



联合国
粮食及
农业组织

Food and Agriculture
Organization of the
United Nations

Organisation des Nations
Unies pour l'alimentation
et l'agriculture

Продовольственная и
сельскохозяйственная организация
Объединенных Наций

Organización de las
Naciones Unidas para la
Alimentación y la Agricultura

منظمة
الغذية والزراعة
للأمم المتحدة

S

COMITÉ DE FINANZAS

185.º período de sesiones

22-26 de marzo de 2021

Informe anual sobre los recursos humanos

Las consultas sobre el contenido esencial de este documento deben dirigirse a:

Sra. Greet de Leeuw
Directora
División de Recursos Humanos
Tel.: +39 06570 51744

Los documentos pueden consultarse en el sitio www.fao.org.

NE679/s

RESUMEN

- Se presenta al Comité el nuevo informe anual sobre los recursos humanos correspondiente a 2020, en el que se destacan los progresos realizados para alcanzar los logros y realizaciones que se detallan en el Plan estratégico sobre recursos humanos (FC 183/4) y se integra información proporcionada anteriormente a los Miembros en documentos separados y en diferentes momentos del año a fin de aplicar un enfoque más racional y holístico.
- El nuevo informe anual sobre los recursos humanos consta de dos secciones. En la Sección 1 se destacan los principales resultados y el estudio analítico de la fuerza de trabajo. La Sección 2 abarca las recomendaciones y decisiones de la Comisión de Administración Pública Internacional y del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas.

ORIENTACIÓN QUE SE SOLICITA DEL COMITÉ DE FINANZAS

- Se invita a los miembros del Comité de Finanzas a tomar nota del formato y el contenido del nuevo informe anual sobre los recursos humanos correspondiente a 2020, y de su presentación de los avances y resultados logrados en la función de recursos humanos, así como de la información actualizada sobre su estudio analítico de la fuerza de trabajo.

Propuesta de asesoramiento

- **El Comité tomó nota del contenido del nuevo informe anual sobre los recursos humanos y acogió con satisfacción el formato, así como la información sobre los progresos realizados en relación con el Plan de acción estratégico sobre recursos humanos para 2020-21, sus hitos e indicadores clave del rendimiento, además del estudio analítico de la fuerza de trabajo.**

Índice

Sección 1: Presentación de informes sobre los logros, realizaciones y resultados de 2020, y estudio analítico de la fuerza de trabajo

A. INTRODUCCIÓN

B. PRESENTACIÓN DE INFORMES SOBRE LOS LOGROS, REALIZACIONES Y RESULTADOS DE 2020

I. Políticas de recursos humanos centradas en las personas en materia de contratación, aprendizaje y desarrollo, diversidad, inclusión y bienestar del personal que impulsen una cultura de compromiso en la que el personal pueda rendir al máximo de sus capacidades (Logro 1)

II. Comunicaciones, notificación e instrumentos centrados en las partes interesadas que permitan la adopción y aplicación oportunas y exhaustivas de las medidas, productos y servicios estratégicos relacionados con los recursos humanos (Logro 2)

C. ANEXO: ESTUDIO ANALÍTICO E INFORME SOBRE LA FUERZA DE TRABAJO

Sección 2: Recomendaciones y decisiones de la Comisión de Administración Pública Internacional y del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas dirigidas a la Asamblea General (incluidos los cambios en las escalas de sueldos y en los subsidios)

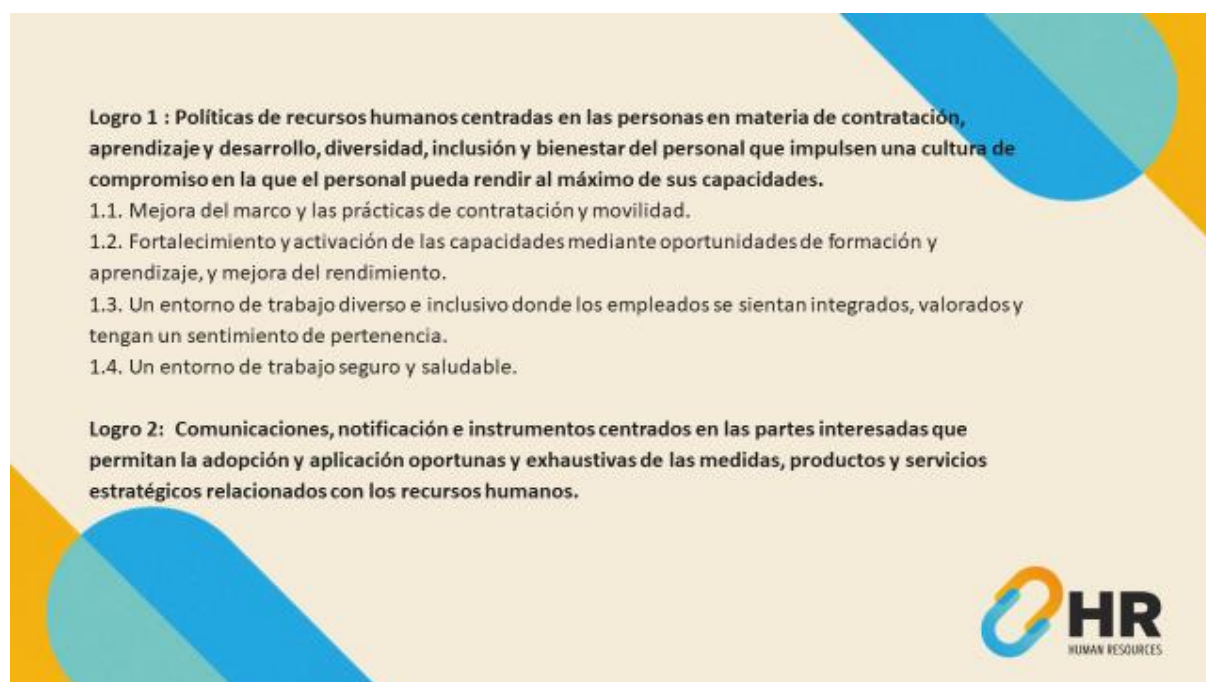
SECCIÓN 1: Presentación de informes sobre los logros, realizaciones y resultados de 2020, y estudio analítico de la fuerza de trabajo

A. INTRODUCCIÓN

Plan estratégico sobre recursos humanos e informe anual sobre recursos humanos

1. Lograr la seguridad alimentaria para todas las personas y garantizar el acceso regular de estas a niveles suficientes de alimentos nutritivos que les permitan llevar una vida activa y saludable son elementos centrales de los esfuerzos de la FAO en el ejercicio de su mandato. La visión del Director General consiste en que, en un mundo cambiante, se necesitan esfuerzos de innovación y colaboración para alcanzar los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. A estos efectos, la FAO requiere estrategias de recursos humanos centradas en las personas destinadas a promover un lugar de trabajo diverso e inclusivo que atraiga, desarrolle e integre a personas del mayor calibre que estén comprometidas y facultadas para rendir al máximo de sus capacidades.


2. En marzo de 2020, asumió sus funciones la nueva Directora de la División de Recursos Humanos (CSH). De acuerdo con la visión del Director General y la recomendación del Consejo¹, su prioridad fue la elaboración de un Plan de acción estratégico sobre recursos humanos, que se presentó en el período de sesiones de otoño del Comité de Finanzas, y fue aprobado por el Consejo² en diciembre de 2020. El Plan estratégico sobre recursos humanos para 2020-21 tiene por objeto establecer las bases de recursos humanos que permitirán una reforma a largo plazo³ en apoyo del Marco estratégico de la FAO (2022-2031) y harán de la FAO un lugar mejor para trabajar. Prioriza las iniciativas y medidas que responden directamente a las recomendaciones formuladas por los Miembros de la FAO, por los órganos de representación del personal, en los resultados de la encuesta sobre la satisfacción de los empleados (E2S), por las partes interesadas internas y externas y por los mecanismos de supervisión, incluidas las demandas de la auditoría y el registro de riesgos de la FAO.



Logro 1 : Políticas de recursos humanos centradas en las personas en materia de contratación, aprendizaje y desarrollo, diversidad, inclusión y bienestar del personal que impulsen una cultura de compromiso en la que el personal pueda rendir al máximo de sus capacidades.

- 1.1. Mejora del marco y las prácticas de contratación y movilidad.
- 1.2. Fortalecimiento y activación de las capacidades mediante oportunidades de formación y aprendizaje, y mejora del rendimiento.
- 1.3. Un entorno de trabajo diverso e inclusivo donde los empleados se sientan integrados, valorados y tengan un sentimiento de pertenencia.
- 1.4. Un entorno de trabajo seguro y saludable.

Logro 2: Comunicaciones, notificación e instrumentos centrados en las partes interesadas que permitan la adopción y aplicación oportunas y exhaustivas de las medidas, productos y servicios estratégicos relacionados con los recursos humanos.



¹ CL 163/5, Informe del 183.º período de sesiones del Comité de Finanzas (4-8 de noviembre de 2019).

² FC 183/4: Plan de acción estratégico sobre recursos humanos; CL 165/11: Informe del 183.º período de sesiones del Comité de Finanzas (9-13 de noviembre de 2020); CL 165/REP: Informe del Consejo de la FAO, 125.º período de sesiones (30 de noviembre –4 de diciembre de 2020).

³ Esquema del Marco estratégico para 2022-2031 y Esquema del Plan a plazo medio para 2022-25.

3. El Comité de Finanzas, en su 183.º período de sesiones, solicitó que se presentara en su período de sesiones de marzo de 2021 un nuevo informe anual sobre recursos humanos, en el que se destacarían los avances realizados en el Plan de acción estratégico sobre recursos humanos, los hitos y los indicadores clave del rendimiento, además del correspondiente estudio analítico de la fuerza de trabajo⁴.

Contexto de 2020

4. El año 2020 fue un año de retos imprevistos y de grandes cambios en la FAO, que afectaron tanto las operaciones de recursos humanos como la ejecución del Plan de acción estratégico sobre recursos humanos para 2020-21.

5. La pandemia mundial de la enfermedad por coronavirus (COVID-19), sin precedentes, exigió una respuesta inmediata del Equipo de gestión de crisis, que incluye a la CSH, con miras a facilitar conocimientos técnicos pragmáticos y orientación para la gestión de los empleados durante la crisis, facilitando la continuidad de las operaciones y reforzando el deber de diligencia respecto de la salud y el bienestar de los empleados⁵. Los retos de operar en una época de grandes cambios fueron importantes para todas las partes de la Organización y la gestión de la función de recursos humanos no fue una excepción. Era necesario mantener las operaciones cotidianas en apoyo de la dotación de personal, el aprendizaje, la diversidad y la inclusión, la salud y el bienestar, para más de 13 000 empleados en todo el mundo, al tiempo que se adaptaban y diseñaban nuevas formas de avanzar.

6. Al mismo tiempo, el Director General había iniciado una importante reforma y un cambio de cultura en la Organización, impulsando a la FAO hacia una nueva cultura de trabajo centrada en las personas, transparente, responsable, dinámica, comprometida y ética. Más allá de las realizaciones del Plan de acción estratégico de sobre recursos humanos, la CSH apoyó estas iniciativas, lo que incluye la reestructuración de la Sede, el proceso de planificación de medidas de la E2S, el Grupo de acción interno de la FAO para simplificar la burocracia y la administración, el Grupo de acción para la prevención de la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual, la Red de integridad y la Iniciativa de reconocimiento a los empleados.

7. En esta situación, el equipo de la CSH trabajó con importantes carencias tanto en cuanto a los conocimientos especializados requeridos, como a funciones de nivel superior para ayudar a dirigir y aplicar la reforma, durante la mayor parte de 2020 o, en algunos casos, durante todo el año. El fortalecimiento de la estructura del equipo de recursos humanos supuso un trabajo importante a lo largo de 2020, con miras a corregir los problemas estructurales y de capacidad que había enfrentado anteriormente.

8. En noviembre de 2020, el Comité de Finanzas (CL 165/11) “destacó la necesidad de adoptar un enfoque flexible respecto de la aplicación del Plan de acción estratégico sobre recursos humanos, especialmente en el contexto de la crisis de la COVID-19 y la necesidad de fomentar las capacidades en materia de recursos humanos”. A pesar de este complejo entorno de 2020, la CSH sigue en camino de cumplir todas las principales prioridades indicadas a los Miembros (Plan estratégico sobre recursos humanos, pág. 6) dentro del primer semestre de 2021.

