



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
الأغذية والزراعة
للأمم المتحدة

A

لجنة المالية

الدورة الحادية والتسعون بعد المائة

روما، 16-20 مايو/أيار 2022

التقرير السنوي عن الموارد البشرية لعام 2021

يمكن توجيه أي استفسارات بشأن مضمون هذه الوثيقة إلى:

Greet de Leeuw السيدة

مديرة شعبة الموارد البشرية

الهاتف: +3906 5705 1744 - البريد الإلكتروني: Greet.DeLeeuw@fao.org

الموجز

- ◀ يسلّط التقرير السنوي عن الموارد البشرية لعام 2021 المعروض على اللجنة، الضوء على التقدم المحرز في تحقيق النواتج والمخرجات المبيّنة بالتفصيل في خطة العمل الاستراتيجية الخاصة بالموارد البشرية (الوثيقة FC183/4)، بما في ذلك إحصاءات وبيانات القوة العاملة، بناء على طلب الدورة الخامسة والثمانين بعد المائة للجنة المالية والدورة السادسة والستين بعد المائة للمجلس.
- ◀ ويتبع التقرير السنوي هيكل إعداد التقارير الذي تم اعتماده في عام 2020، ويتألف من قسمين اثنين. ويُبرز القسم 1 أهم الإنجازات وتحليلات القوة العاملة. ويغطي القسم 2 ما صدر من توصيات وقرارات عن لجنة الخدمة المدنية الدولية ومجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة.

التوجيهات المطلوبة من لجنة المالية

- ◀ يرجى من أعضاء لجنة المالية الإحاطة علمًا بالتقرير السنوي عن الموارد البشرية لعام 2021، وطريقة عرضه (القسم 1) لما تحقق من تقدم وإنجازات في مجال الموارد البشرية، وكذلك المعلومات المحدثة عن تحليلات القوة العاملة في المنظمة، ولما صدر (القسم 2) من توصيات وقرارات عن لجنة الخدمة المدنية الدولية ومجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة.

مسودة المشورة

- ◀ أخذت اللجنة علمًا بما تضمنه التقرير السنوي عن الموارد البشرية لعام 2021 من معلومات ورحّبت بالتقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل الاستراتيجية الخاصة بالموارد البشرية للفترة 2020-2021 ومعالمها الرئيسية ومؤشرات الأداء الرئيسية الخاصة بها، وفي تحليلات القوة العاملة في المنظمة. وأقرّت اللجنة أيضًا بالتوصيات والقرارات الصادرة عن لجنة الخدمة المدنية الدولية ومجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة والتي أبلغت الجمعية العامة بها.

بيان المحتويات

القسم 1: الإبلاغ عن النواتج والمخرجات والإنجازات التي تحققت في عام 2021، وتحليلات القوة العاملة

ألف - مقدمة

باء - الإبلاغ عن النواتج والمخرجات والإنجازات التي تحققت في عام 2021

أولاً- سياسات للموارد البشرية محورها العنصر البشري بشأن التوظيف والتعلم والتطوير، والتنوع، والشمول، ورفاه الموظفين، للدفع نحو ثقافة قوامها المشاركة يمكن فيها للموظفين العمل بأفضل ما لديهم من قدرات (الناتج 1) ثانياً- إدارة التغيير - اتصالات وتقارير وأدوات منصبه على أصحاب المصلحة تُمكن من الأخذ بإجراءات ومنتجات وخدمات استراتيجية للموارد البشرية وتنفيذها في الوقت المناسب وبطريقة شاملة (الناتج 2)

جيم - الملحق: تحليلات القوة العاملة والإبلاغ عنها

القسم 2: توصيات وقرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية ومجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة إلى الجمعية العامة (بما في ذلك التغييرات في جداول المرتبات والبدلات)

القسم 1: الإبلاغ عن النواتج والمخرجات والإنجازات التي تحققت في عام 2021، وتحليلات القوة العاملة

ألف - مقدمة


خطة العمل الاستراتيجية الخاصة بالموارد البشرية والتقارير السنوي عن الموارد البشرية

- 1- يُشكل تحقيق الأمن الغذائي للجميع وضمان حصول جميع الأشخاص بانتظام على مستويات كافية من الأغذية المغذية لتمكينهم من عيش حياة موفورة النشاط والصحة، صميم جهود منظمة الأغذية والزراعة (المنظمة) في السعي نحو الوفاء بولايتها. ولمواجهة التحديات في عالم سريع التطور، قامت المنظمة في عام 2021 بتجديد طريقة عملها من خلال زيادة تبني الابتكارات، والتعاون، والاستشراف الاستراتيجي، وتنفيذ أساليب العمل الجديدة.
- 2- وترمي خطة العمل الاستراتيجية الخاصة بالموارد البشرية للفترة 2020-2021 التي وافق عليها الأعضاء في عام 2020 إلى إرساء لبنات الموارد البشرية بما يسمح بإجراء إصلاح طويل الأجل دعمًا للإطار الاستراتيجي للمنظمة للفترة 2022-2031، وجعل المنظمة مكانًا أفضل للعمل.

الناتج 1: سياسات للموارد البشرية محورها البشر بشأن التوظيف والتعلم والتطوير، والتنوع، والشمول، ورفاه الموظفين، للدفع نحو ثقافة قوامها المشاركة يمكن فيها للموظفين العمل بأفضل ما لديهم من قدرات.

- 1-1 تعزيز أطر وممارسات التوظيف والتنقل.
- 2-1 تعزيز القدرات وتمكينها من خلال فرص التطوير والتعلم بين الموظفين، وتحسين الأداء.
- 3-1 تهيئة بيئة عمل متنوعة وشاملة يشعر فيها الموظفون بالتقدير والرغبة في المشاركة وروح الانتماء.
- 4-1 بيئة عمل آمنة وصحية.

الناتج 2: اتصالات وتقارير وأدوات منصبة على أصحاب المصلحة تمكّن من الأخذ بإجراءات ومنتجات وخدمات استراتيجية للموارد البشرية وتنفيذها في الوقت المناسب وبطريقة شاملة.



- 3- وعُرض التقرير السنوي الجديد عن الموارد البشرية خلال الدورة الخامسة والثمانين بعد المائة للجنة المالية، وسلّط الضوء على ما تحقّق من تقدم في تنفيذ خطة العمل الاستراتيجية الخاصة بالموارد البشرية ومعالها الرئيسية ومؤشرات الأداء الرئيسية، بالإضافة إلى إتاحة خط أساس لتحليلات القوة العاملة ذات الصلة. ورحّب الأعضاء بالصيغة الشكلية للتقرير وبشفافية المعلومات المقدمة.

السياق والتحديات القائمة في عام 2021 في ما يتعلق بتنفيذ خطة العمل الاستراتيجية الخاصة بالموارد البشرية

4- ظلت الاستجابة لأزمة كوفيد-19 المستمرة ودائمة التطور التي تولى تنسيقها فريق إدارة الأزمات، تنصدر الأولويات في عام 2021. وركزت على التصدي للتحديات التي تعترض وفاء المنظمة بواجبها المتمثل في رعاية موظفيها وتأمين رفاههم في جميع أنحاء العالم، مع المحافظة في الوقت نفسه على استمرارية العمل في مختلف البيئات حول العالم ومراعاة الأوضاع الوبائية المحلية (أنظر أيضًا المخرج 1-4).

