاتحاد الرسمية. ومن المهم الإشارة إلى أنه وفقاً للمادة 29 من دستور الاتحاد التي تنص على أنه *"في حالة التضارب أو التنازع، يُعتمد النص الفرنسي"*، فقد كانت نسخة النظام الإداري باللغة الفرنسية النسخة المرجعية التي استند إليها الاستعراض.

الأثر المالي

10 بالإشارة إلى القضايا الناشئة بشأن تقدير التكلفة الإضافية المترتبة على إحداث هذا التغيير، فنظراً إلى عدم توفر إحصاء في الاتحاد بعدد الموظفين المرتبطين بشركاء منزليين الذين قد يحصلون على استحقاقات الإعالة، فقد اتصل الاتحاد بعدة منظمات طلباً لبيانات تمكّنه من تقدير عدد الموظفين الذين سيتأثرون بهذا التغيير. وليس لدى كل المنظمات هذا الإحصاء، لكنّ عدداً منها وافى الاتحاد بالبيانات المتصلة بهذه المسألة.

|  |  |
| --- | --- |
| المنظمة | النسبة المئوية للموظفين المرتبطين بشركاء منزليين |
| منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) | %1,32 |
| منظمة العمل الدولية (ILO) | %2,40 |
| برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) | %2,66 |
| مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين (UNHCR) | %3,00 |
| الوكالة الدولية للطاقة الذرية (IAEA) | %3,00 |

11 وبتطبيق أعلى نسبة مئوية، وهي %3,00، على الاتحاد، وبالنظر إلى العدد الحالي للموظفين المهنيين الدوليين (من الفئات فني1 (ف1) إلى مدير2 (مد2)) حتى نوفمبر 2021 (437 فرداً) يمكننا تقدير عدد الأشخاص الذين قد يحصلون على استحقاقات لشركائهم المنزلين بـنحو 13 شخصاً (%3 من 437).

12 ولحساب التكلفة الإضافية التقديرية التي سيتحملها الاتحاد، فقد استخدمنا كمثال الموظف من الفئة ف4 في الدرجة الوسطية 7. ويُحتسب بدل الإعالة بنسبة %6 من المرتب مضافاً إليه تسوية مقر العمل، وهو في هذه الحالة %6 من مبلغ 143,066 فرنكاً سويسرياً. ويمثل هذا المبلغ للاتحاد تكلفة إضافية فردية تقدَّر بنحو 8,584 فرنكاً سويسرياً لكل موظف، أي تكلفةً إجمالية سنوية بقيمة 111,592 فرنكاً سويسرياً إذا احتسبنا جميع الحالات، البالغ عددها 13 حالة.[[5]](#footnote-5)

إن الأثر المالي المترتب على تنفيذ المواءمة المقترحة أعلاه مع سياسات النظام الموحد للأمم المتحدة في هذا الصدد يمكن أن يُستوعب، بل سيُستوعب، في حدود الموارد الحالية لميزانية الاتحاد للفترة 2023-2022، وسيُضاف إلى مشروع الخطة المالية للفترة 2027-2024.

التكاليف المترتبة على عدم تنفيذ هذا التغيير

13 ينص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على "الكرامة المتأصلة في جميع أعضاء الأسرة البشرية" و"حقوقهم المتساوية الثابتة". وإعلاء مبادئ حقوق الإنسان هذه بوصفها "أساس الحرية والعدل والسلام في العالم" إنما هو أساس كل مسعى تبذله الأمم المتحدة. وتشمل حقوق الموظفين طائفة واسعة من حقوق الإنسان المتنوعة بين الحق في حرية التجمُّع والحق في العمل اللائق وفي تكافؤ الفرص والحق في الحماية من التمييز.

14 وإضافةً إلى ما تنطوي عليه السياسة الراهنة من خطر يتهدد سمعة الاتحاد باعتباره المنظمة الوحيدة التابعة للأمم المتحدة، التي لا تعترف بالشراكات المنزلية، فإنها ستخلّ أيضاً بسياسة استبقاء الموظفين، إذ سيتعذَّر تعيين مواهب جديدة، خاصةً من الأجيال الشابة الطامحة إلى العمل في المنظمات المناصرة لمبادئ الحداثة والعدالة.

15 علاوةً على ذلك، فإن حرمان الموظفين المرتبطين بشركاء منزليين من المنافع الملموسة وغير الملموسة لاعتراف صاحب عملهم بحالتهم الشخصية، لا يشكل فقط فعلاً تمييزياً، إنما يؤثر كذلك على صحتهم وعافيتهم النفسيتين، ويجرّدهم من ميزة يحصل عليها زملاؤهم في العمل، ويسلبهم إمكانية التمتع بالاعتراف القانوني الكامل بحالتهم الشخصية في مقر عملهم وبالآثار القانونية والاقتصادية والاجتماعية المترتبة عليه.

المقترح المعروض على المجلس لينظر فيه

16 بناءً على ما تقدم، يُدعى المجلس إلى اعتماد مشروع المقرَّر الوارد في ملحق هذا التقرير، بغرض مواءمة سياسات الاتحاد في هذا الصدد مع سياسات جميع المنظمات الأخرى التي تعتمد النظام الموحَّد للأمم المتحدة.