⁴ CL 165/11, Informe del 183.º período de sesiones del Comité de Finanzas (30 de noviembre - 4 de diciembre de 2020).

⁵ Para obtener más detalles, véase la sección del presente informe sobre un entorno de trabajo seguro y saludable.

B. PRESENTACIÓN DE INFORMES SOBRE LOS LOGROS, REALIZACIONES Y RESULTADOS DE 2020

I. Políticas de recursos humanos centradas en las personas en materia de contratación, aprendizaje y desarrollo, diversidad, inclusión y bienestar del personal que impulsen una cultura de compromiso en la que el personal pueda rendir al máximo de sus capacidades (Logro I)

I.1. Mejora del marco y las prácticas de contratación y movilidad

I.1.1. Realizaciones clave

9. En 2020 se lograron varias realizaciones clave en un entorno difícil, tanto a nivel externo, debido a la pandemia de la COVID-19, como a nivel interno, debido a la reestructuración de la Organización en la Sede.

10. Tras la aprobación del Consejo en **julio de 2020, la CSH apoyó la puesta en práctica del nuevo modelo organizativo de la Sede**. La nueva estructura afectó directamente a más de 60 funcionarios. A partir del 1 de agosto de 2020, todos los funcionarios que ocupaban puestos reajustados fueron colocados con éxito en nuevos puestos que se ajustan a sus capacidades y competencias, mediante un proceso transparente que incluyó una comunicación abierta con todos los funcionarios del caso, así como con los órganos de representación del personal. La plena puesta en práctica de la nueva estructura organizativa se llevó a cabo en estrecha colaboración con otras oficinas (OSP, CSI, CSL, CSF)⁶ y se completó para diciembre de 2020.

11. En octubre de 2020 se inició una amplia campaña de contratación, con el objetivo de cubrir los nuevos puestos que se habían creado, o los puestos redefinidos, pero que no coincidían con los funcionarios existentes afectados. Por ejemplo, con fecha de cierre el 31 de octubre de 2020, se anunciaron ocho puestos de categorías D-1 y D-2, y se llevó a cabo una labor de divulgación activa con el fin de obtener una amplia reserva de candidatos cualificados y diversos. Esto incluyó la divulgación entre los Miembros de la FAO, así como anuncios en *The Economist* y otras herramientas y proveedores especializados en búsqueda de recursos.

12. Como parte de la reestructuración, la gestión de la **dotación de personal de la función de los Representantes de la FAO (FAOR)** se trasladó de la anterior Oficina de Apoyo a las Oficinas Descentralizadas (OSD) a la CSH para proporcionar un enfoque más integrado de la dotación de personal de categoría superior, y el equipo de dotación de personal y movilidad de la CSH se ha reorganizado en consecuencia. Además, se han realizado esfuerzos para reforzar la capacidad a nivel nacional, así como la repercusión y la visibilidad de los FAOR en los países a los que prestan servicio.

- Promoción de 21 FAOR a la categoría P-5; en este momento, todos los FAOR plenamente acreditados en la Organización están en la categoría P-5 o una categoría superior.
- Selección de 24 FAOR, que actualmente se encuentran en proceso de aprobación de la acreditación o de incorporación. A la hora de cubrir los puestos vacantes, se ha considerado en forma prioritaria a los FAOR que debían rotar o deberían haber rotado normalmente en sus lugares de destino.

13. Como parte del **marco de movilidad**⁷, se redactarán en 2021 orientaciones para la elaboración de listas de preselección de los FAOR y una rotación más sistemática de estos.

14. También en apoyo de la movilidad y el intercambio de conocimientos, y en coordinación con el equipo de gestión de crisis y la Oficina de Emergencias y Resiliencia (OER), se creó una **Lista de reserva de capacidad de aumento** para prestar apoyo a las oficinas en los países que necesitan capacidad adicional en áreas administrativas, como operaciones, programas, finanzas y adquisiciones, para hacer frente a una entrada repentina de trabajo y para responder a las emergencias creadas por la pandemia.

⁶ Véanse las entidades de la Organización en el anexo con el Glosario.

⁷ Se prevé que este marco, enfocado como un marco en lugar de un único programa obligatorio, incluya varios tipos de movilidad del personal que satisficieran las necesidades específicas de la FAO como organización basada en el conocimiento.

La lista, que se completó mediante una convocatoria de manifestación de interés de voluntarios entre todo el personal de la FAO, contaba con 230 funcionarios a finales de diciembre. Esta lista de personal es complementaria a la lista existente de la OER para los despliegues de emergencia y contempla una experiencia (posiblemente a distancia) de hasta dos meses en las oficinas descentralizadas.

15. Como parte de la estrategia general para mejorar la movilidad voluntaria, la **movilidad interinstitucional** ha mostrado en 2020 un aumento, con 35 casos en total (aumento del 48 % en comparación con 2019), lo que demuestra el apoyo y el reconocimiento de la FAO a los beneficios de los intercambios interinstitucionales, y el apoyo a los funcionarios para moverse y compartir experiencias dentro del sistema de las Naciones Unidas.

16. Se reformó el proceso de nombramiento para la participación en la selección para **Coordinador Residente de las Naciones Unidas** y, por primera vez, se invitó al personal que cumplía las condiciones a manifestar su interés. Las cinco candidaturas presentadas al Centro de Evaluación de Coordinadores Residentes fueron aceptadas, siendo la FAO el único organismo con un 100 % de aceptación en 2020. De los cinco candidatos, dos han superado con éxito la evaluación altamente competitiva y se han incorporado al grupo de candidatos a coordinadores residentes. La CSH también está participando en debates a nivel interinstitucional para renovar el sistema de gestión de talentos de los coordinadores residentes, lo que incluye un nuevo perfil de liderazgo de los coordinadores residentes, a raíz de las conclusiones de que las evaluaciones basadas en competencias son solo parcialmente indicativas del potencial de liderazgo.

17. En 2020 se desarrollaron y aplicaron **mejoras en las comprobaciones de antecedentes y referencias de los candidatos**, que incluyen el uso de bases de datos internacionales. La FAO promueve un entorno de trabajo civilizado, libre de acoso, discriminación y abuso de autoridad, garantizando que se realicen comprobaciones exhaustivas de los antecedentes antes de incorporar a cualquier persona como funcionario. Se han añadido tres nuevas comprobaciones: la base de datos **ClearCheck** del régimen común de las Naciones Unidas relativa a la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual (que impide la recontractación de infractores en las Naciones Unidas), las personas que figuran en la base de datos de notificaciones rojas de INTERPOL y la lista de sanciones del Consejo de Seguridad.

18. Para promover un uso más flexible y eficaz de los **nombramientos de corta duración** (contratos de corta duración en las categorías de servicios generales o profesionales en la Sede y en las oficinas descentralizadas), se revisaron y comunicaron las normas que rigen los nombramientos de corta duración. Dado que el empleo en el marco de los nombramientos de corta duración vinculado a una duración determinada conllevaba a menudo la pérdida de personal talentoso, ahora este puede renovarse tras observarse una interrupción de la continuidad del servicio. En estrecha coordinación con los órganos de representación del personal, se publicó en octubre de 2020 la Circular Administrativa 2020/07, relativa a los límites de empleo para los titulares de nombramientos de corta duración. Se publicaron las preguntas y respuestas más frecuentes (FAQ) en la intranet de la CSH a fin de brindar orientación durante los períodos de transición y puesta en práctica. La publicación de la Circular Administrativa fue esencial, ya que sirve como respuesta de la Organización en cumplimiento de la Sentencia n.º 4230 del TAOIT⁸.

19. En febrero de 2020 se publicó la Circular Administrativa 2020/02 sobre **mejoras en los procedimientos para los recursos humanos no funcionarios** y se revisaron del modo consiguiente tres secciones del Manual, eliminando muchos cuellos de botella por medio de la identificación de los niveles adecuados de autoridad en toda una serie de decisiones⁹. Además, como resultado de la **auditoría AUD 0620 de los recursos humanos no funcionarios**, finalizada en abril de 2020, se está llevando a cabo una nueva revisión de las directrices para la contratación de consultores y suscriptores de acuerdos de servicios personales (ASP), que se publicará en 2021 e incluirá una actualización de los procedimientos de comprobación de referencias y de las interrupciones en la continuidad del servicio.

⁸ Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo.

⁹ Por ejemplo, las autorizaciones para el empleo de cónyuges, la contratación de jubilados, los viajes del personal nacional de proyectos y la presentación de certificados de idiomas para los consultores y los titulares de contratos PSA.SBS.

También se mejoraron la **presentación de informes y los instrumentos relativos a los recursos humanos**, lo que incluye informes adicionales de Taleo para facilitar la fase de selección del proceso de contratación, y un proceso de evaluación automatizado (informe de evaluación de la calidad) para los consultores y los suscriptores de ASP, vinculado a la lista de reserva institucional¹⁰ en Taleo¹¹. Los procesos de presentación de informes de evaluación de la calidad para pasantes, voluntarios e investigadores invitados también están ahora automatizados en Taleo.

20. **La cartera de jóvenes profesionales** consta de varios programas¹² como se muestra en el cuadro, una instantánea a 31 de diciembre de 2020; el número de emplazamientos reales a lo largo de 2020 es mayor debido a la rotación de personal.

21. A pesar de las dificultades planteadas por la pandemia de la COVID-19 durante 2020, 218 pasantes, voluntarios e investigadores invitados de 57 países se unieron a la FAO en 68 lugares de destino diferentes en todo el mundo.

Programa	Número de empleados a 31 de diciembre de 2020	Sede	Oficinas descentralizadas
Jóvenes profesionales	12	3	9
Profesionales asociados	35	26	9
Pasantes	92	52	40
Investigadores invitados	2	2	
Voluntarios (FAO)	7	3	4
Voluntarios de la Naciones Unidas	36	3	33

22. Se llevaron a cabo **actividades de extensión de la FAO** para promover programas para jóvenes talentos con miembros de la FAO e instituciones académicas, así como con organizaciones de la sociedad civil. La CSH participó en varios actos de extensión, como el foro sobre carreras profesionales organizado por el Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo. Como resultado las iniciativas de extensión en curso, tres nuevos organismos gubernamentales y seis nuevas instituciones académicas se han unido al programa de pasantes e investigadores invitados. Se elaboró un plan de acción conjunto para una **asociación estratégica mejorada entre la FAO y los VNU** en 2020-23, y se están manteniendo consultas para mejorar la asociación con los VNU, así como para mejorar la extensión entre las oficinas regionales y en los países de la FAO.

1.1. 2. Indicadores clave del rendimiento y composición de la fuerza de trabajo

23. **Composición de la fuerza de trabajo de la FAO (datos a 31 de diciembre de 2020), todos los empleados**

- Los empleados cuyos contratos están abarcados por el Estatuto y Reglamento del Personal de la FAO (que se mencionan en el presente documento como “funcionarios”), representan el 24 % de la fuerza de trabajo.
- Los empleados cuyas modalidades de contrato no están abarcadas por el Estatuto y Reglamento del Personal de la FAO (que se mencionan en el presente documento como “personal asociado”¹³ [recursos humanos no funcionarios, RHNF]), representan el 76 % de la fuerza de trabajo.

Grupo	Total	% del total
Funcionarios	3 178	23,8 %
Personal asociado (RHNF)	10 165	76,2 %
Total empleados	13 343	100 %

¹⁰ Los consultores/suscriptores de ASP con dos informes de evaluación de la calidad positivos consecutivos se incluyen en la lista de reserva para la selección (FC 169/9 y FC 166/9).

¹¹ Herramienta institucional de contratación y gestión de candidatos.

¹² El Programa de jóvenes profesionales (JPO), financiado por la FAO con categoría P-1; el Programa de profesionales asociados (APO) de la FAO, a menudo denominado programa de funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico en las Naciones Unidas, ofrece puestos de categoría P-2, principalmente financiados por donantes; las pasantías ofrecen una experiencia de aprendizaje a estudiantes y recién graduados; los investigadores invitados aportan conocimientos técnicos y experiencia en investigación; voluntarios administrados en el marco del Programa ordinario de voluntarios de la FAO, o del Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas (VNU).

¹³ Véase también el Anexo con el Glosario, Parte V, pág. 35.