5- إضافة إلى ذلك، تم الاضطلاع بعدد كبير من الأنشطة التحويلية للمنظمة، والتي أدت الموارد البشرية دورًا رئيسيًا فيها، بالتوازي مع المبادرات الإصلاحية التي تم الالتزام بها في خطة العمل الاستراتيجية الخاصة بالموارد البشرية للفترة 2020-2021. وشكل الدعم لحالات الطوارئ في أفغانستان وإثيوبيا مثالاً، والمبادرات غير المخطط لها أو التي شرعت بها جهات خارجية مثل الدراسة الاستقصائية لتكاليف المعيشة في روما، جزءًا من التحديات التي واجهتها إدارة الموارد البشرية في عام 2021.

6- واستمرت عملية الإصلاح التنظيمي وتغيير الثقافة التي بدأ المدير العام بتنفيذها، وقامت شعبة الموارد البشرية بدعم الممارسات المحسنة لإدارة المواهب والمشاركة والاتصالات المتبادلة على مستويات عليا، وشاركت فيها وقادتها أحياناً بالتعاون مع مجموعات وشُعب/مسارات أخرى في المقر الرئيسي. وتم تطبيق جميع الإجراءات الواردة في خطة عمل المنظمة المتعلقة بالدراسة الاستقصائية عن رضا الموظفين في الوقت المحدد وإبلاغ الموظفين بما طيلة عام 2021، كما تم إنشاء لجنة جديدة معنية بالسلوك في مكان العمل والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين وإطلاق مبادرة تقدير الموظفين.

7- واستمر بناء قدرات فريق شعبة الموارد البشرية طيلة عام 2021 من أجل معالجة التحديات الهيكلية والمتعلقة بالقدرات التي واجهها الفريق في الماضي (أنظر أيضًا المخرج الثاني والفقرة 102). وتم تعيين الموظفين وإلحاقهم بالخدمة، وتشكيل فريق للقيادة في شعبة الموارد البشرية، وسد الفجوات الرئيسية في مجال الخبرة الفنية طيلة عام 2021. ولمواصلة مواءمة القدرات، أجرت شعبة الموارد البشرية مراجعة داخلية لمجالات التركيز والنتائج المنشودة الرئيسية للشعبة بهدف تحسين التركيز على احتياجات العملاء ودعمها، لا سيما في ما يتعلق بإدارة المواهب. وسيتم النظر في مفهوم شركاء الأعمال في مجال الموارد البشرية في المقر الرئيسي، واتخاذ إجراءات لتوضيح الوظائف وتوزيع الأدوار بين الفرق المعنية بالموارد البشرية في مركز الخدمات المشتركة في بودابست، والمسؤولين الإقليميين عن الموارد البشرية، وشعبة الموارد البشرية في المقر الرئيسي، مما سيساعد على تقديم خدمات الموارد البشرية بطريقة فعالة.

8- وظلت أتمتة عمليات الموارد البشرية ومعاملاتها تشكل تحديًا طيلة عام 2021 ذلك أن العديد منها يستغرق وقتًا طويلاً و/أو يتوقف على النقل اليدوي للبيانات من نظام إلى آخر. وأجريت استعراضات وعمليات تبسيط وأتمتة طيلة عام 2021 من أجل إدخال أو التخطيط لإدخال تحسينات من شأنها أن تمكن الموارد البشرية من تحقيق أهدافها بمزيد من الفعالية (أنظر أيضًا الفقرتين 93 و106). ولقد تم إدخال تحسينات بشكل خاص في مجال أتمتة نظم وعمليات الضمان الاجتماعي ورقمنتها، وتقديم توصيات بشأن الأتمتة والتبسيط في مجال إدارة المواهب وتخطيط القوة العاملة على وجه الخصوص لأنهما لا يزالان يمثلان تحديًا كبيرًا.

9- ورُحِّبَت لجنة الإشراف الاستشارية التابعة للمنظمة، في دورتها التاسعة والخمسين المنعقدة في أكتوبر/تشرين الأول 2021، بما أحرز من تقدم في تنفيذ خطة العمل الاستراتيجية الخاصة بالموارد البشرية للفترة 2020-2021 وأُعربَت عن تقديرها للجهود المبذولة في عام 2021 لجعل الموارد البشرية شريكاً موثوقاً أكثر في العمل، معترفة بالتحديات البيئية والمتصلة بالسياق الماثلة أمام إنشاء وظيفة جديدة للموارد البشرية.

10- ولقد وجب تأجيل عدة أنشطة كان من المقرر الاضطلاع بها في خطة العمل الاستراتيجية الخاصة بالموارد البشرية للفترة 2020-2021، وأعيد إسناد الأولوية لها في عام 2022. ونتيجة لذلك، تم تمديد خطة العمل عملياً سنة واحدة (2020-2022)¹. وتشمل الأنشطة التي تم ترحيلها إلى عام 2022 وضع الصيغة النهائية للخطوط التوجيهية بشأن التعيين التي ستدوّن فيها الممارسات الجديدة المعتمدة السنة الماضية، والتوجيهات بشأن تخطيط القوة العاملة، والمبادرات المتعلقة بالتنوع. وستنشر الخطوط التوجيهية الجديدة بشأن التصنيف (بما في ذلك "النمو الوظيفي") والقسم الذي أعيد العمل به من دليل الإجراءات الإدارية بشأن تفويض السلطة، خلال النصف الأول من عام 2022 بعد مشاورات مستفيضة، بما في ذلك مع أجهزة تمثيل الموظفين.

¹ في نوفمبر/تشرين الثاني 2020، شدّدت لجنة المالية (CL 165/11) "على ضرورة اتباع نهج مرّن لتنفيذ خطة العمل الاستراتيجية الخاصة بالموارد البشرية، خاصة في ظل أزمة كوفيد-19، وضرورة بناء القدرات في مجال الموارد البشرية".

باء- الإبلاغ عن النواتج والمخرجات والإنجازات التي تحققت في عام 2021

أولاً - سياسات للموارد البشرية محورها العنصر البشري بشأن التوظيف والتعلم والتطوير، والتنوع، والشمول، ورفاه الموظفين، للدفع نحو ثقافة قوامها المشاركة يمكن فيها للموظفين العمل بأفضل ما لديهم من قدرات (الناتج الأول)

أولاً-1 تعزيز أطر وممارسات التوظيف والتنقل

أولاً-1-1 المخرجات الرئيسية

11- **باشرت المكاتب الإقليمية والإقليمية الفرعية تحوّلها** في إطار متابعة تنفيذ الإصلاحات الهيكلية في المقر الرئيسي التي أقرها المجلس. ويتمثل الهدف من ذلك في العمل كمنظمة واحدة وتعزيز قدرة المكاتب الإقليمية على المساهمة في تنفيذ الإطار الاستراتيجي للمنظمة للفترة 2021-2022، مع توفير دعم مؤثر على المستوى القطري.

12- وفي إطار هذا التحوّل، وضعت المكاتب الإقليمية هيكلًا وظيفيًا مشتركًا يتماشى مع التغيرات التي تم إدخالها في المقر الرئيسي، وكيفية القيام بذلك مع احتياجاتها الإقليمية الخاصة. وتم تشكيل فريق عمل مؤلف من الشعب الموجودة في المقر الرئيسي ومن ممثلين من المكاتب الميدانية لدعم تنفيذ الهياكل التنظيمية وهياكل التوظيف الإقليمية الجديدة. ويعد حاليًا النظر في أهداف المكاتب الإقليمية الفرعية ووظائفها ويجري تحديدها ودمج هذه المكاتب في عملية إعادة الهيكلة الإقليمية.