17 ويمتثل هذا المقترح لأحكام قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 71/243 الذي يدعو كيانات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية إلى "العمل وفقاً لمبدأ الاعتراف المتبادل بأفضل الممارسات من حيث السياسات والإجراءات بهدف تيسير التعاون الفعال عبر الوكالات وخفض تكاليف المعاملات بالنسبة للحكومات والوكالات المتعاونة". وكاستجابة مباشرة لذلك القرار، فقد وقّع الأمين العام للاتحاد على بيان الاعتراف المتبادل، مثلما فعل أيضاً 18 رئيساً تنفيذياً آخر لمنظمات منها منظمة الأمم المتحدة للعلم والتربية والثقافة (اليونسكو) ومنظمة الصحة العالمية (WHO) ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين (UNHCR) ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) وصندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) ومنظمة العمل الدولية (ILO) ومكتب الأمم المتحدة لخدمة المشاريع (UNOPS).

18 وسيتولى الأمين العام إدخال ما يترتب على ذلك من تعديلات على النظام الأساسي للموظفين بلغات الاتحاد الرسمية الأخرى، وكذلك على النظام الإداري للموظفين الساري على الموظفين المعيَّنين.

الملحق

مشروع المقرَّر [..]

تعديلات يُقترح إدخالها على النظام الأساسي للموظفين   
الساري على الموظفين المعيَّنين

إن مجلس الاتحاد الدولي للاتصالات،

إذ يأخذ بعين الاعتبار

أحكام الرقم 63 من اتفاقية الاتحاد الدولي للاتصالات والمادة 1.12 من النظام الأساسي للموظفين الساري على الموظفين ال‍معيَّنين،

وقد نظر في

التقرير الذي قدمه الأمين العام إلى المجلس في الوثيقة [C22/47](https://www.itu.int/md/S22-CL-C-0047/en)،

يقرر

(1 الموافقة على التعديلات المقترح إدخالها على النظام الأساسي للموظفين الساري على الموظفين المعيَّنين الواردة في ملحق هذا المقرر؛

(2 أن يكلف الأمين العام بإجراء تعديلات مقابلة على النظام الأساسي للموظفين باللغات الرسمية الأخرى للاتحاد.

**ملحق مشروع المقرر**

النظام الأساسي للموظفين 12.3 (2 أ)

يحصل الموظف على بدل إعالة زوج عن زوجه أو شريكه المنزلي المعال أو زوجته أو شريكته المنزلية المعالة. ومع ذلك، عندما الزوجان أو الشريكان المنزليان منفصلين قانوناً، يقرر الأمين العام، في كل حالة، ما إذا كان بدل إعالة الزوج مستحق الدفع.

ــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــ

1. يتعين على المجلس أن "1 *مكرراً ثانياً*، يقرّ ويراجع النظام الأساسي للموظفين واللوائح المالية في الاتحاد وأي لوائح أخرى يراها ضرورية، مراعياً الممارسات المتبعة في الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة التي تطبق النظام الموحد للرواتب والبدلات والمعاشات التقاعدية". [↑](#footnote-ref-1)
2. تشكل الاتفاقية إلى جانب دستور الاتحاد الدولي للاتصالات أحد النصوص الأساسية للمنظمة. [↑](#footnote-ref-2)
3. المادة 1.12 من النظام الأساسي أحكام عامة

   "يجوز للمجلس أن يُدخل إضافات أو تعديلات إلى هذا النظام الأساسي، شريطة عدم المساس بأي شرط من شروط الخدمة التي ينص عليها كتاب تعيين الموظف أو العقد المبرم معه وشريطة عدم التأثير على تطبيق الأحكام النافذة للنظام المذكور على الموظف وألاّ يكون للنظام الأساسي المعدل أي أثر رجعي". [↑](#footnote-ref-3)
4. البند 2.1.12 من النظام الإداري التعديلات والاستثناءات في النظام الإداري

   " أ ) يجوز للأمين العام أن يضيف إلى أحكام النظام الإداري للموظفين أو يعدله شريطة عدم المساس بأي شرط خدمة مذكور في كتاب تعيين الموظف أو في العقد المبرم معه، وشريطة عدم المساس بتطبيق الأحكام النافذة للنظام المذكور على الموظف، وألاّ يكون للنظام الإداري المعدّل أي أثر رجعي.

   ب) يجوز للأمين العام أن يدخل استثناءات إلى النظام الإداري للموظفين شريطة ألاّ يكون الاستثناء متعارضاً مع أي من أحكام النظام الأساسي للموظفين وقرارات المجلس الأخرى، وأن يقبله الموظف المعني مباشرة، وألاّ يمسّ، بنظر الأمين العام، مصالح الاتحاد أو مصالح أي موظف آخر أو مجموعة من الموظفين." [↑](#footnote-ref-4)
5. يُحتسب هذا المبلغ على أساس سعر الصرف المعتمد في نوفمبر 2021. [↑](#footnote-ref-5)