- El número total de empleados de la FAO creció un 5 % desde diciembre de 2019, lo que es significativo, teniendo en cuenta que el número de empleados se ha mantenido casi estable en los últimos cinco años (12 098 empleados en diciembre de 2015).
- Si bien el número de funcionarios se ha mantenido estable durante este período, el personal asociado (es decir, RHNF) ha seguido aumentando, en particular los contratistas nacionales de marzo a diciembre de 2020 y un gran número de personal nacional de proyectos (PNP) en las oficinas descentralizadas en apoyo de la ejecución de proyectos a nivel local.
- La comparación de los datos entre marzo de 2020 y diciembre de 2020 muestra una disminución del porcentaje de consultores internacionales (Consultores y PSA.SBS¹⁴) durante la pandemia de la COVID-19, del 18 % de la fuerza de trabajo de la FAO al 15 %.

Categoría	Diciembre de 2020	Marzo de 2020 (inicio de la pandemia)	Diciembre de 2019
Total funcionarios	3 178	3 208	3 131
Total personal asociado (RHNF)	10 165	9 877	9 560
Total empleados	13 343	13 085	12 691

24. **Fuerza de trabajo de la FAO, todos los empleados, según la ubicación de su lugar de destino¹⁵**

- El 19 % del total de la fuerza de trabajo mundial se encuentra en Italia/la Sede.
- El 81 % del total de la fuerza de trabajo mundial se encuentra fuera de Italia/en las oficinas descentralizadas.
- Oficinas.
- El 91 % del personal asociado se encuentra en el nivel de las oficinas descentralizadas.
- Los funcionarios se distribuyen de manera homogénea entre la Sede (51 %) y las oficinas descentralizadas (49 %).

Categoría	Sede	Oficinas descentralizadas (fuera de Italia)	Total general
Total funcionarios	1 611 (51 %)	1 567 (49 %)	3 178
Total personal asociado (RHNF)	925 (9 %)	9 240 (91 %)	10 165
Total empleados	2 536 (19 %)	10 807 (81 %)	13 343

Véase en el Anexo, Parte I, Cuadros I, A, B, C, D, E, un desglose más detallado del personal según el tipo de fondos (Programa ordinario y extrapresupuestario).

¹⁴ Suscriptores de acuerdos de servicios personales (PSA.SBS).

¹⁵ Este informe muestra la ubicación del lugar de destino real del personal, mientras que en el paquete de datos informado a los miembros del Comité de Finanzas en su período de sesiones de 2020 se definieron los empleados de la Sede y de las oficinas descentralizadas en función de su unidad orgánica. El cambio de metodología afecta, sobre todo, al recuento de los empleados del Centro de Servicios Compartidos de Budapest, y de los funcionarios y el personal asociado contratados por las unidades de la Sede que trabajan en las oficinas descentralizadas. Esta metodología, basada en el lugar de destino, proporciona una distribución geográfica más realista de la fuerza de trabajo de la FAO entre la Sede y las oficinas descentralizadas, lo que revela la amplia presencia mundial de la fuerza de trabajo de la FAO. También cabe señalar que parte del personal asociado, que normalmente habría sido contratado en la Sede, trabaja desde sus casas a causa de la pandemia de la COVID-19.

25. El cuadro siguiente muestra la fuerza de trabajo de la FAO, todos los empleados, por categoría, y por lugar de destino en la Sede y las regiones.

	Sede	RAF	RAP	REU	RLC	RNE	
Categoría	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total general
D y superiores	80	13	10	9	9	8	129
Profesionales	957	227	113	77	89	94	1 557
Profesionales de contratación nacional	0	95	47	26	44	30	242
Servicios generales	574	235	133	115	114	79	1 250
Total funcionarios	1 611	570	303	227	256	211	3 178
Categoría	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total general
Consultores	557	258	150	347	164	65	1 541
Contratistas (PSA.SBS)	114	81	65	126	103	24	513
Personal nacional de proyectos	0	1 893	1 293	186	901	419	4 692
Contratistas nacionales	46	729	405	575	678	249	2 682
Otros (incluidos pasantes, voluntarios, etc.)	208	201	43	64	114	107	737
Total personal asociado	925	3 162	1 956	1 298	1 960	864	10 165
Total empleados	2 536	3 732	2 259	1 525	2 216	1 075	13 343

Véase en los Cuadros 1, A, B, C, D, E del Anexo un desglose más detallado de la fuerza de trabajo de la FAO, todos los empleados, por categoría, por Sede/Oficinas descentralizadas, por tipo de financiación (presupuestado en el Programa de trabajo y presupuesto [PTP]/no presupuestado en el PTP), a 31 de diciembre de 2020.

Indicador clave del rendimiento: Plazo de contratación

26. En la primera parte de 2020, la contratación de la mayoría de los puestos previstos en el PTP quedó en suspenso a la espera de la aprobación del Consejo en su 164.º período de sesiones (6-9 de julio de 2020) y de la aplicación de la nueva estructura de la Organización en la Sede. De este modo, se garantizaba que todos los funcionarios que ocupaban puestos suprimidos tuvieran la oportunidad de ser reubicados con la correspondiente adecuación entre las competencias y las necesidades de la Organización, antes de su anuncio. Este ejercicio se completó satisfactoriamente en septiembre, momento en el que se pusieron en marcha importantes esfuerzos para cubrir las lagunas e implicar a todos los responsables de contratación en la reanudación de la contratación para los puestos prioritarios.

27. En consecuencia, en 2020, el indicador clave del rendimiento “Plazo de contratación” para los puestos profesionales previstos en el PTP en 2020 ha aumentado a 159 días. También cabe señalar que este indicador clave del rendimiento registró una fuerte mejora (107 días en los últimos tres meses de 2020) como resultado de la reanudación de la contratación después de la reestructuración, y actualmente estamos superando la meta de 120 días.

- Plazo de contratación = número de días desde el cierre del anuncio de vacante hasta la oferta inicial. Tomando como referencia diciembre de 2019: 145 días; meta para diciembre de 2021: 120 días.
- En términos generales, para 2020, el plazo de contratación aumentó a 159 días en 2020:
 - el tiempo medio para cubrir una vacante para los últimos seis meses de 2020 (de julio a diciembre) es de 152 días;
 - el tiempo medio para cubrir una vacante para los últimos tres meses de 2020 (de octubre a diciembre) es de 107 días.

Indicador clave del rendimiento: Tasa de vacantes

28. Al igual que el indicador clave del rendimiento relativo al plazo de contratación, el indicador clave del rendimiento sobre la tasa de vacantes para los puestos profesionales previstos en el PTP ha experimentado un nuevo aumento en 2020 y ha alcanzado un 20 % (frente al 19 % en marzo de 2020). Véase más detalles en el Cuadro 4 del Anexo.

29. Los esfuerzos de contratación han aumentado significativamente tras la finalización de la reestructuración a finales de 2020, para los puestos de la Sede. La CSH también ha iniciado un ejercicio para trabajar con los directivos a fin de tratar la planificación de la fuerza de trabajo y las estrategias de contratación con miras a garantizar que los puestos se estén gestionando de manera eficiente y adecuada.

30. En consecuencia, el número de vacantes de puestos profesionales de la Sede presupuestados en el PTP, publicadas en el segundo semestre del año, se duplicó. Del total general de puestos profesionales vacantes del PTP (248), 80 se encontraban en proceso de contratación a 31 de diciembre de 2020. En concreto, se han publicado anuncios de vacantes para 34 puestos y la selección está en marcha para otros 25 puestos, con pruebas o entrevistas programadas o a punto de finalizar. Por último, ya se ha puesto en marcha el proceso de incorporación de otros 21 de estos 80 puestos vacantes. Teniendo en cuenta los procesos de contratación en curso, las previsiones estimadas sobre la tasa de vacantes muestran una posible reducción significativa, aunque debe tenerse en cuenta que las personas seleccionadas pueden dejar vacante otro puesto previsto en el PTP.

31. Además, entre los 21 puestos de Director vacantes (tasa de vacantes del 16 %), ya se está llevando a cabo la contratación para 17 puestos. Como se mencionó anteriormente, en el segundo semestre de 2020 se inició un proceso para cubrir los puestos de FAOR vacantes, y los nuevos FAOR acreditados asumirán sus cargos en 2021. Se consideró prioritariamente a los FAOR que deberían haber rotado hace tiempo, por lo que el efecto sobre la tasa de vacantes llevará tiempo, ya que se están abriendo nuevas vacantes como resultado de este proceso (tasa de vacantes del 21 %).

32. Para 2021, se están elaborando con carácter prioritario nuevas directrices de contratación para los puestos de funcionarios que racionalizarán los flujos de trabajo y delegarán la autoridad para una serie de decisiones. El Programa de jóvenes profesionales (JPO), que tiene actualmente 13 de 25 puestos vacantes, se está revisando como parte de los programas de jóvenes talentos profesionales.

I.2. Fortalecimiento y activación de las capacidades mediante oportunidades de formación y aprendizaje, y mejora del rendimiento

I.2.1. Realizaciones clave

33. En 2020, la FAO continuó centrándose en la ***ejecución de programas de aprendizaje y capacitación basados en las necesidades y de alta calidad***, a pesar de las dificultades planteadas por la crisis de la COVID-19. En concreto, tuvieron que posponerse programas que requerían viajes, como el programa de capacitación en el empleo dirigido a los Asistentes de los Representantes de la FAO (A-FAOR) y el curso de liderazgo de los equipos de las Naciones Unidas en los países dirigido a los FAOR e impartido externamente por la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas. Sin embargo, la FAO consiguió convertir toda su capacitación presencial, incluidas las clases de idiomas, los talleres de técnicas de comunicación y el seminario sobre jubilación, a un formato virtual, y amplió sus oportunidades de aprendizaje en línea.

Como resultado, se llegó a las oficinas descentralizadas con mayor eficacia, proporcionando más capacitación y a un público más amplio, en lugar de llegar solo a los que estaban en el mismo lugar donde se organizaron los cursos.

34. A fin de apoyar la *transición a nuevas formas de trabajar*, la Organización puso en marcha lo siguiente:

- Un foro virtual, “Zoom in on Learning” (Una aproximación al aprendizaje) (abril de 2020), destinado promover el aprendizaje y el intercambio de conocimientos sobre el uso de herramientas y recursos digitales. Esta iniciativa abarcó una serie de temas impartidos en 16 sesiones de una hora, y contó con más de 3 700 asistentes de todo el mundo.
- Un espacio de trabajo digital a través de you@fao¹⁶, que proporciona a los empleados recursos para apoyar el uso de herramientas digitales y promover nuevas formas de trabajar.
- Talleres electrónicos específicos, dirigidos a 80 supervisores de todo el mundo, sobre cómo gestionar los equipos y el rendimiento a distancia.
- Otros dos espacios de trabajo digitales y listas de reproducción de you@fao para apoyar el bienestar y la gestión de los equipos virtuales.
- Una versión móvil de you@fao (LearnApp) para facilitar el acceso al aprendizaje.

35. Además, a partir del 1 de enero de 2020, se puso a disposición de todos los empleados (no solo los funcionarios) una *biblioteca digital de nuevos cursos de aprendizaje electrónico* a través de you@fao; esta ofrece contenidos alta calidad actualizados, en varios idiomas. Esta incluye más de 16 500 cursos de aprendizaje en línea, ofrecidos por LinkedIn Learning, que abarcan un amplio abanico de temas. En 2020, 3 500 usuarios completaron 5 400 cursos y vieron 139 600 videos de aprendizaje al instante (1 418 de ellos, colegas de la Sede, y el resto de las oficinas descentralizadas). Dado que estos contenidos son nuevos, se prevé que su número aumentará a medida que más usuarios los conozcan y se familiaricen con ellos.

36. Las iniciativas destinadas a apoyar las *perspectivas de carrera personales y específicas* continuaron durante 2020. Se organizaron talleres para más de 290 empleados con el objetivo de reforzar las competencias informáticas y esenciales, como el uso de Skype for Business, capacitación estratégica sobre medios de comunicación para directores superiores, técnicas de presentación, gestión del tiempo, redacción eficaz de informes, atención al cliente y técnicas de negociación. Con miras apoyar la formación profesional y el uso eficaz de las herramientas de gestión del rendimiento, como los objetivos SMART, la retroinformación y la planificación del desarrollo, se impartieron talleres presenciales a 56 empleados a principios de 2020 (antes de la COVID-19). A fin de mejorar aún más las competencias y la sensibilización, se hace hincapié en los instrumentos, recursos y prácticas de gestión del rendimiento en sesiones informativas, actividades de aprendizaje y cursos de capacitación en línea específicos. La FAO también organizó su primer *seminario virtual sobre la jubilación*, que contó con la asistencia de 325 participantes de todo el mundo.