13- إضافة إلى ذلك، تتواصل المشاورات بشأن التحوّل المستمر لنموذج عمل المكاتب الميدانية، وذلك كجزء من "خطة الفعالية والكفاءة". وتسترشد الإجراءات المتخذة في هذا الصدد بالتوصيات الصادرة عن مراجعة هيكل إدارة المكاتب الميدانية والقدرة على إجرائها (AUD0721) ومراجعة القضايا المتكررة والمنهجية في عمليات المكاتب القطرية للمنظمة (AUD1021).

14- ولقد تم دمج إدارة عملية توظيف ممثلي المنظمة في نهج شعبة الموارد البشرية² للموظفين على المستويات العليا وتخطيط عملية تعاقب الموظفين. وعند شغل الوظائف الشاغرة، أُعطيت الأولوية لممثلي المنظمة الذين تأخر موعد تناوبهم. وفي عام 2021، جرى تناوب 9 ممثلين للمنظمة على المدى الطويل وتعيين 12 ممثلًا جديدًا، الأمر الذي أدى إلى تراجع معدل الشواغر في وظيفة ممثلي المنظمة بنسبة 5 في المائة (ليبلغ 16 في المائة). وقامت شعبة الموارد البشرية بتطوير برنامج لإحاطة ممثلي المنظمة تم إطلاقه في ديسمبر/كانون الأول 2021 (أنظر الفقرة 45 في المخرج 1-2 أدناه).

15- وشهد تنقل الموظفين بين الوكالات زيادة مستمرة مع إبرام 45 اتفاقًا جديدًا لتبادل الموظفين في عام 2021. ومثلت عمليات إعاره الموظفين وانتدابهم ونقلهم زيادة بنسبة 28 في المائة مقارنة بعام 2020. وتم تمديد الاتفاقات القائمة ليلعب عدد عمليات تبادل للموظفين 57 عملية.

² شعبة الموارد البشرية (إدارة الخدمات المؤسسية والموارد البشرية)

16- وكان لدى المنظمة في عام 2021 ثلاثة منسقين مقيمين تابعين للأمم المتحدة وأربعة موظفين إضافيين في مجمع مواهب المنسقين المقيمين. وشاركت شعبة الموارد البشرية مشاركة نشطة في المناقشات المشتركة بين الوكالات، ومع مكتب التنسيق الإنمائي التابع للأمم المتحدة، من أجل تجديد نظام إدارة مواهب المنسقين المقيمين، بما في ذلك عملية جديدة للتقييم والاختيار.

17- واستمر العمل في عام 2021 بقائمة القدرات الاحتياطية الموهلة للعمل خلال جائحة كوفيد-19، من أجل دعم المكاتب الميدانية التي تحتاج إلى مساعدة مؤقتة في المجالات الإدارية. وستكون هذه التجربة مفيدة في المستقبل لمعالجة طرائق توسيع/تقليص حجم العمليات من حيث الاحتياجات الاستثنائية وتأمين الموظفين في حالات الطوارئ، بالتعاون مع مكتب حالات الطوارئ والقدرة على الصمود.

18- ويتطلب جذب المواهب توفير شروط توظيف مغرية. وتولت شعبة الموارد البشرية قيادة الدراسة الاستقصائية الخمسية لتكاليف المعيشة التي أجريت في الربع الرابع من عام 2021. وانطوى ذلك على تنسيق مكثف مع لجنة الخدمة المدنية الدولية لإعداد عملية جمع بيانات الأسعار وإدارتها. وتم إطلاق حملة اتصالات ناجحة بين الوكالات التي توجد مقرها في روما، بما في ذلك تعاون قوي مع أجهزة تمثيل الموظفين، لضمان مستوى المشاركة اللازم من جانب موظفي الفئة الفنية الدوليين. وستستخدم لجنة الخدمة المدنية الدولية النتائج لتحديد التعديلات الأساسية التي يجب إدخالها على الوظائف التي توجد مراكز عملها في إيطاليا للسنوات الخمس القادمة.

19- وتم الاضطلاع بعمل مكثف خلال عام 2021 لبلورة خطوط توجيهية لإعداد سياسة واضحة وشفافة بشأن تصنيف الوظائف يكون من شأنها تحديث القواعد الحالية والسماح بترقية الوظائف المشغولة ("النمو الوظيفي"). والمشاورات جارية مع جهازي تمثيل الموظفين بهدف وضع اللمسات الأخيرة على نشاط مؤسسي محدد الأهداف سيتم نشره وإطلاقه في منتصف عام 2022.

برامج المواهب الشابة³

20- تقدم المنظمة قنوات دخول عديدة لكي تنضم المواهب الشابة إليها وتساهم في مهمتها. وفي عام 2021، عززت المنظمة التزامها بتوظيف الشباب واستقطاب أفكارهم المبتكرة من خلال برامج المهنيين الشباب⁴، والبرنامج الخاص بالتدريب الداخلي والمتطوعين والزملاء، وبرنامج الأمم المتحدة للموظفين الفنيين المبتدئين⁵. وتتواءم جميع برامج الخاصة بالمواهب الشابة مع احتياجات المنظمة وأفضل الممارسات المتبعة فيها، ومع الاحتياجات وأفضل الممارسات القائمة في النظام الموحد للأمم المتحدة.

³ طلب الأعضاء، خلال الدورة الخامسة والثمانين بعد المائة للجنة المالية، معلومات عن تنوع برامج المواهب الشابة في المنظمة بالإضافة إلى المعلومات المتاحة بالفعل في التقرير السنوي عن الموارد البشرية لعام 2020.

⁴ أعيدت تسمية البرنامج الذي كان يعرف سابقاً باسم "برنامج الفنيين المبتدئين" ليصبح الآن "برنامج المهنيين الشباب". ويتواءم ذلك مع منظمات الأمم المتحدة الأخرى ويسهل فهم البرنامج ومقصده من جانب المرشحين.

⁵ أعيدت تسمية البرنامج الذي كان يعرف سابقاً باسم "برنامج الموظفين الفنيين المعاونين" ليصبح الآن "برنامج الفنيين المبتدئين" من أجل التواءم مع الممارسة المتبعة في الأمم المتحدة والاستفادة من مكانة البرنامج.

21- وفي عام 2021، شاركت المنظمة في سبع فعاليات للتوعية من أجل تشجيع المواهب الشابة على التفكير في مستقبل مهني في منظمة الأغذية والزراعة. وتم تنظيم هذه الفعاليات من جانب الأعضاء في المنظمة، أو المؤسسات والرابطات الأكاديمية، أو شبكات الأمم المتحدة. وتضمنت الفعاليات من جملة أمور أخرى، حلقة دراسية عن المسيرات المهنية في المنظمات التي توجد مقارها في روما نظمتها سفارة اليابان، ومعرض افتراضي للوظائف قامت المنظمة بتصميمه واستضافته واستهدفت فيه الطلاب والمهنيين الشباب ذوي الخلفيات المتنوعة. وجذب الحدث حوالي 1 000 مشارك من 120 بلدًا، بما في ذلك 17 بلدًا غير ممثل أو ناقص التمثيل، وسجّل 5 550 زيارة لمكاتب الاستعلام و616 طلب عمل.

برامج المواهب الشابة في منظمة الأغذية والزراعة

البرامج	العدد حتى 31 ديسمبر/كانون الأول 2020	العدد حتى 31 ديسمبر/كانون الأول 2021	المقر الرئيسي 2021	المكاتب الميدانية 2021
برنامج المهنيين الشباب	12	4		4
الموظفون الفنيون المبتدئون	35	29	22	7
المتدربون	92	145	48	97
الزملاء	2	3		3
المتطوعون (المنظمة)	7	15		15
متطوعو الأمم المتحدة	36	29	1	28

برنامج المهنيين الشباب⁶

22- برنامج المهنيين الشباب ممول من البرنامج العادي للمنظمة (برنامج العمل والميزانية)، ويقدم 25 وظيفة كل سنتين، ويهدف إلى تشجيع اجتذاب وتوظيف موظفين من المجموعات المستهدفة، أي الفئة الفنية من النساء ومواطني البلدان النامية غير الممثلة أو الناقصة التمثيل، مما يسهم في تجديد شباب القوة العاملة بالمنظمة⁷.