37. A los efectos de promover el *multilingüismo*, la Organización impartió formación lingüística en los seis idiomas oficiales de la FAO¹⁷ a más de 1 000 empleados de la Sede¹⁸. También se pusieron en marcha cursos de idiomas en línea para 50 funcionarios situados en lugares de destino con acceso limitado a la formación lingüística.

38. A fin de reforzar las dotes de liderazgo y competencias en materia de gestión:

- En colaboración con la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas, se puso a prueba un nuevo programa virtual de gestión ejecutiva. Este programa de aprendizaje mixto en línea, impartido a 22 profesionales de nivel superior (P-5 y categorías superiores), repartidos uniformemente entre la Sede y las oficinas descentralizadas y entre ambos sexos, incluye una evaluación de 360 grados armonizada con el Marco de liderazgo del sistema de las Naciones Unidas, así como sesiones de asesoramiento individual.

¹⁶ Sistema de la FAO de gestión de resultados y aprendizaje.

¹⁷ Árabe, chino, español, francés, inglés y ruso.

¹⁸ Las oficinas descentralizadas coordinan directamente su propia formación lingüística, utilizando el presupuesto de formación de personal de la división.

Otros 30 directivos superiores del anterior programa de gestión ejecutiva participaron en sesiones de capacitación de seguimiento sobre aprendizaje práctico y habilidades de orientación de equipos.

- Un nuevo programa de aprendizaje virtual sobre formas de lograr resultados por medio de las personas, destinado a directivos de nivel medio (P-3/4), contó con 39 participantes de todo el mundo, en la Sede y en las oficinas descentralizadas. El formato virtual permitió contar con una gran cantidad de participantes en este tipo de programas, sin comprometer el aprendizaje óptimo, la interacción, la conexión en redes y el trabajo en grupo relacionado.
- Una nueva iniciativa de capacitación virtual para el fortalecimiento de las capacidades nacionales en las oficinas descentralizadas, denominado “Building Capacity for Change” (Crear capacidad para el cambio) y organizado en colaboración con la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas, contó con la participación de 29 AFAOR.

39. *Además, se pusieron en marcha iniciativas para mejorar y **gestionar el rendimiento**:*

- En 2020, se organizaron sesiones informativas, talleres y cursos de capacitación presenciales y en línea para los directivos y los funcionarios de toda la Organización, con el fin de apoyar la gestión eficaz del rendimiento mediante la creación de una cultura de diálogo permanente y de retroinformación eficaz. Esto incluye la presentación de dos nuevos módulos de aprendizaje electrónico sobre el Sistema de evaluación y gestión del rendimiento (SEGR) de la FAO, centrados en aclarar el proceso del SEGR y formas dar y recibir retroinformación y evaluar eficazmente. También se desarrollaron instrumentos para orientar a los directivos sobre formas de abordar y resolver el bajo rendimiento y de colaborar eficazmente con el personal. A fin de reforzar aún más las habilidades y competencias, una serie de otros cursos hacen hincapié en las habilidades y herramientas de gestión del rendimiento.
- Para mejorar la gestión del rendimiento y estimular las conversaciones sobre el desarrollo profesional, se impartió un nuevo taller presencial en la Sede, a principios de 2020 (antes de la COVID-19) a 55 supervisores sobre el desarrollo de habilidades de capacitación.
- Se documentaron y ultimaron las conclusiones del examen de referencia de la eficacia de las políticas de otros organismos de las Naciones Unidas, destinadas además a racionalizar y simplificar los formularios de evaluación.
- Con miras agilizar aún más el proceso de evaluación del rendimiento, se automatizaron las evaluaciones del personal profesional a corto plazo en el sistema you@fao y se reformuló la biblioteca de objetivos de rendimiento para los FAOR.

40. La FAO también finalizó una *Evaluación mundial de las necesidades de aprendizaje*, cuyo objetivo fue determinar las principales prioridades de aprendizaje y a exponer las necesidades de aprendizaje tanto a nivel institucional como individual. Tras un examen de más de 200 fuentes de datos y 1 500 planes individuales de aprendizaje, la Evaluación mundial de las necesidades de aprendizaje puso de manifiesto un alto nivel general de armonización entre las prioridades de aprendizaje de la Organización y los planes de desarrollo personal.

41. La Organización también proporcionó nuevos programas de aprendizaje y herramientas de presentación de informes que ayudan a aplicar las políticas y prácticas para lograr un *rendimiento mejorado en la prevención del fraude, la gestión de riesgos, la ética y la protección del personal*. Esto incluye la presentación de cursos en línea relacionados con funciones sobre administración del efectivo, conciliación bancaria y cartas de acuerdo. Con la finalidad de prestar apoyo a los equipos y proteger a los empleados, se publicó un curso sobre el deber de diligencia, y tras la actualización de la Política de la FAO de protección de los denunciantes de irregularidades, la Organización también puso en marcha un curso de capacitación obligatorio para sensibilizar sobre esa política. Para reforzar la gestión basada en los resultados, se impartió, en colaboración con la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas, capacitación sobre el instrumento de programación y planificación por países de la FAO, el Marco de programación por países. Se impartió a 52 empleados de más de 41 oficinas en los países diferentes e incluyó un taller virtual de dos semanas sobre el Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y el Marco de programación por países y la teoría del cambio.

42. Con el fin de reforzar la capacidad institucional y reducir los factores de riesgo *para las funciones administrativas y operacionales de la FAO*, se completó una relación exhaustiva de los requisitos de capacitación para los puestos esenciales de la función orgánica y administrativa. Ya está disponible una página especial de you@fao con diferentes planes de formación específicos para cada perfil.

I.2.2. Indicador clave del rendimiento: Cumplimiento de la capacitación obligatoria

43. La FAO cuenta con ocho cursos de capacitación obligatoria y se realizan esfuerzos continuos para aumentar las tasas de finalización en toda la Organización y hacer un seguimiento de ellas. En 2020, se diseñaron más de 200 tableros personalizados para visualizar información a múltiples niveles: institucional, regional y específica de los países. El tablero de nivel institucional ofrece un panorama general del cumplimiento del compendio de capacitación obligatoria en la Organización; los tableros regionales agrupan la información según los países y el curso de capacitación correspondientes, y se diseñan tableros específicos de los países para cada lugar de destino de la FAO, a fin de proporcionar a los responsables de las oficinas o los FAOR y AFAOR datos pertinentes para su país. Estos se publicaron en you@fao, lo que facilitó el seguimiento descentralizado a las oficinas descentralizadas, y proporcionó información en tiempo real sobre los datos de capacitación.

Desglose para los funcionarios y el personal asociado, por curso

Título del curso de capacitación	Cumplimiento de los funcionarios	Cumplimiento del personal asociado	Cumplimiento general del curso
Lograr la igualdad de género en la labor de la FAO	71 %	50 %	55,1 %
Ética e integridad en las Naciones Unidas	80 %	47 %	55,1 %
Política de la FAO de protección de los denunciantes de irregularidades	77 %	50 %	56,7 %
Prevención del fraude y otras prácticas corruptas	90 %	67 %	72,8 %
Prevención del hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad	97 %	71 %	77,8 %
Protección contra la explotación y el abuso sexuales	88 %	65 %	70,5 %
Curso de las Naciones Unidas titulado "Trabajar juntos en armonía"	83 %	61 %	66,5 %
	Cumplimiento de los funcionarios (promedio)	Cumplimiento del personal asociado (promedio)	Cumplimiento general (promedio)
	83,8 %	58,6 %	64,9 %

44. A 31 de diciembre de 2020, el cumplimiento general de la capacitación obligatoria para todos los empleados se situaba en el 64,9 %, cifra que supera la meta (meta del 60 % para 2021 tomando como referencia el 40 % registrado en diciembre de 2019). El cumplimiento por el personal asociado es naturalmente menor que el de los empleados con contratos de personal, dado el carácter a corto plazo de sus contratos y su alto grado de rotación. La estadística del indicador clave del rendimiento excluye el curso de capacitación BSAFE, que es un requisito de incorporación con una tasa de cumplimiento del 99,8 %.

45. En el informe anual sobre los recursos humanos de 2022 se medirá y notificará otro indicador clave del rendimiento: Porcentaje de conformidad en la Encuesta sobre la satisfacción de los empleados de 2022 con la afirmación: "*Tengo oportunidades para adquirir nuevas competencias que me ayuden a desempeñar mi trabajo*" (meta del 62 % para 2021-22 tomando como referencia el 57 % registrado en 2019-2020).

I.3. Un entorno de trabajo diverso¹⁹ e inclusivo donde los empleados se sientan integrados, valorados y tengan un sentimiento de pertenencia

I.3.1. Fuerza de trabajo diversa

46. En lo que respecta a la paridad de género, a 31 de diciembre de 2020, la representación general de funcionarias en todos los niveles de la Organización se sitúa en el 52 %, con un 37 % de mujeres entre el personal asociado (para consultar más detalles, véanse los datos del Cuadro 3 del Anexo), y un 40,7 % de mujeres en la Organización (todos los niveles, todas las modalidades de contrato, todos los fondos).

47. En lo relativo a las *categorías profesionales y superiores* combinadas en la FAO, la representación de mujeres ha aumentado considerablemente en general en los últimos 10 años, pasando del 32 % al 43 %. Se alcanzó la paridad en la Sede (51 %), pero hay menos mujeres representadas en las oficinas descentralizadas (33 %), y se mantiene el fuerte descenso en la representación de las mujeres a partir de la categoría P-4.



48. El [“Plan de acción para lograr la paridad de género y la distribución geográfica equitativa del personal de la FAO”](#) fue aprobado por los órganos rectores en diciembre de 2018. Tiene por objeto lograr la paridad de género en la categoría profesional para 2022 y en 2024 para los puestos de categoría superior.

	DDG/ADG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total general
2010	25%	14%	16%	22%	30%	45%	62%	33%	32%
2020	29%	25%	26%	28%	39%	54%	65%	71%	43%

49. La FAO sigue manteniendo un sólido rendimiento general en lo que respecta al Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP 2.0). [Los resultados de los informes presentados por la FAO al ONU-SWAP en 2019](#) muestran que la Organización cumplió o superó los requisitos para 15 de los 16 indicadores del rendimiento aplicables, más que la media para las entidades especializadas y para el sistema de las Naciones Unidas en general. El único indicador calificado como “se acerca a los requisitos” fue aquel de representación igualitaria de las mujeres. Sin embargo, cabe señalar que la paridad de género sigue siendo un reto para la mayoría de las entidades de las Naciones Unidas, en particular en las entidades especializadas y técnicas. Como se muestra en los [resultados de los informes de todo el sistema de las Naciones Unidas de 2019](#), solo el 19 % de las entidades de la Naciones informaron de que habían alcanzado la representación igualitaria de las mujeres para todas las categorías profesionales.

50. Los *objetivos de representación geográfica* institucionales de la FAO se han cumplido desde hace tiempo, y en 2020 la FAO mantuvo el porcentaje de países representados equitativamente en la fuerza de trabajo en un 75 % o más, como lo estableció la Conferencia de la FAO²⁰.

¹⁹ Sobre la base de los resultados para “Diversidad” del Marco de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) para gestionar los recursos humanos. “La composición de la plantilla en el régimen común de las Naciones Unidas debe reflejar una fuerza de trabajo diversa desde distintas perspectivas (entre otras, la distribución geográfica equitativa y el equilibrio de género, así como perspectivas culturales, generacionales, multilingües y de las personas con discapacidad) y esa diversidad debe ser apoyada por los responsables de la adopción de decisiones con el fin de reforzar el desempeño de las organizaciones”.

²⁰ Meta establecida por la Conferencia de la FAO en su 39.º período de sesiones, junio de 2015, C 2015/3, <http://www.fao.org/3/a-mm710s.pdf>.

En la actualidad, el número de Estados Miembros representados equitativamente en la fuerza de trabajo de la FAO es de 165, con lo que el resultado es del 85 %. (Para obtener información más detallada, véase el Cuadro 2 del Anexo).

51. A lo largo de 2020, **la diversidad y la inclusión** se han integrado como consideraciones esenciales en todas las iniciativas de la FAO. En consonancia con las prioridades establecidas por el Director General, una de las categorías de la iniciativa de reconocimiento a los empleados se centraba en los logros y medidas que promueven la diversidad y la inclusión. Asimismo, más del 50 % de quienes fueron reconocidos en el marco de esta iniciativa eran mujeres. La composición del grupo de trabajo de la E2S es diversa²¹, y se están revisando los resultados del proceso de planificación de medidas desde el punto de vista del género para identificar futuras medidas en materia de inclusión. De hecho, los resultados de la encuesta revelaron que las mujeres tienen menos percepciones positivas de la cultura de la FAO en comparación con los hombres, lo que se refleja en las puntuaciones de cada uno de los temas de la encuesta.

52. En 2020, se han tomado medidas tangibles para promover un lugar de trabajo diverso e inclusivo, entre ellas:

- Se ha añadido al SEGR un nuevo indicador sobre diversidad e inclusión para todos los supervisores.
- Igualdad de oportunidades de aprendizaje para hombres y mujeres.
- Esfuerzos de extensión para identificar y seleccionar talentos diversos y mujeres (véase la sección anterior sobre la dotación de personal).
- Atención específica a las modalidades flexibles de trabajo (véase también la sección sobre salud y la COVID-19 más adelante).

53. Además, la nueva cobertura del seguro médico para el personal asociado incluye ahora **cobertura de familiares a cargo y cobertura del sueldo durante la maternidad**, de suscripción voluntaria. Esta nueva prestación se implementó en respuesta directa a las recomendaciones del Comité de las mujeres de la FAO y a los resultados recibidos de la encuesta a los empleados. (Véase también la sección sobre salud más adelante).

54. La CSH continúa trabajando en estrecha colaboración con el **Comité de las mujeres de la FAO** para promover la paridad de género dentro de la Organización. En 2020, el Director General participó activamente en varias reuniones del Comité de las mujeres, en las que también pronunciaron discursos principales o contribuyeron otros miembros del equipo directivo, tales como los directores generales adjuntos, la Directora de Recursos Humanos y la Asesora Jurídica.

55. En 2020, la FAO respaldó la **Estrategia para la Inclusión de la Discapacidad**²² para todo el sistema de las Naciones Unidas, incluidas las recomendaciones relativas al lugar de trabajo, y se comprometió a aplicarla. La CSH prevé publicar en 2021 orientaciones actualizadas, centradas en la adquisición de talento y la gestión de las personas con discapacidad.

56. Por último, en 2020 el Director General reunió a cinco jubilados de la FAO, y a más de 400 colegas de toda la Organización, en un acto virtual inclusivo y enérgico, con miras a invertir en los **colegas jóvenes**. Este diálogo informal les brindó una oportunidad única de relacionarse y aprender de antiguos colegas, que compartieron ricas perspectivas y experiencias basadas en sus diversas trayectorias profesionales.

1.3.2. Fortalecimiento de la confianza, la satisfacción, el compromiso y el reconocimiento de los empleados

57. En 2020 se informaron los resultados de la nueva **Encuesta sobre la satisfacción de los empleados de la FAO (E2S)**. Los resultados se resumieron y se comunicaron a todos los empleados y se realizaron sesiones de escucha en toda la Organización, en colaboración con el grupo de trabajo de la ES2.

²¹ Véanse los progresos realizados en relación con la encuesta en el documento FC 185/11 del Comité de Finanzas.

²² https://www.un.org/es/content/disabilitystrategy/assets/documentation/UN_Disability_Inclusion_Strategy_spanish.pdf.

En estas sesiones, junto con los resultados, se informaron las actividades incluidas en el Plan estratégico sobre recursos humanos y se ofreció una oportunidad para crear racionalizaciones y sinergias. Se presentará un informe separado sobre este proceso y sus resultados al Comité de Finanzas en su período de sesiones de la primavera de 2021²³.

58. El diseño y la puesta en marcha del acto de la *Iniciativa de reconocimiento a los empleados* de 2020 tuvo características únicas, ya que más de 1 500 empleados se reunieron a través de Zoom para rendir homenaje a 100 colegas jóvenes, y a 100 jóvenes de corazón, así como a 10 equipos. Los 200 galardonados, seleccionados a través de un sondeo de 600 candidaturas en toda la FAO, representaban 92 nacionalidades, dos tercios de las cuales procedían de las oficinas descentralizadas de la FAO. Se reconoció a los empleados en las categorías de innovación, intercambio de conocimientos, eficiencia y eficacia operacionales, trabajo en equipo y colaboración, así como diversidad e inclusividad. Se reconoció a 10 equipos intersectoriales por su excepcional rendimiento, compromiso y colaboración en 2020. El acto, que incluyó representaciones musicales, bailes, poesía y arte, fue el primero de su clase; no solo reconoció a los colegas en las cinco esferas que la FAO valora en el comportamiento de los empleados, sino que también destacó y celebró la diversidad de la FAO.

1.3.3. Un lugar de trabajo respetuoso e inclusivo (y prevención del hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad)

59. A través de un grupo de trabajo interno, presidido por el Sr. Laurent Thomas, Director General Adjunto, la FAO siguió desempeñando un papel activo en la prevención mediante la implementación del Grupo de acción de la FAO para la aplicación del Plan de acción sobre la protección contra la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual²⁴. Se presentó al Consejo, en diciembre de 2020, el [Informe anual sobre la política, los procesos y las medidas institucionales relativos a la prevención del hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad, incluidos los resultados de la encuesta sobre la satisfacción del personal](#).

60. En agosto de 2020, se creó la Red de integridad en el lugar de trabajo para fomentar la colaboración entre diferentes oficinas con el fin de crear conciencia y mejorar la conducta ética en diversas esferas de trabajo. La Red cuenta con la experiencia y los conocimientos diversificados de la Directora de la CSH, el Ombudsman de la FAO²⁵, la Oficina de Ética²⁶, la Oficina del Inspector General²⁷, la Oficina Jurídica y el Asesor del personal. La Red coordina las medidas de las distintas oficinas para crear sinergias y evitar solapamientos.

61. En 2020, la CSH reforzó las herramientas, las redes, los grupos de trabajo y las comunicaciones para apoyar y garantizar las medidas necesarias con miras lograr un lugar de trabajo respetuoso e inclusivo, entre otras:

- realización de sesiones informativas sobre la política de lucha contra el fraude en materia de seguro médico en la Sede y en las oficinas descentralizadas;
- la difusión de un nuevo “Código de conducta para prevenir el hostigamiento, en particular el acoso sexual, en los actos de la FAO”;
- un mensaje para toda la Organización sobre la importancia de prevenir el acoso sexual, también en el contexto del trabajo a distancia;
- la Circular Administrativa sobre la práctica de la Organización en cuestiones disciplinarias.

62. Además, la FAO sigue colaborando en el trabajo de la Junta de los Jefes Ejecutivos (JJE) del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, el Equipo de Tareas de la JJE sobre la lucha contra el acoso sexual en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, y el Comité Permanente entre Organismos.

²³ Véase del documento FC 185/11 del Comité de Finanzas.

²⁴ CL 165/INF/6 Rev.1.

²⁵ Para obtener más información, véase el sitio web del Ombudsman.

²⁶ Para obtener más información véanse el sitio web de la Oficina de Ética y el Informe anual de la Oficina de Ética correspondiente a 2020, FC 185/14.

²⁷ Para obtener más información, véase el Informe anual de la OIG correspondiente a 2020.

63. En 2020, se actualizó el conjunto de instrumentos de orientación, que ahora incluye políticas de lucha contra el fraude y material de sensibilización, para iniciar la sensibilización del personal sobre el fraude en el momento de la incorporación. También se ha revisado el procedimiento de entrevistas de fin de servicio, con el objetivo de conocer mejor la experiencia de los empleados en materia de ética laboral, incluidos el acoso, el acoso sexual, la discriminación, el abuso de autoridad, el fraude o la corrupción en la FAO. Esto proporcionará valiosas enseñanzas para hacer de la FAO un lugar más atractivo para trabajar, al tiempo que se refuerzan los mecanismos de prevención y detección del fraude.

1.3.4. Indicador clave del rendimiento: Paridad de género y representación geográfica institucional

- Paridad de género en los puestos de categoría profesional:
 - Tomando como referencia el 44 % registrado en diciembre 2019 en las categorías P-1 a P-5 (excluidos los profesionales asociados); resultado de 2020: 44 %.
 - Tomando como referencia el 25 % registrado en diciembre de 2019 en las categorías D-1 y superiores; resultado de 2020: 26 %.
- Representación geográfica institucional (la meta consiste en mantener el porcentaje de países representados equitativamente al 75 %):
 - Resultado de 2020: 85 %.

64. En el informe anual sobre los recursos humanos de 2022 se medirá y notificará otro indicador clave del rendimiento: porcentaje de conformidad con la afirmación “la FAO dispone de políticas, procesos y procedimientos eficaces para combatir el hostigamiento y otros comportamientos inaceptables” de la E2S de 2022 (meta del 70 % del personal para 2021-22, tomando como referencia el 64 % registrado en 2019-2020).

1.4. Un entorno de trabajo seguro y saludable

1.4.1. Realizaciones clave

65. El año 2020 fue un año único y difícil y, sin embargo, fue uno de los más gratificantes en cuanto a los resultados de nuestros esfuerzos por garantizar y mejorar la salud y la seguridad de nuestro entorno laboral mundial.

1.4.1. Promoción de la salud y el bienestar de los empleados durante la crisis de la COVID-19

66. La pandemia de la COVID-19 afectó significativamente las operaciones de la organización el año pasado, y la CSH trabajó con el Equipo de gestión de crisis (que incluyó la representación de las divisiones pertinentes de la Sede y los subdirectores generales regionales), en la respuesta estratégica a la amenaza y en la superación de los cambios en el lugar de trabajo.

67. En la primera fase de esta situación tan compleja y sin precedentes, el Equipo de gestión de crisis se centró en la comunicación con el personal, asegurándose de que el personal directivo y empleados estuvieran informados de las nuevas modalidades de trabajo y de la normativa de cuarentena. La Sede, en Italia, comenzó a trabajar a distancia durante la primera semana de 2020, y la mayoría de nuestros empleados trabajaron a distancia durante la mayor parte de 2020. Esto supuso retos específicos en cuanto al deber de diligencia y el bienestar de los empleados a nivel mundial y la gestión de nuestro trabajo.

68. El 6 de marzo, la CSH publicó el primer conjunto de ***directrices administrativas de recursos humanos***, que introdujeron medidas especiales para garantizar la continuidad de las operaciones, así como la salud y la seguridad de nuestros empleados en todo el mundo. Estas presentaron orientaciones esenciales sobre cuestiones como nombramientos, licencias, anticipos de sueldo en los lugares de destino sobre el terreno y trabajo a distancia. A lo largo de 2020, las directrices administrativas de recursos humanos se actualizaron continuamente (seis versiones hasta la fecha) y se publicaron en respuesta a la prolongada crisis de la COVID-19. Esto era necesario para abordar los problemas que iban surgiendo y garantizar que hubiera un enfoque común para la gestión administrativa de los empleados en toda la Organización, y dentro del régimen común de las Naciones Unidas, en la medida de lo posible.

69. Para apoyar la *salud de los empleados*, se compartió información proactiva a lo largo de 2020, sobre los planes de seguro médico y los servicios médicos y de orientación psicológica de la FAO, que se ampliaron para atender la demanda. En colaboración con los Servicios de Salud de la FAO²⁸ se realizaron seminarios de información en las oficinas regionales y en la Sede, y se mejoraron los sitios web para facilitar el acceso de los empleados a la información pertinente. Además, para ayudar aún más al personal durante la pandemia de la COVID-19, la FAO negoció de forma proactiva con sus proveedores de seguro médico una exención de la contribución del 20 % del personal para todas las solicitudes de reembolso relacionadas con la COVID-19, y la introducción de servicios de telesalud, sin costo adicional para el personal.

70. En consonancia con el principio de “permanecer y cumplir”, la FAO también se comprometió con la *iniciativa de evacuación médica* (MEDEVAC) para todo el sistema de las Naciones Unidas. Durante la pandemia, si el personal de las Naciones Unidas, sus familiares a cargo, o ambos, se enferman con COVID-19, ahora hay un abanico de opciones de tratamiento y atención (que pueden llegar a incluir la evacuación médica si es necesario) disponibles para prestar apoyo a los empleados en el nivel de los países.