23- وفي ديسمبر/كانون الأول 2021، وبعد تأجيله لعدة سنوات، أعادت شعبة الموارد البشرية إطلاق برنامج المهنيين الشباب في دورة برنامج العمل والميزانية الحالية 2023/2022، على أن يتم تعيين 12 مهنيًا شابًا في المقر الرئيسي و13 مهنيًا شابًا في المكاتب الميدانية. وتم تنظيم حملة إعلامية نشطة لجذب مقدمي الطلبات من بلدان محددة. وشملت هذه الحملة أنشطة

⁶ كان يسمى سابقًا "برنامج الفنيين المبتدئين"

⁷ الفقرة 32 من الوثيقة CL 143/3 بعنوان "التعديلات على برنامج العمل والميزانية للفترة 2012-2013"؛ وتشير الوثيقة AC 104/11 أيضًا إلى أن البرنامج يستهدف المهنيين الشباب الموهوبين الآتين بشكل أساسي من البلدان النامية غير الممثلة أو الممثلة تمثيلًا ناقصًا ويوفر نقطة دخول مهنية كموظف دولي في المنظمة.

اتصال استهدفت الممثلين الدائمين للبلدان الأعضاء وممثلي المنظمة، فضلاً عن معرض افتراضي للوظائف واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي وشبكات الشباب في منظمة الأغذية والزراعة.

24- ويُعد استبقاء المشاركين من ذوي الأداء العالي، هدفاً رئيسياً من أهداف برنامج المهنيين الشباب. وفي السنوات العشر الأخيرة، انضم 84 مهنيًا شابًا من 58 جنسية إلى المنظمة عن طريق البرنامج واستبقت المنظمة 45 مشاركًا بموجب إجراءات تعاقدية مختلفة، ليلعب معدل الاستبقاء العام 54 في المائة. وتجدر الإشارة إلى أن 47 في المائة من المهنيين الذين تم استبقاؤهم هم من النساء.

برنامج الأمم المتحدة للموظفين الفنيين المبتدئين⁸

25- إن برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين على نطاق منظومة الأمم المتحدة ممول من الشركاء في الموارد (المساهمات الطوعية) على مستوى ف-2 عادة. ويتيح البرنامج للمشاركين فيه التعلّم المنظم أثناء العمل، ويطبّق المشاركون تخصصاتهم الفنية تحت إشراف أحد كبار الموظفين في المنظمة. ولا يدخل المشاركون في حسابات التمثيل الجغرافي.

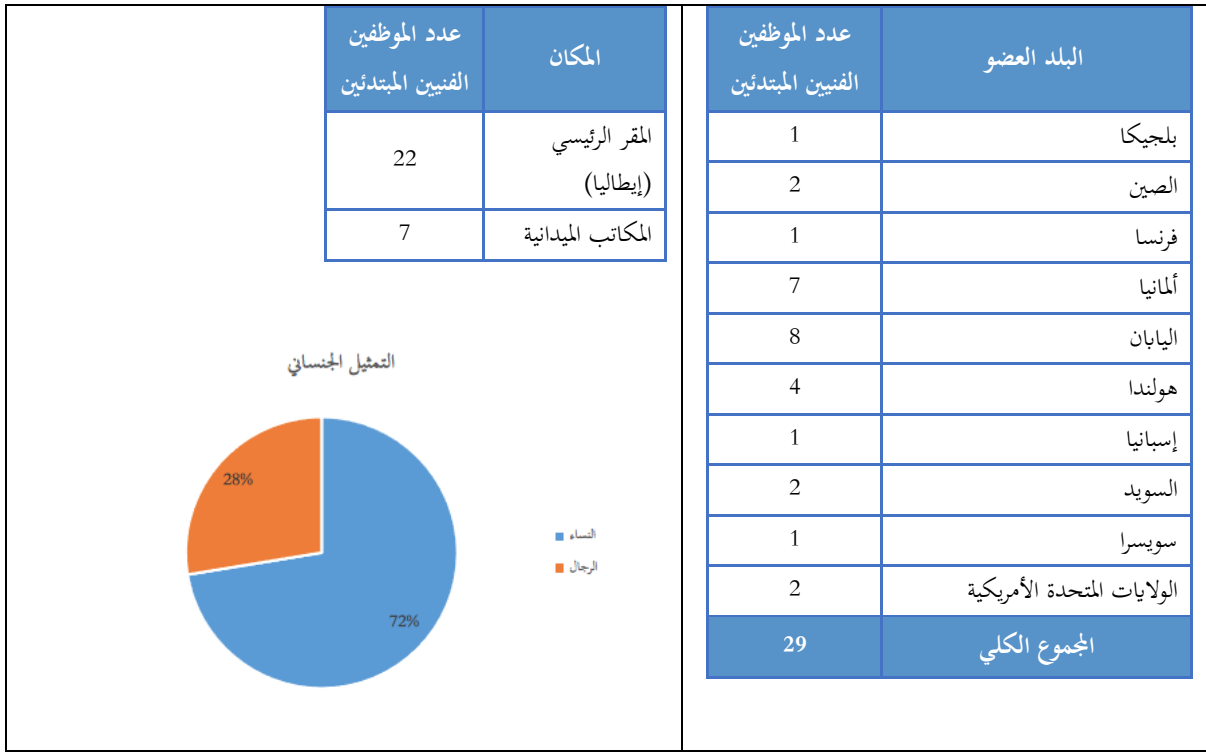
26- وفي نهاية عام 2021، كانت المنظمة قد وقّعت ما مجموعه 24 اتفاقًا خاصًا بالموظفين الفنيين المبتدئين مع الأعضاء. ولقد زاد عدد الشركاء النشطين في الموارد بمقدار الضعف في عام 2021 ليصل مجموعه إلى عشرة⁹ في 31 ديسمبر/كانون الأول 2021. ويعزى تراجع عدد الموظفين الفنيين المبتدئين من 35 إلى 29 موظفًا خلال عام 2021، بصورة جزئية إلى الفترة الانتقالية بين إنتهاء المهام التي دامت سنتين وإلحاق الفوج الجديد من الفنيين بالخدمة في النصف الأول من عام 2022.

27- وفي عام 2021، انضم 10 موظفين فنيين مبتدئين جدد إلى المنظمة وأنهى 15 موظفًا فنيًا مبتدئًا آخر مهامهم. وتم استبقاء ستة من هؤلاء الفنيين الخمسة عشر كموظفين أو كاستشاريين في غضون 6 أشهر بعد انتهاء مهامهم كموظفين فنيين مبتدئين.

⁸ كان يعرف سابقًا باسم "برنامج الموظفين الفنيين معاونين" في منظمة الأغذية والزراعة، وبات الآن متوائماً مع النظام الموحد للأمم المتحدة

⁹ الشركاء النشطون في الموارد هم الأعضاء الذين يمولون حاليًا موظفًا فنيًا مبتدئًا، علمًا بأن الأعضاء البالغ عددهم 24 الذين وقعت المنظمة اتفاقًا معهم لا يقومون جميعًا بتمويل موظفين فنيين مبتدئين كل سنة.