71. Como se mencionó anteriormente, en apoyo de *la colaboración y el aprendizaje virtuales*, a principios de 2020 se pusieron en marcha por primera vez espacios de trabajo digitales junto con una biblioteca digital con nuevo material de aprendizaje electrónico. Estos nuevos espacios de trabajo proporcionaron herramientas y recursos para apoyar el bienestar, el dominio de las herramientas digitales y la gestión de equipos virtuales. Las directrices y la capacitación proporcionadas al personal directivo, así como a los empleados, les ayudaron a seguir trabajando de forma productiva y a gestionar eficazmente su rendimiento y el de sus equipos a distancia. El equipo encargado de la FAO Digital, que incluye a la CSH, fue reconocido en el acto de la iniciativa de reconocimiento de los empleados de la FAO por garantizar la eficacia de la Organización en modo virtual.

72. En diciembre de 2020, después de nueve meses de trabajo a distancia para muchos empleados, se envió una “**encuesta de clima laboral**” a todos los empleados para recopilar las enseñanzas adquiridas con esta experiencia. La encuesta no se limitó a la experiencia del teletrabajo, sino que solicitó opiniones sobre la participación en equipos a distancia y colaboración, así como apoyo institucional y comunicación, durante este difícil período. Se recibieron casi 6 000 respuestas y las conclusiones preliminares muestran que más del 85 % de los encuestados estaban satisfechos con la información proporcionada por la Organización y más del 75 % con la gestión general del entorno de trabajo de la FAO durante la crisis de la COVID-19. También se registraron conclusiones muy positivas respecto al apoyo de tecnologías de la información (TI) durante el período de trabajo a distancia, y se indicó que la Organización ya cuenta con una sólida infraestructura y asistencia de TI para sostener una modalidad de trabajo más flexible; solo el 14 % consideró que las solicitudes no se resolvían dentro de un plazo adecuado. La mayoría de los encuestados también apoyó en general la flexibilidad para teletrabajar dos o tres días por semana. Los datos se están analizando actualmente para fundamentar la respuesta y la futura planificación de nuevas formas de trabajar. Esto incluirá una revisión exhaustiva de la Política sobre modalidades flexibles de trabajo que se llevará a cabo en 2021.

1.4.2. Mejora de la cobertura del seguro médico y del acceso de los empleados

73. Dado que los planes de seguro médico y de vida habían de renovarse, la Subdivisión de Seguridad Social (CSHSD) buscó mejorar la cobertura y el valor para los miembros asegurados. Este ejercicio se hizo en estrecha consulta con los órganos de representación del personal, el Comité Asesor Mixto sobre Seguro Médico (JAC/MC) y los Servicios de Salud, e incluyó los resultados de la E2S, así como las necesidades inminentes que surgieron de la pandemia mundial. Se creó un grupo de trabajo para preparar los documentos de la licitación analizando las necesidades de mejora de la cobertura planteadas por nuestros empleados y haciendo una evaluación comparativa con el sistema de las Naciones Unidas, incluidos los organismos con sede en Roma.

²⁸ Los Servicios de Salud de la FAO han contratado a otros seis asesores que prestan servicios en español, francés e inglés y realizan sesiones educativas y consultas sobre la respuesta a incidentes en situaciones de crisis. También se estableció un programa de apoyo entre homólogos para la identificación e intervención tempranas tras incidentes críticos o situaciones de estrés emergentes.

74. A partir del 1 de enero de 2021, los nuevos planes MCS/MCNS y MICS ofrecen una **cobertura médica mejorada y ampliada** para el personal asociado y el personal contratado localmente en las oficinas descentralizadas, es decir, el 75 % de los empleados de la FAO. También ofrecen una mejor relación calidad-precio, proporcionando en algunos casos a la FAO las primas más bajas del sistema de las Naciones Unidas. La cobertura médica mejoró significativamente con nuevas prestaciones, como la cobertura del 100 % de las vacunas, la cobertura opcional para los familiares y durante las interrupciones de la continuidad del servicio, la cobertura de la muerte por enfermedad y la cobertura de los gastos médicos y el sueldo durante la maternidad. Ahora también se puede acceder a los servicios de salud, incluida la orientación psicológica, a distancia a través de los servicios de telemedicina. También se pueden realizar consultas médicas en más de 30 idiomas, lo que es especialmente importante para los empleados de las oficinas descentralizadas, además de los servicios de salud y orientación psicológica de la FAO.

75. El Plan de seguro colectivo de vida, accidentes e invalidez (GLADI), de carácter voluntario, que está a disposición de todos los empleados, mitiga los riesgos y mejora la preparación ante imprevistos. La FAO dirigió la negociación del nuevo contrato del GLADI en nombre de la UNESCO y el Centro internacional de estudios de conservación y restauración de los bienes culturales (ICCROM), y ha conseguido una reducción de la prima del 20 %, lo que supone uno de los mejores valores del sistema de las Naciones Unidas.

76. Antes de que los nuevos planes entraran en vigor, hubo un largo proceso de transición que incluyó importantes cambios en los procedimientos de solicitud de reembolso y una cuidadosa transferencia de grandes cantidades de datos y registros personales, garantizando al mismo tiempo la confidencialidad. El proceso de transición al nuevo plan y proveedor de Plan básico de seguro médico para el personal de contratación internacional a principios de 2020 supuso un reto adicional, que la CSHSD manejó haciendo un seguimiento regular del rendimiento del proveedor de seguro.

1.4.3. Seguridad social digital, automatizada y eficiente

77. La digitalización y la automatización de los procesos proporcionan **un mejor acceso al seguro médico y un proceso de presentación de solicitudes y reembolso más rápido y directo** para todos los empleados en los nuevos planes de seguro médico. Además, la atención dedicada a la digitalización y la automatización debería reducir el volumen de consultas que recibe la Subdivisión de Seguridad Social de la FAO, que en 2020 se situó en torno a las 9 000. El seguro médico de la FAO es ahora más rápido, más respetuoso con el medio ambiente y más eficiente.

78. La digitalización y la automatización de los procesos fueron una prioridad fundamental no solo en relación con el seguro médico sino también en asuntos relacionados con las pensiones. Para estos asuntos, se puso en marcha un nuevo portal de pensiones de autoservicio para el personal de la FAO en colaboración con la **Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CCPPNU)**. El personal de la FAO, que es el primero en tener acceso a esta función en el sistema de las Naciones Unidas, tiene acceso directo al autoservicio para los Miembros. Esta actualización afecta a unos 3 000 empleados y agiliza los procesos de incorporación, separación del servicio y acontecimientos de vida.

79. Otros procesos recientemente digitalizados para las prestaciones de la CCPPNU afectan a unas 4 000 personas y garantizan un servicio mejor y más eficiente. Ya están disponibles los certificados electrónicos de derechos de pensión, así como un programa de reconocimiento facial y una función automatizada para autenticar mejor las firmas. Esto reducirá el papeleo y ayudará a prevenir el fraude, además de agilizar la logística de la certificación.

II: Comunicaciones, notificación e instrumentos centrados en las partes interesadas que permitan la adopción y aplicación oportunas y exhaustivas de las medidas, productos y servicios estratégicos relacionados con los recursos humanos (Logro 2)

80. La **ejecución del Plan estratégico sobre recursos humanos para 2020-21** fue un resultado clave alcanzado en 2020, ya que proporcionó un camino claro para el cambio basado en una amplia variedad de aportaciones, incluidos los requisitos de auditoría y los planes de acción para todo el sistema.

La aprobación del Plan estratégico sobre recursos humanos por las principales partes interesadas (los órganos de representación del personal, el equipo directivo, los Miembros y los asociados de recursos humanos) permite la reforma de los recursos humanos, garantiza que los cambios se gestionen en colaboración con las partes interesadas y que se mantenga informado a los empleados afectados. El diseño del nuevo informe anual sobre recursos humanos garantizará que los avances en los hitos y actividades, así como las dificultades, queden documentados para facilitar la referencia y la transparencia para todos.

81. Tal y como destacaron en su intervención ante el Consejo, los órganos de representación del personal informaron de una **tendencia positiva en las relaciones entre la Administración y los órganos de representación del personal**. Se solicitó de forma proactiva la contribución de los órganos de representación del personal a las iniciativas de recursos humanos, lo que incluye entre otras cosas el nuevo plan de seguro médico, la encuesta sobre las modalidades flexibles de trabajo y las directrices sobre la COVID-19.

82. Se establecieron nuevas reuniones virtuales mensuales con los asociados regionales de recursos humanos para garantizar un flujo más frecuente de aportaciones, ideas y diálogo, tanto formal como informal. Los temas fundamentales del diálogo fueron el nuevo Plan estratégico sobre recursos humanos y las nuevas directrices administrativas sobre la COVID-19, incluidas las dificultades para su aplicación.

83. Se mejoró la **comunicación con todos los empleados** mediante noticias, actualizaciones y seminarios web específicos y periódicos. Las comunicaciones se centraron en temas como el Plan estratégico de sobre recursos humanos, las oportunidades y programas de capacitación, los cambios en las prestaciones (por ejemplo, las escalas de sueldos), las nuevas políticas, los cambios en las directrices, incluidas las respuestas a la COVID-19, los planes de seguro y cuestiones éticas (por ejemplo, la prevención del acoso sexual y las modalidades de trabajo a distancia).

84. Dentro de la CSH, se mantuvo una serie de reuniones formales e informales de todo el equipo, así como se llevó a cabo una encuesta para recabar opiniones, además de reuniones de equipo más frecuentes para aunar al equipo en torno al nuevo Plan estratégico sobre recursos humanos. El objetivo fue también crear consenso y una nueva visión de equipo, así como recoger ideas para agilizar el cumplimiento.

85. En 2020 también se produjo el necesario **refuerzo de la estructura de recursos humanos**, con el objetivo de acabar con las compartimentaciones y cubrir las carencias mediante la incorporación de talento superior y especializado. Se realizaron selecciones, o se cubrieron importantes lagunas en esferas clave de conocimientos técnicos y experiencia en materia de recursos humanos, como presentación de informes, política, relaciones laborales, aprendizaje, contratación y la seguro social, junto con los principales puestos directivos (Directora de Recursos Humanos, Subdirector de Recursos Humanos, Jefe de Política). La contratación y la incorporación constituyeron una tarea importante durante todo 2020.

86. La CSH, en su calidad de miembro esencial del Grupo de acción interno de la FAO para simplificar la burocracia y la administración, apoya el trabajo continuo de **revisión de las delegaciones de autoridad**, en particular en materia de recursos humanos, con el objetivo de publicarlas en el Manual administrativo. También se ampliarán y comunicarán en las políticas nuevas y actualizadas. Uno de los siete principios rectores del Plan estratégico sobre recursos humanos apoya la adopción de decisiones en los niveles adecuados, teniendo en cuenta la nueva estructura de la Sede, y con la debida consideración para garantizar medidas adecuadas de mitigación de riesgos.

87. El primero de los dos conjuntos de delegaciones de autoridad se ha presentado a la Administración para su aprobación y se ha distribuido a los órganos de representación del personal. Se está elaborando un tercer conjunto junto con la nueva política de contratación. Además, en las secciones anteriores, se han destacado ejemplos de otros procesos que se han simplificado, racionalizado y automatizado.

ANEXO: INFORME ANALÍTICO Y SOBRE LA FUERZA DE TRABAJO, 31 de diciembre de 2020**PARTE I: PERFIL DE LA FUERZA DE TRABAJO POR TIPO DE EMPLEO Y LUGAR DE DESTINO**

El Cuadro 1 se presenta en cinco subcuadros. Los subcuadros son:

- A - Funcionarios en puestos previstos en el PTP (Presupuesto ordinario).
- B - Funcionarios en puestos no previstos en el PTP.
- C - Personal asociado (RHNF) financiado por el Programa ordinario.
- D - Personal asociado (RHNF) financiado por el Fondo fiduciario (FF).
- E - Fuerza de trabajo total.

PARTE II: Representación geográfica del personal, por grado de representación

En el Cuadro 2 se presenta un resumen de las estadísticas de los Estados Miembros de la FAO por grado de representación.

PARTE III: Representación de los sexos en la fuerza de trabajo mundial de la FAO

El Cuadro 3 consta de dos (2) subcuadros, a) y b):

- Cuadro 3 a) – Plantilla de funcionarios por categoría – Porcentaje de mujeres.
- Cuadro 3 b) – Personal asociado (RHNF) por categoría – Porcentaje de mujeres.

PARTE IV: Estadísticas de vacantes de los puestos profesionales previstos en el PTP

El Cuadro 4 presenta un resumen de las estadísticas del número de puestos profesionales previstos en el PTP cubiertos, los puestos vacantes y las tasas de vacantes, y consta de dos (2) subcuadros, a) y b):

- Cuadro 4 a) – Estadísticas de puestos profesionales previstos en el PTP en la Sede.
- Cuadro 4 b) – Estadísticas de puestos profesionales previstos en el PTP en las oficinas descentralizadas.

PARTE V: GLOSARIO

PARTE I**CUADRO 1: PERFIL DE LA FUERZA DE TRABAJO POR TIPO DE EMPLEO Y LUGAR DE DESTINO***(a 31 de diciembre de 2020)*

En la Parte I, el Cuadro 1 se presenta en cinco subcuadros. Los subcuadros son:

Funcionarios en puestos previstos en el PTP (Presupuesto ordinario).

Funcionarios en puestos no previstos en el PTP.

Personal asociado (RHNF) financiado por el Programa ordinario.

Personal asociado (RHNF) financiado por el Fondo fiduciario (FF).

Fuerza de trabajo total.

**A - FUNCIONARIOS EN PUESTOS PREVISTOS EN EL PTP
(PRESUPUESTO ORDINARIO)***

Todos los lugares de destino (Sede y oficinas descentralizadas)	Número de empleados	%
D y superiores	110	5
Profesionales	973	42
Profesionales de contratación nacional	191	8
Servicios generales	1 038	45
Total	2 312	100

Sede	Número de empleados	%
D y superiores	69	6
Profesionales	619	54
Profesionales de contratación nacional	0	0
Servicios generales	448	39
Subtotal	1 136	100

Oficinas descentralizadas	Número de empleados	%
D y superiores	41	3
Profesionales	354	30
Profesionales de contratación nacional	191	16
Servicios generales	590	50
Subtotal	1 176	100

(*) Cualquier discrepancia en el total de los porcentajes se debe al redondeo.

B - FUNCIONARIOS EN PUESTOS NO PREVISTOS EN EL PTP*

Todos los lugares de destino (Sede y oficinas descentralizadas)	Número de empleados	%
D y superiores	19	2
Profesionales	549	63
Profesionales asociados	35	4
Profesionales de contratación nacional	51	6
Servicios generales	212	24
Total	866	100

Sede	Número de empleados	%
D y superiores	11	2
Profesionales	312	66
Profesionales asociados	26	5
Profesionales de contratación nacional	0	0
Servicios generales	126	27
Subtotal	475	100
Oficinas descentralizadas	Número de empleados	%
D y superiores	8	2
Profesionales	237	61
Profesionales asociados	9	2
Profesionales de contratación nacional	51	13
Servicios generales	86	22
Subtotal	391	100

(*) *Cualquier discrepancia en el total de los porcentajes se debe al redondeo.*

**C - PERSONAL ASOCIADO (RECURSOS HUMANOS NO FUNCIONARIOS)
FINANCIADO POR EL PROGRAMA ORDINARIO***

Todos los lugares de destino (Sede y oficinas descentralizadas)	Número de empleados	%
Consultores	675	21
Contratistas (PSA.SBS)	315	10
Personal nacional de proyectos	340	11
Contratistas nacionales	1 377	43
Otros **	460	15
Subtotal	3 167	100
Sede	Número de empleados	%
Consultores	303	51
Contratistas (PSA.SBS)	78	13
Personal nacional de proyectos	0	0
Contratistas nacionales	33	6
Otros **	184	31
Subtotal	598	100
Oficinas descentralizadas	Número de empleados	%
Consultores	372	14
Contratistas (PSA.SBS)	237	9
Personal nacional de proyectos	340	13
Contratistas nacionales	1 344	52
Otros **	276	11
Subtotal	2 569	100

(*) Cualquier discrepancia en el total de los porcentajes se debe al redondeo.

(**) La descripción completa de las abreviaturas correspondientes al Personal asociado (RHNF) está disponible en la sección "Glosario".

**D - PERSONAL ASOCIADO (RECURSOS HUMANOS NO FUNCIONARIOS)
FINANCIADO POR EL FONDO FIDUCIARIO (FF)***

Todos los lugares de destino (Sede y oficinas descentralizadas)	Número de empleados	%
Consultores	866	12
Contratistas (PSA.SBS)	198	3
Personal nacional de proyectos	4 352	62
Contratistas nacionales	1 305	19
Otros **	277	4
Subtotal	6 998	100
Sede	Número de empleados	%
Consultores	254	78
Contratistas (PSA.SBS)	36	11
Personal nacional de proyectos	0	0
Contratistas nacionales	13	4
Otros **	24	7
Subtotal	327	100
Oficinas descentralizadas	Número de empleados	%
Consultores	612	9
Contratistas (PSA.SBS)	162	2
Personal nacional de proyectos	4 352	65
Contratistas nacionales	1 292	19
Otros **	253	4
Subtotal	6 671	100

(*) Cualquier discrepancia en el total de los porcentajes se debe al redondeo.

(**) La descripción completa de las abreviaturas correspondientes al Personal asociado (RHNF) está disponible en la sección "Glosario".

E - FUERZA DE TRABAJO TOTAL

Funcionarios	Sede			Oficinas descentralizadas			Total general
	PTP	No PTP	Total	PTP	No PTP	Total	
D y superiores	69	11	80	41	8	49	129
Profesionales	619	312	931	354	237	591	1 522
Profesionales asociados	0	26	26	0	9	9	35
Profesionales de contratación nacional	0	0	0	191	51	242	242
Servicios generales	448	126	574	590	86	676	1 250
Total funcionarios	1 136	475	1 611	1 176	391	1 567	3 178
Personal asociado (RHNF)*	PO	FF	Total	PO	FF	Total	Total general
Consultores	303	254	557	372	612	984	1 541
Contratistas (PSA.SBS)	78	36	114	237	162	399	513
Personal nacional de proyectos	0	0	0	340	4 352	4 692	4 692
Contratistas nacionales	33	13	46	1 344	1 292	2 636	2 682
Otros	184	24	208	276	253	529	737
Total personal asociado (RHNF)	598	327	925	2 569	6 671	9 240	10 165
TOTAL	1 734	802	2 536	3 745	7 062	10 807	13 343

(*) La descripción completa de las abreviaturas correspondientes al Personal asociado (RHNF) figura en la sección "Glosario".

PARTE II**CUADRO 2: REPRESENTACIÓN GEOGRÁFICA DEL PERSONAL, POR GRADO DE REPRESENTACIÓN***

AI	No representados		Infrarrepresentados		Representados equitativamente		Sobrerrepresentados		Estados Miembros Total
	N.º de Estados Miembros	%	N.º de Estados Miembros	%	N.º de Estados Miembros	%	N.º de Estados Miembros	%	
31/12/2011	31	16 %	12	6 %	139	73 %	9	5 %	191
31/12/2013	40	21 %	17	9 %	130	68 %	4	2 %	191
31/12/2015	43	22 %	22	11 %	123	64 %	6	3 %	194
31/12/2017	24	12 %	17	9 %	149	77 %	4	2 %	194
31/12/2018	20	10 %	8	4 %	163	84 %	3	2 %	194
31/12/2019	7	4 %	8	4 %	177	91 %	2	1 %	194
31/12/2020	11	6 %	12	6 %	165	85 %	6	3 %	194

(*) *Cualquier discrepancia en el total de los porcentajes se debe al redondeo.*

Metodología:

La metodología de la FAO para calcular la representación geográfica de los puestos previstos en el PTP fue aprobada por la Conferencia en su 32.º período de sesiones, celebrado en noviembre de 2003.

La cifra utilizada para calcular la representación geográfica se basa en todos los puestos financiados por el Programa ordinario establecidos en el Programa de trabajo y presupuesto, con la excepción de los puestos que no están sujetos a distribución geográfica; esto es, el puesto del Director General y los puestos en los servicios lingüísticos.

- La ponderación del **factor condición de Miembro** es el 40 % ciento de la cifra básica y esta se divide por partes iguales entre todos los Estados Miembros.
- El **factor población** tiene una ponderación del 5 % y guarda una relación directa con la población total del conjunto de los Estados Miembros y se reparte entre los Estados Miembros en proporción a su población.
- El **factor cuota o contribución**, que representa el 55 % de los puestos, se distribuye entre los Estados Miembros en forma proporcional a la Escala de cuotas, aprobada por la Conferencia de la FAO.
- El punto medio del intervalo equitativo para cada Estado Miembro se calcula sumando los tres factores.
- Los límites inferior y superior del intervalo equitativo se determinan con una flexibilidad del 15 % por encima y por debajo del punto medio, considerándose no obstante que el límite inferior no debe situarse por debajo de los 2,03 puestos y que el límite superior no debe estar por debajo de los 7,53 puestos.

PARTE III**CUADRO 3: REPRESENTACIÓN DE LOS SEXOS EN LA FUERZA DE TRABAJO MUNDIAL DE LA FAO**
(a 31 de diciembre de 2020)**Cuadro 3 a) – Plantilla de funcionarios por categoría – Porcentaje de mujeres**

Categoría	Sede			Oficinas descentralizadas			% de mujeres (todos los lugares de destino, todos los fondos)
	% de mujeres PTP	% de mujeres No previsto en el PTP	% de mujeres (todos los fondos)	% de mujeres PTP	% de mujeres No previsto en el PTP	% de mujeres (todos los fondos)	
D y superiores	32 %	18 %	30 %	20 %	13 %	18 %	26 %
Profesionales	49 %	54 %	51 %	41 %	22 %	33 %	44 %
Profesional asociado		81 %	81 %		22 %	22 %	66 %
PCN				42 %	31 %	40 %	40 %
Servicios generales	71 %	77 %	72 %	62 %	69 %	63 %	67 %
Total funcionarios	57 %	61 %	58 %	51 %	34 %	46 %	52 %

Cuadro 3 b) – Personal asociado (RHNF) por categoría – Porcentaje de mujeres

Categoría	Sede			Oficinas descentralizadas			% de mujeres (todos los lugares de destino, todos los fondos)
	% de mujeres Programa ordinario	% de mujeres FF	% de mujeres (todos los fondos)	% de mujeres Programa ordinario	% de mujeres FF	% de mujeres (todos los fondos)	
Consultores	55 %	56 %	55 %	36 %	33 %	34 %	42 %
Contratistas (PSA.SBS)	44 %	53 %	46 %	39 %	33 %	37 %	39 %
Personal nacional de proyectos				34 %	32 %	32 %	32 %
Contratistas nacionales	82 %	54 %	74 %	43 %	34 %	38 %	39 %
Otros	73 %	71 %	73 %	52 %	31 %	42 %	51 %
Total personal asociado (RHNF)*	60 %	56 %	59 %	41 %	33 %	35 %	37 %

(*) La descripción completa de las abreviaturas correspondientes al Personal asociado (RHNF) figura en la sección "Glosario".