عدد الموظفين الفنيين المبتدئين من كل بلد عضو، ديسمبر/كانون الأول 2021



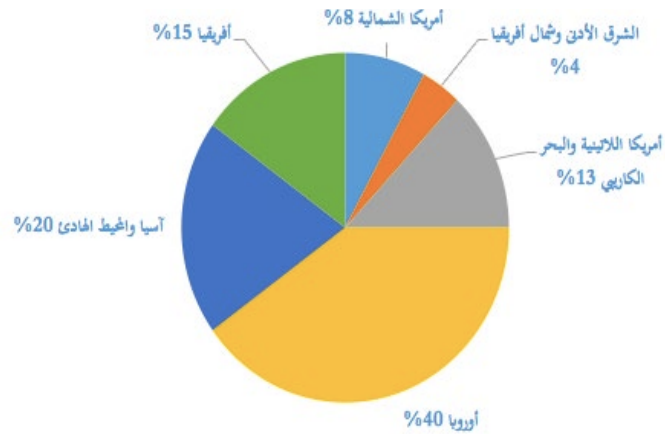
البرنامج الخاص بالتدريب الداخلي والمتطوعين والزمالات¹⁰

28- يتمثل أحد الأهداف الاستراتيجية للبرنامج الخاص بالتدريب الداخلي والمتطوعين والزمالات، في التعرف على المواهب الشابة ذات الخلفيات المتنوعة من جميع أنحاء العالم. وفي عام 2021، وبالرغم من استمرار التحديات التي طرحتها جائحة كوفيد-19، انضم 320 مشاركاً في البرنامج من 85 بلداً عضواً إلى المنظمة. وكان 19 في المائة من المشاركين من بلدان غير ممثلة أو ناقصة التمثيل و68 في المائة من المشاركين في البرنامج من النساء. وجاء العدد الأكبر من المشاركين من أوروبا. وشهد عام 2021 زيادة ملحوظة في عدد مقدمي طلبات المشاركة في البرنامج الخاص بالتدريب الداخلي والمتطوعين والزمالات، بلغت نسبتها 17 في المائة مقارنة بعام 2020.

29- ونتيجة لأنشطة التواصل المحددة الأهداف والتعاون مع المكاتب الإقليمية، قدمت شعبة الموارد البشرية دعماً مالياً لمشاركة 25 شاباً من شباب الشعوب الأصلية في برنامج المنظمة للتدريب الداخلي. ومثل هؤلاء الشباب 12 بلداً وعملوا على مشاريع مختلفة في بلدانهم/مجتمعاتهم الأصلية المحلية.

¹⁰ يرد موجز بكل برنامج في نهاية هذا التقرير.

جنسيات المشاركين في البرنامج الخاص بالتدريب الداخلي والمتطوعين والزمالات المعيّنين حديثًا، بحسب الأقاليم



30- ودعمت المؤسسات الشريكة في البرنامج الخاص بالتدريب الداخلي والمتطوعين والزمالات 16 في المائة من المشاركين في البرنامج في عام 2021، دعمًا ماديًا. وهناك في الوقت الراهن 48 اتفاق تدريب داخلي وتطوع وزمالات ساريًا مع مؤسسات من مختلف أنحاء العالم منذ 4 فبراير/شباط 2022. وتم إبرام 10 اتفاقات مماثلة في عام 2021، منها ثمانية اتفاقات مع مؤسسات آسيوية واتفاقيتين اثنتين مع مؤسسات أوروبية. وشاركت منظمة الأغذية والزراعة، في إطار الجهود المبذولة لتعزيز التدريب الداخلي وتجربة التدريب في الأمم المتحدة، في فريق العمل المعني بالتدريب الداخلي على نطاق الأمم المتحدة لتنفيذ استراتيجية الأمم المتحدة للشباب لعام 2030 التابعة لمكتب مبعوث الأمين العام للأمم المتحدة المعني بالشباب.

أولاً-1-2 تكوين القوة العاملة

31- ازداد العدد الإجمالي للعاملين في المنظمة بنسبة 11 في المائة منذ 31 ديسمبر/كانون الأول 2020. ويعزى ذلك إلى حد كبير إلى الزيادات المسجلة في فئة القوة العاملة المنتسبة. وكما هو مبين أدناه، زاد عدد الموظفين¹¹ بنسبة 2 في المائة فيما زادت القوة العاملة المنتسبة بنسبة 14 في المائة. ويعود حوالي 85 في المائة من الزيادة إلى المكاتب الميدانية.

¹¹ موظفون معيّنون بعقود مشمولة بالنظامين الإداري والأساسي للموظفين في المنظمة.

القوة العاملة في المنظمة لجميع الموظفين (بيانات 31 ديسمبر/كانون الأول 2021)

النسبة المئوية من مجموع القوة العاملة في عام 2020	النسبة المئوية من مجموع القوة العاملة في عام 2021	الزيادة بالنسبة المئوية	2020	2021	
%24	%22	%2	3 178	3 255	مجموع الموظفين
%76	%78	%14	10 165	11 555	مجموع القوة العاملة المنتسبة (الموارد البشرية من غير الموظفين)
		%11	13 343	14 810	مجموع العاملين

32- بقي توزيع القوة العاملة (الموظفين والقوة العاملة المنتسبة) بين المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية من دون تغيير اعتبارًا من 31 ديسمبر/كانون الأول 2020:

- 19 في المائة من مجموع القوة العاملة يعمل في إيطاليا/المقر الرئيسي؛
- 81 في المائة من مجموع القوة العاملة يعمل في المكاتب الميدانية؛
- يعمل 90 في المائة من القوة العاملة المنتسبة في المكاتب الميدانية؛
- لا يزال الموظفون موزعين توزيعًا متكافئًا بين المقر الرئيسي (51 في المائة) والمكاتب الميدانية (49 في المائة).

توزيع القوة العاملة من جميع العاملين في المنظمة، حسب الفئة ومركز العمل (المقر/الأقاليم)

المجموع الكلي	المكاتب الميدانية (خارج إيطاليا)	المقر الرئيسي	الفئة
3 255	1 599 (%49)	1 656 (%51)	الموظفون
11 555	10 380 (%90)	1 175 (%10)	القوة العاملة المنتسبة (الموارد البشرية من غير الموظفين)
14 810	11 979 (%81)	2 831 (%19)	مجموع العاملين

المكتب الإقليمي للشرق والأدنى وشمال أفريقيا	المكتب الإقليمي لأمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي	المكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى	المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ	المكتب الإقليمي لأفريقيا	المقر الرئيسي	الفئة
المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع
141	9	11	10	16	14	81
1 604	94	88	80	117	241	984
253	31	46	26	48	102	-
1 257	81	111	113	126	235	591
3 255	215	256	229	307	592	1 656
المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع
2 012	86	230	494	219	322	661
653	32	109	137	106	99	170
5 068	458	992	219	1 383	2 016	-
3 071	325	628	695	491	837	95
751	97	123	88	47	147	249
11 555	998	2 082	1 633	2 246	3 421	1 175
14 810	1 213	2 338	1 862	2 553	4 013	2 831

(*) يرد في المسرد وصف كامل لمختصرات القوة العاملة المنتسبة (الموارد البشرية من غير الموظفين).

أنظر الجداول 1-ألف، و1-باء، و1-جيم، و1-دال، و1-هاء من الملحق لمزيد من التفاصيل عن توزيع القوة العاملة من حيث جميع الموظفين في المنظمة حسب الفئة، والمقر الرئيسي/المكاتب الميدانية، ونوع التمويل (برنامج العمل والميزانية/التمويل من خارج برنامج العمل والميزانية)، حتى 31 ديسمبر/كانون الأول 2021.