PARTE IV

**CUADRO 4: ESTADÍSTICAS DE VACANTES DE LOS PUESTOS PROFESIONALES
PREVISTOS EN EL PTP**
(al 31 de diciembre de 2020)

Cuadro 4 a) – Estadísticas de puestos profesionales previstos en el PTP en la Sede

Sede					
Grupo	División/Unidad	Total puestos previstos en el PTP (SMGR)	Puestos ocupados	Puestos vacantes	Estadísticas de vacantes - %
Dependencias que rinden cuentas al Director General y oficinas independientes	Oficina del Director General	9	8	1	11 %
	ETH	1	1		0 %
	LEG	19	16	3	16 %
	OED	8	7	1	13 %
	OIG	20	17	3	15 %
	OMB	1	1		0 %
	OSG	3		3	100 %
	OSP	23	17	6	26 %
Total dependencias que rinden cuentas al Director General		84	67	17	20 %
Oficina de la DDG - Semedo	Oficina de la DDG	3	1	2	67 %
	CJN	7	6	1	14 %
	CJW	12	11	1	8 %
	NFI	74	56	18	24 %
	NFO	43	37	6	14 %
	NSA	25	21	4	16 %
	NSL	19	15	4	21 %
	OCB	24	18	6	25 %
Total Oficina de la DDG - Semedo		207	165	42	20 %
Oficina de la DDG - Bechdol	Oficina de la DDG	3	2	1	33 %
	NSP	40	38	2	5 %
	PSR	17	16	1	6 %
	PSS	9	6	3	33 %
	PST	6	3	3	50 %
	PSU	27	26	1	4 %
Total Oficina de la DDG - Bechdol		102	91	11	11 %
Oficina del DDG - Thomas	Oficina del DDG	6	6		0 %
	CSF	27	24	3	11 %
	CSG	29	22	7	24 %
	CSH	24	20	4	17 %
	CSI	43	35	8	19 %
	CSL **	42	29	13	31 %
	OCC	43	36	7	16 %
	OER	2		2	100 %
Total Oficina del DDG - Thomas		216	172	44	20 %

Cuadro 4 a) – Estadísticas de puestos profesionales previstos en el PTP en la Sede (continuación)

Sede					
Grupo	División/Unidad	Total puestos previstos en el PTP (SMGR)	Puestos ocupados	Puestos vacantes	Estadísticas de vacantes - %
Oficina del Economista Jefe	Oficina del Economista Jefe	8	6	2	25 %
	CFI	72	57	15	21 %
	ESA	26	21	5	19 %
	ESF	16	13	3	19 %
	ESN	29	25	4	14 %
	ESP	27	21	6	22 %
	ESS	27	22	5	19 %
	EST	40	28	12	30 %
	OCS	2	2		0 %
	OSL	2	1	1	50 %
Total Oficina del Economista Jefe		249	196	53	21 %
Oficina de la Científica Jefa	Oficina de la Científica Jefa	1		1	100 %
	OIN	8	6	2	25 %
Total Oficina de la Científica Jefa		9	6	3	33 %
Total Sede		867	697	170	20 %

Cuadro 4 b) – Estadísticas de puestos profesionales previstos en el PTP en las oficinas descentralizadas

Oficinas descentralizadas					
Oficinas	División/Unidad	Total puestos previstos en el PTP (SMGR)	Puestos ocupados	Puestos vacantes	Tasa de vacantes - %
Oficinas regionales, subregionales y de enlace	África	73	64	9	12 %
	Asia y el Pacífico	69	58	11	16 %
	Europa y Asia central	23	19	4	17 %
	América Latina	48	35	13	27 %
	Cercano Oriente y África del Norte	38	26	12	32 %
	Oficinas de enlace	11	9	2	18 %
Total Oficinas regionales, subregionales y de enlace		262	211	51	19 %
Representaciones de la FAO (FAOR)	África	24	18	6	25 %
	Asia y el Pacífico	12	8	4	33 %
	Europa y Asia central	5	4	1	20 %
	América Latina	19	16	3	16 %
	Cercano Oriente y África del Norte	7	7		0 %
Total Representaciones de la FAO (FAOR)		67	53	14	21 %
Total OD		329	264	65	20 %
Total Programa institucional de jóvenes profesionales		25	12	13	52 %
Total general Sede + oficinas descentralizadas + JPO		1 221	973	248	20 %

(*) Cualquier discrepancia en el total de los porcentajes se debe al redondeo

(**) La División de Servicios Logísticos (CSL) incluye los puestos situados en el Centro de Servicios Compartidos (CSC) de Budapest (***) Programa administrado por la CSH

PARTE V**GLOSARIO****FAOR** – Representante de la FAO**GF** – Fondo general**RHNF** – Recursos humanos no funcionarios (Personal asociado)**PTP** – Programa de trabajo y presupuesto**PO** – Programa ordinario**FF** – Fondos fiduciarios

Los tipos de contratos del Personal asociado (RHNF) incluyen los contratos siguientes:		
Consultores	Todos los consultores oficiales de la FAO – COF.REG y COF.WOC	<i>COF.REG</i> - Consultor en materia del PO y los FF <i>COF.WOC</i> - Consultor a título gratuito
Contratistas (PSA.SBS)	PSA.SBS	<i>PSA.SBS</i> Suscriptor de un acuerdo de servicios personales (ASP)
Personal nacional de proyectos (PNP)	Todos los integrantes del <i>PNP</i>	
Contratistas nacionales	ASP que no son SBS; esto es, CSS, NAC, EDI, CT, TRN	<i>CSS</i> – Cooperación Sur-Sur <i>NAC</i> – Nacional <i>EDI</i> – Editorial <i>CT</i> - Cooperación técnica <i>TRN</i> - Traducción y revisión
Otros	Todos los OTR	Pasante, corresponsal nacional, personal aportado por el gobierno, mano de obra ocasional, intérprete de conferencias, investigador invitado, voluntario de las Naciones Unidas, voluntario

Entidades de la Organización	
ETH	Oficina de Ética
LEG	Oficina Jurídica
ODG	Oficina del Director General
OED	Oficina de Evaluación
OIG	Oficina del Inspector General
OMB	Oficina del Ombudsman
OSG	Oficina para los ODS
OSP	Oficina de Estrategia, Planificación y Gestión de Recursos
CJN	Centro Conjunto FAO/OIEA (Técnicas Nucleares en la Alimentación y la Agricultura)
CJW	Centro Conjunto FAO/OMS (Normas Alimentarias del Codex y Enfermedades Zoonóticas)
NFI	División de Pesca
NFO	División de Actividad Forestal
NSA	División de Producción y Sanidad Animal
NSL	División de Tierras y Aguas
OCB	Oficina de Cambio Climático, Biodiversidad y Medio Ambiente
NSP	División de Producción y Protección Vegetal
PSR	División de Movilización de Recursos y Asociaciones con el Sector Privado
PSS	División de Apoyo a los Proyectos
PST	División de la Cooperación Sur-Sur y Triangular
PSU	División de Asociaciones y Colaboración con las Naciones Unidas
CSF	División de Finanzas
CSG	División de Servicios a los Órganos Rectores
CSH	División de Recursos humanos
JPO	Programa de profesionales jóvenes (programa institucional administrado por la CSH)
CSI	Servicios Informáticos
CSL	División de Servicios Logísticos
OCC	Oficina de Comunicación
OER	Oficina de Emergencias y Resiliencia
CFI	Centro de Inversiones de la FAO (Soluciones de Inversión para una Alimentación y una Agricultura Sostenibles)
ESA	División de Economía Agroalimentaria
ESF	División de Sistemas Alimentarios e Inocuidad de los Alimentos
ESN	División de Alimentación y Nutrición
ESP	División de Transformación Rural Inclusiva y Equidad de Género
ESS	División de Estadística
EST	División de Mercados y Comercio
OCS	Oficina del Estadístico Jefe
OSL	Oficina para los pequeños Estados insulares en desarrollo (PEID), los países menos adelantados (PMA) y los países en desarrollo sin litoral (PDL)
OIN	Oficina para la Innovación

SECCIÓN II: Recomendaciones y decisiones de la Comisión de Administración Pública Internacional y del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas dirigidas a la Asamblea General (incluidos los cambios en las escalas de sueldos y en los subsidios)

88. En esta sección del documento, se informa a los miembros del Comité de Finanzas de la FAO acerca de las novedades recientes de las actividades de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), así como acerca de los cambios en las condiciones de servicio de los funcionarios de las categorías profesional y superiores y de servicios generales.

89. En su 75.º período de sesiones, celebrado en diciembre de 2020, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó el proyecto de resolución A/C.5/75/L.12, relativo al régimen común de las Naciones Unidas. La Asamblea General reafirmó la autoridad de la CAPI para continuar estableciendo multiplicadores del ajuste por lugar de destino, conforme al artículo 11 c) del Estatuto de la Comisión. En este contexto, la Asamblea expresó preocupación por que se sigan aplicando simultáneamente dos multiplicadores del ajuste por lugar de destino del régimen común de las Naciones Unidas en Ginebra e instó a las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas a que cooperaran plenamente con la Comisión para restablecer la coherencia y unidad del sistema de ajustes por lugar de destino con carácter prioritario.

90. La Asamblea reiteró además que el hecho de que no se respeten plenamente las decisiones relativas al ajuste por lugar de destino adoptadas por la Comisión podría ir en perjuicio del derecho a disfrutar de los beneficios de la participación en el régimen común y hacer peligrar la afiliación de las organizaciones a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, tal como se establece en el artículo 3 b) de los estatutos de la Caja.

Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal (categorías profesional y superiores y servicios generales)

Marco contractual de la CAPI

91. La Asamblea General acogió con beneplácito la decisión de la Comisión de establecer un grupo de trabajo que se encargue de examinar la aplicación por las organizaciones del marco contractual vigente y posibles mejoras de este.

Condiciones de servicio del personal de categorías profesional y superiores

Escala de sueldos básicos/mínimos

92. La Asamblea General aprobó un ajuste del 1,9 % en la escala de sueldos básicos/mínimos para el personal de categorías profesional y superiores con efecto a partir del 1 de enero de 2021. El ajuste se aplica aumentando el sueldo básico y reduciendo proporcionalmente los puntos del multiplicador del ajuste por lugar de destino, con lo que no cambia la paga líquida neta.

Evolución del margen

93. De conformidad con el mandato permanente, la Comisión informa anualmente a la Asamblea General sobre el margen de remuneración neta, que es la diferencia relativa entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas del Cuadro Orgánico y categorías superiores en Nueva York y la de los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos de América en Washington D.C. que ocupan puestos comparables. A tales efectos, anualmente la Comisión sigue de cerca los cambios registrados en los niveles de remuneración de ambas administraciones públicas.

Prestaciones por hijos y familiares secundarios a cargo

94. La Asamblea General no tomó ninguna medida acerca del aumento de las prestaciones por familiares a cargo que había recomendado la Comisión. Por consiguiente, se mantienen sin cambios los niveles actuales de estas prestaciones.

Condiciones de servicio sobre el terreno

Prestación por peligrosidad

95. La Asamblea General tomó nota de la decisión de la Comisión de actualizar la cuantía de la prestación por peligrosidad para el personal de contratación internacional a 1 645 USD mensuales, con efecto a partir del 1 de enero de 2021 y de actualizar la cuantía mensual de la prestación por peligrosidad para el personal de contratación local, con efecto a partir del 1 de enero de 2021, actualizando de 2016 a 2019 el año de referencia de las escalas de sueldos que se utilizaban para los cálculos y aplicando el 30 % al punto medio de las escalas de sueldos netos más recientes del Cuadro de Servicios Generales en vigor en 2019 y dividiendo el resultado por 12.

Lugares de destino con condiciones sumamente difíciles

96. La Asamblea General decidió continuar concediendo, a título experimental, la suma de 15.000 USD a los funcionarios que tengan familiares a cargo reconocidos oficialmente y que estén destinados en lugares de destino clasificados como E con arreglo a la dificultad de las condiciones de vida en 2021, en el entendimiento de que el pago se concederá únicamente a los funcionarios que reúnan las condiciones cuando se presenten de manera efectiva en su lugar de destino habitual. Se solicitó a la Comisión que presentara a la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su 76.º período de sesiones, una recomendación sobre ese pago, en particular sobre su continuación, partiendo de un examen de los efectos de dicho pago, incluidos los relativos a la planificación de la fuerza de trabajo, en las diferentes categorías de lugares de destino, en particular los lugares de destino no aptos para familias, y el costo efectivo para las organizaciones.

Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas²⁹

97. La Asamblea General aprobó el presupuesto administrativo de la Caja para 2021, lo que permite poner en práctica las prioridades estratégicas de la Administración de Pensiones y contratar el personal adicional que requiere una creciente cartera de inversiones. Se ha aprobado el establecimiento de una Dependencia de Rendición de Cuentas y Transformación Institucionales, junto con los recursos para apoyar la racionalización y digitalización de los procesos de la Caja, con la finalidad de que prescinda del uso del papel.

98. En lo que respecta a las inversiones, la Asamblea General aprobó el uso de contratos de futuros cotizados, permutas y contratos de divisas a plazo a título de prueba, durante dos años. Esto reforzará aún más la gestión del riesgo y la eficiencia, así como ayudará a la Oficina de Gestión de las Inversiones a disminuir los costos de las transacciones y los riesgos de cobertura al tiempo que aplica diversas estrategias de inversiones. La Asamblea General aprobó también el establecimiento de programas de préstamo de valores y la realización de operaciones de recompra.

99. En materia de gobernanza, la Asamblea General observó que el enfoque primordial del examen del Comité Mixto de Pensiones del Personal debería orientarse al tamaño, la composición y la frecuencia de las reuniones del Comité Mixto a fin de que sus miembros cumplan sus responsabilidades fiduciarias en el mejor interés de los afiliados y los beneficiarios de la Caja. La Asamblea General solicitó al Comité Mixto que proporcionara a la Quinta Comisión información actualizada sobre las reformas en curso en materia de gobernanza en marzo de 2021, después del período de sesiones extraordinario del Comité Mixto, que se celebraría en febrero de 2021 y en el que se estudiarían asuntos de gobernanza.

²⁹ Proyecto de resolución A/C.5/75/L.10 de la Asamblea General, Régimen de pensiones de las Naciones Unidas.