أولاً-1-3 مؤشر الأداء الرئيسي: المدة التي يستغرقها التعيين ومعدل الوظائف الشاغرة

33- ظلت المدة التي تستغرقها عملية تعيين الموظفين المقاسة بعدد الأيام من تاريخ الإعلان عن الوظيفة الشاغرة حتى تاريخ تقديم العرض الأولي، مماثلة لما كانت عليه في عام 2020. وحصل تراجع طفيف من 159 إلى 156 يوماً.¹²

34- وتم اتخاذ خطوات جديدة في عام 2021 لتحسين نوعية عملية الاختيار وشفافيتها. وأسفر ذلك عن عمليات اختيار موثقة بشكل جيدة ومصممة خصيصاً لكل وظيفة بهدف اختيار أفضل مرشح، ولكنه أدى أيضاً إلى زيادة المدة والقدرات اللازمة لكل تعيين.

35- وأوقفت المنظمة في عام 2019 استخدام قوائم المرشحين¹³ التي كانت تسمح بإجراء تعيينات عديدة من خلال عملية اختيار واحدة. وفي الوقت الراهن، يتم الإعلان عن كل وظيفة على حدة ويضطلع فريق متخصص بعملية اختيار مصممة خصيصاً لهذه الوظيفة. ولم يعد يتم تقييم المرشحين فقط خلال مقابلة مع الفريق المتخصص. فقط تم اعتماد أدوات أخرى يمكن أن تشمل الخضوع لاختبارات خطية أو إجراء مقابلة ثانية أو تقديم العروض، فضلاً عن استعراض عينات من عمل المرشحين. ويتم تكييف هذه الأدوات تبعاً لمتطلبات كل وظيفة ولضمان القيام باستعراض أكثر شمولاً. ولقد أدى تحسين عملية التحقق من المعلومات والمراجع التي قدمها المرشحون أيضاً إلى زيادة المدة التي تستغرقها عملية التعيين.¹⁴

36- وفي عدد من المرات، أعيد الإعلان عن الوظائف الشاغرة من أجل استهداف مجموعة أكثر تنوعاً من المرشحين المؤهلين. وبالنسبة إلى وظائف الفئات العليا أو الوظائف ذات التخصصات التقنية، تم تنظيم حملة إعلامية مخصصة ونشطة عبر قنوات مختلفة، حيث جرت اتصالات عن طريق الأعضاء في المنظمة وتم استخدام أدوات الاستعانة بالمصادر المتخصصة والعمل مع مقدمي الخدمات الخارجيين.

37- وبالنظر إلى تأثيرات الممارسات الأنف ذكرها، استكشفت شعبة الموارد البشرية طرقاً جديدة لزيادة أوجه الكفاءة سيتم تجربتها في عام 2022. وتشمل هذه الطرق الاستعانة بمصادر خارجية لدعم عملية فرز المرشحين والتعاون مع شبكة "الموارد البشرية الواحدة"، وهي مركز الأمم المتحدة العالمي لخدمات الموارد البشرية في بون¹⁵. وستعكس السياسات والإجراءات الجديدة الخاصة بتعيين الموظفين التي سيتم وضعها بصيغتها النهائية في عام 2022، هذه الممارسات الجديدة والنهج المبتكرة

¹² بلغ مؤشر الأداء الرئيسي للمدة التي يستغرقها تعيين الموظفين خلال فترة السنتين 2020-2021 في المتوسط 156.5 أيام. وتبعت شعبة الموارد البشرية المنهجية نفسها لاحتساب مؤشر الأداء الرئيسي في كل سنة من السنتين، حيث تم حساب المدة التي يستغرقها التعيين بالاستناد إلى الفترة من تاريخ الإعلان عن الوظيفة الشاغرة في كل سنة حتى اللحظة التي تقوم فيها سلطة الموافقة بخيار التعيين في السنة نفسها. ويعكس مؤشر الأداء الرئيسي متوسط المدة اللازمة لشغل الوظائف الشاغرة التي فتح/أغلق باب الإعلان عنها في عامي 2020 و2021 على التوالي، ويمثل المتوسط في السنتين (159 يوماً في المتوسط في عام 2020 و154 يوماً في المتوسط في عام 2021).

¹³ وفقاً لمرجعة عام 2018 بشأن تعيين الموظفين من الفئة الفنية وشغلهم للوظائف، أجريت نسبة 68 في المائة من جميع التعيينات خلال الفترة المرجعية من قوائم المرشحين، مع حصول عمليات اختيار عديدة نتيجة وظيفة شاغرة واحدة.

¹⁴ أضيفت ثلاث عمليات تحقق جديدة هي أولاً، قاعدة بيانات نظام الأمم المتحدة الموحد للتحقق من انعدام سوابق الاستغلال والانتهاك الجنسيين/التحرش الجنسي، وثانياً، الأفراد المدرجين في قاعدة بيانات النشرات الحمراء للمنظمة الدولية للشرطة الجنائية (الإنتربول)، وثالثاً، قائمة العقوبات الصادرة عن مجلس الأمن.

¹⁵ <https://onehr.un.org/>

المعتمدة وستراعي الدروس المستفادة بهدف تقليص المدة التي يستغرقها تعيين الموظفين والحرص في الوقت نفسه على أن تكون عمليات الاختيار قائمة على الجدارة وعلى تعزيز التنقل والتنوع والنمو الوظيفي.

38- وبشكل عام، لم يختلف معدل الوظائف الشاغرة اختلافاً كبيراً عما كان عليه في عام 2020، حيث بلغ حوالي 20 في المائة في الوظائف الفنية الممولة من برنامج العمل والميزانية (19 في المائة في عام 2020). ولمزيد من التفاصيل، يرجى الرجوع إلى الجدول 4: إحصاءات الوظائف الفنية الشاغرة الممولة من برنامج العمل والميزانية في الجزء الرابع من الملحق.

39- ولقد حصل ذلك بالرغم من العدد غير المسبوق لعمليات الاختيار المضطلع بها في عام 2021. ففي هذا العام، تمت إدارة حوالي 300 فريق اختيار انقسموا بشكل متساوٍ تقريباً بين الوظائف الفنية (على مستوى العالم) الممولة من خلال ميزانية البرنامج العادي، والوظائف الفنية المرتبطة بالمشاريع (على مستوى العالم)، ووظائف فئة الخدمات العامة في المقر الرئيسي (جميع مصادر التمويل)، مما استنفد طاقات فريق تعيين الموارد البشرية.

40- ولقد أسفرت جهود التوظيف هذه عن عدد كبير من عمليات الاختيار الداخلي التي بلغت نسبتها 46 في المائة للوظائف الفنية الممولة من برنامج العمل والميزانية، الأمر الذي وُلد بالتالي شواغر جديدة. وبالنسبة إلى موظفي فئة الخدمات العامة، فقد تعلق 90 في المائة من عمليات الاختيار بالموظفين الداخليين، مما أدى إلى حصول 11 في المائة من موظفي فئة الخدمات العامة في المقر الرئيسي على ترقية. ويتمشى ذلك مع توجيهات المدير العام التي تقضي بالاعتراف بأهمية التطور المهني الداخلي مع إيلاء عناية خاصة للرتب الأدنى. إضافة إلى ذلك، أذت استقالة أو انتهاء عقود 48 موظفاً فنياً يشغلون وظائف ممولة من برنامج العمل والميزانية، بما في ذلك ثلاث حالات تقاعد إلزامي، إلى ارتفاع معدل الوظائف الشاغرة. وزاد هذا المعدل بشكل طفيف عما كان عليه في عام 2020 (45 موظفاً فنياً)، وكان 37 في المائة من الموظفين الذين غادروا من النساء.

41- وتجدر الإشارة إلى أن معدل الوظائف الشاغرة في عدد من المجالات في المنظمة مرتفع بشكل خاص لأغراض مستهدفة، حيث يبلغ معدل الشعور مثلاً في مركز الاستثمار في المنظمة 32 في المائة (25 وظيفة شاغرة) في ظل تعليق عملية الاختيار حالياً بسبب مراجعة تهدف إلى إعادة مواءمة المهارات والخبرات. إضافة إلى ذلك، تراجع معدل الوظائف الشاغرة في ممثلات المنظمة في المكاتب الميدانية بنسبة 5 في المائة في عام 2021 (ليبلغ 16 في المائة)، ولكن إعادة هيكلة المكاتب الإقليمية ما زالت جارية، وسيستعرض الممثلون الإقليميون احتياجاتهم الخاصة بالتوظيف وفرص النمو الوظيفي في عام 2022 لضمان وجود الأشخاص المناسبين في المراكز الصحيحة من أجل تنفيذ الخطة الاستراتيجية.

42- ويشهد برنامج المهنيين الشباب، بعد تأجيله سنوات عديدة، زيادة ملحوظة في معدل الوظائف الشاغرة فيه (34 في المائة) مقارنة بمعدل عام 2020، الأمر الذي يؤثر على المعدل العام رغم تراجع معدلات الشعور في المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية. ومع إعادة إطلاق برنامج المهنيين الشباب في ديسمبر/كانون الأول 2021 والذي يبلغ معدل الوظائف الشاغرة فيه حالياً 84 في المائة (25 وظيفة فنية ممولة من برنامج العمل والميزانية)، يتوقع أن يتم شغل جميع هذه الوظائف في عام 2022.

بيانات مؤشر الأداء الرئيسي	
خط الأساس في مارس/آذار 2019: 19% المعدل الفعلي في ديسمبر/كانون الأول 2020 - 20% المعدل الفعلي في ديسمبر/كانون الأول 2021 - 20%	معدل الشغور في الوظائف الفنية الممولة من برنامج العمل والميزانية
خط الأساس في ديسمبر/كانون الأول 2019: 145 يومًا/ المدة المستهدفة: 120 يومًا المدة الفعلية في ديسمبر/كانون الأول 2020 - 159 يومًا المدة الفعلية في ديسمبر/كانون الأول 2021 - 156 يومًا	المدة التي يستغرقها التعيين = عدد الأيام منذ الإعلان عن الوظيفة الشاغرة حتى موعد تقديم العرض الأوّلي

أولاً-2 تعزيز القدرات وتمكينها من خلال فرص التطوير والتعلم وتحسين الأداء

أولاً-2-1 المخرجات الرئيسية

43- واصلت المنظمة في عام 2021 تركيزها على تطبيق برامج التعلم والتدريب العالية الجودة والقائمة على الاحتياجات وفقاً للمخرجات المخطط لها في خطة العمل الاستراتيجية الخاصة بالموارد البشرية للفترة 2020-2021. ونتيجة لاستمرار أزمة كوفيد-19، حوّلت المنظمة جميع دوراتها التدريبية الحضورية إلى جلسات افتراضية. وشمل ذلك دروس اللغات، وحلقات العمل المتعلقة بمهارات الاتصال والقيادة/الإدارة، والحلقة الدراسية حول التقاعد. وتم أيضاً توسيع فرص التعلم المتاحة حالياً عن طريق الإنترنت. وتسنى بفضل ذلك توفير مزيد من التدريب حول مجموعة واسعة من المواضيع ولجمهور أوسع، والوصول بمزيد من الفعالية إلى المكاتب الميدانية.

44- وتماشياً مع "الوضع الطبيعي الجديد" المتمثل في إدارة أزمة كوفيد-19 بصورة مستمرة، والإسراع في الوقت نفسه في استيعاب الدروس المستفادة ودعم القوة العاملة لتكون سريعة الحركة، واصلت المنظمة توفير الأدوات والموارد التي تدعم وتبني أساليب العمل المهجنة من قبيل:

- منتدى "Zoom in on Learning" الافتراضي الذي يعزز التعلم وتبادل المعرفة عن طريق الندوات الإلكترونية التفاعلية التي يتناول فيها خبراء من حول العالم طائفة واسعة من المواضيع. وفي عام 2021، تم تنظيم 17 جلسة مدة كل منها ساعة واحدة بحضور 5 500 مشارك من جميع أنحاء العالم؛¹⁶
- حلقات عمل إلكترونية موجهة إلى 113 مشرفاً في جميع أنحاء العالم حول كيفية إدارة الفرق والأداء عن بُعد؛
- مساحات عمل مخصصة من خلال منصة you@fao يكون من شأنها توفير الموارد لدعم الرفاه وإدارة الفرق الافتراضية واستخدام أدوات التعاون الافتراضي؛
- نسخة محمولة من you@fao (تطبيق التعلم LearnApp) لتيسير التعلم المستمر.

45- وأُتيحت مكتبة رقمية لدورات التعلم الإلكتروني الجديدة لجميع العاملين من خلال منصة you@fao اعتباراً من يناير/كانون الثاني 2020. وتشمل المكتبة أكثر من 17 500 دورة تدريبية إلكترونية مقدمة من LinkedIn Learning تغطي مجموعة واسعة من المواضيع. وفي عام 2021، أتم المستخدمون من جميع أنحاء المنظمة 5 119 دورة (3 298 دورة من جانب الزملاء في المكاتب الميدانية والباقي في المقر الرئيسي).

46- وتضاعفت الجهود الرامية إلى دعم **التطوير الوظيفي الشخصي الموجه** طوال عام 2021 استجابة للتوصيات المقدمة في إطار خطة عمل المنظمة المتعلقة بالدراسة الاستقصائية عن رضا الموظفين. وقدمت المنظمة حلقات عمل افتراضية جديدة إلى 554 موظفًا من فئة الخدمات العامة تضمنت وحدات تتعلق بالوعي الذاتي، وتحديد الأهداف، وصياغة طلبات العمل، والمهارات الخاصة بإجراء المقابلات. وأطلقت المنظمة أيضًا مساحة عمل جديدة للدعم الوظيفي على منصة you@fao مع أدوات وتوجيهات عملية تتعلق بتخطيط المسار الوظيفي والتحضير للمقابلات.

47- ولتعزيز مهارات **القيادة والإدارة** في عام 2021:

- تم تقديم "برنامج القيادات التنفيذية" إلى 30 من كبار المديرين (من الرتبة ف-5 والفئات العليا) الموزعين بالتساوي بين المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية وبصورة متكافئة بين الجنسين. ويشمل هذا البرنامج التعليمي الإلكتروني المختلط تقييمًا شاملاً بما يتفق مع إطار القيادة على نطاق منظومة الأمم المتحدة، بالإضافة إلى جلسات توجيه فردية. وشارك أيضًا 66 من كبار المديرين من برامج القيادات التنفيذية السابقة في التدريب التكميلي على التعلم العملي ومهارات توجيه الفرق؛
- وتم تقديم برنامج تعليمي إلكتروني مختلط بعنوان "تحقيق النتائج من خلال الأفراد" لأربعين من المديرين من المستوى المتوسط (ف-3/ف-4) في جميع أنحاء العالم؛
- وحضر 56 من الموظفين الفنيين الوطنيين، مبادرة افتراضية دامت أربعة أسابيع لتطوير مهارات القيادة بعنوان "بناء القدرات من أجل التغيير: التوجه نحو مستقبل العمل"؛

¹⁶ تشمل الأمثلة على المواضيع التي تم تناولها خلال الجلسات "التحيز غير الواعي في مكان العمل"، و"السلامة النفسية في الفرق الموجودة في مواقع نائية"، و"من التوتر إلى العمل الجماعي"، و"بناء الحساب المصري العاطفي في عالم افتراضي".

- وتم تقديم برنامج تجريبي إلكتروني نموذجي تحدد وتيرته ذاتياً بعنوان "الشهادات الإلكترونية الموسعة بشأن القيادة والإدارة" عن طريق مركز Blue Line العالمي التابع لكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة، إلى 30 مشاركاً (ف-1/ف-2)؛
- وتم إطلاق برنامج إحاطة ممثلي المنظمة الذي وضعته شعبة الموارد البشرية والذي استهدف في الأساس الممثلين الجدد للمنظمة ولكن فتح باب المشاركة فيه للجميع، في ديسمبر/كانون الأول 2021 وحضره معظم ممثلو المنظمة. ويقدم البرنامج لمحة عامة شاملة عن المنظمة ويتضمن منهجاً يتمحور حول ما يؤديه ممثلو المنظمة من دور استراتيجية ووظائف رئيسية؛
- ودعمت المنظمة أيضاً مشاركة 5 من ممثليها (ف-5/مدير-1) في الدورة الدراسية للمهارات القيادية لأفرقة الأمم المتحدة القطرية بعنوان "تعظيم أوجه التآزر لإحداث أثر أكبر" والتي نظمتها كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة وتم تقديمها بصورة حضورية؛
- وأقيمت حلقات عمل لأكثر من 500 موظف بهدف تعزيز مهارات التواصل، بما في ذلك مهارات التحرير، وإعداد التقارير، والتكلم بإيجاز، والتدريب على الوسائط الاستراتيجية لكبار المديرين. ودعمت المنظمة أيضاً مشاركة موظفين محددتين في مختبر التعلم التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي المعنون "تحويل النظم في عقد العمل" والذي يدوم أربعة أشهر ويهدف إلى تعزيز قدرات الممارسين في الأمم المتحدة على صنع القرارات، وإدارة الشركاء، والقيادة في النظم المعقدة.

48- وقدمت المنظمة أيضاً حلقة دراسية افتراضية حول التقاعد إلى 373 مشاركاً من جميع أنحاء العالم.

49- ولتعزيز الإدارة القائمة على النتائج، تم تقديم دورة تدريبية بشأن أداة البرمجة والتخطيط على المستوى القطري - إطار البرمجة القطرية - بالتعاون مع كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة. وقدمت حلقة العمل الافتراضية هذه بشأن "تطوير نظرية تغيير سليمة في سياق إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة وما يشق عنه من أطر للبرمجة القطرية التابعة لمنظمة الأغذية والزراعة" إلى 52 من الموظفين الذين يؤدون دوراً رئيسياً في مجال البرمجة القطرية.

50- وبالإضافة إلى ذلك، اتخذت مبادرات لتحسين وإدارة الأداء:

- تم في عام 2021 تقديم 41 جلسة إحاطة مخصصة إلى 314 من المديرين والموظفين على نطاق المنظمة وتوفيرها لجهات الاتصال المعنية بإدارة الأداء في جميع أنحاء العالم. وسعيًا إلى زيادة بناء المهارات والكفاءات، يجري التأكيد على مهارات وموارد وأدوات إدارة الأداء ودمجها في مجموعة من الدورات الأخرى؛
- وأجري تقييم متعدد المصادر للمديرين/نواب المديرين/رؤساء المكاتب، كعملية إلزامية تجرى في إطار تقييم نهاية العام الخاص بنظام تقييم وإدارة الأداء. ويسمح ذلك أيضاً بإدراج تعقيبات المنسقين المقيمين في تقييمات ممثلي المنظمة بشأن الأهداف المتعلقة بأداء المكاتب القطرية. وتمت أيضاً زيادة عدد التقارير المباشرة التي يمكنها أن توفر التعقيبات؛
- ولترشيد عملية تقييم الأداء، تم تعديل نماذج التقييم من أجل المساعدة على تبسيط عملية التوثيق التي تضطلع بها الجهات المقيمة المتعددة والمديرين، ومن أجل الموازنة مع الممارسات الجيدة المعتمدة في الأمم المتحدة.

51- وقدمت المنظمة أيضاً مناهج تعليمية جديدة وأدوات للإبلاغ من أجل المساعدة على تنفيذ السياسات والعمليات والممارسات بهدف تحسين الأداء في منع التدليس، وإدارة المخاطر والضوابط الداخلية، والأخلاقيات وحماية الموظفين. ويشمل ذلك إطلاق دورات إلكترونية بشأن "التحرش الجنسي: دور المديرين"، و"برنامج الأمم المتحدة للرعاية: فيروس نقص المناعة البشرية في مكان العمل"، وسلسلة من أشرطة الفيديو التعليمية بشأن تقارير المخاطر الصادرة عن نظام المعلومات الإدارية المتكامل/النظام العالمي لإدارة الموارد بهدف تقوية الضوابط الداخلية.

52- ومواصلة تعزيز الضوابط الداخلية والحد من عوامل الخطر في الوظائف الإدارية والتشغيلية، أتاحت إمكانية الحصول على المعلومات المتعلقة بالتدريبات الإلزامية والوظيفية التي تم تلقيها (تشكل جزءاً من استبيان المراقبة الداخلية) للمكاتب القطرية/الإقليمية والوحدات/الشعب في المقر الرئيسي.

53- وشملت الاستفادة من منظومة الأمم المتحدة والتعاون معها لتحقيق أوجه الكفاءة، تنسيق المبادرات التدريبية وتصميمها وتطبيقها مع كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة كما حصل في العديد من مبادرات تطوير مهارات الإدارة والقيادة الأنف ذكرها. علاوة على ذلك، وقّعت المنظمة مذكرة تفاهم لتبادل موارد التعلّم الإلكتروني واستخدامها (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، برنامج الأغذية العالمي، الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، مركز التدريب الدولي، منظمة الأغذية والزراعة، برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، المنظمة الدولية للهجرة، صندوق الأمم المتحدة للسكان، إدارة شؤون السلامة والأمن، منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)). وحقق تبادل المعارف الكفاءة بفضل عضوية مجموعة عمل الأمم المتحدة المعنية بالأداء والمشاركة، شأنه شأن التمكن من الاستفادة من اتفاقات الأمم المتحدة الطويلة الأجل مثل اتفاق أمانة الأمم المتحدة المتعلق بشهادات LinkedIn Learning، واتفاق مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع المتعلق بخدمات التعلم الإلكتروني، واتفاق برنامج الأغذية العالمي (جارٍ) المتعلق بخدمات التدريب على إدماج حالات الإعاقات.

54- وأجرى مكتب المفتش العام في عام 2021 مراجعة لأنشطة تعلّم الموظفين وتدريبهم. وكان الهدف من المراجعة تقييم كفاءة أنشطة تعلّم الموظفين وتدريبهم وفعاليتها في تحقيق هدف المنظمة المتمثل في بناء قدرة الموظفين على المساهمة في تحقيق ولاية المنظمة، والمحافظة على هذه القدرة وتقويتها. ووافقت شعبة الموارد البشرية على اتخاذ الإجراءات الرئيسية الواردة في تقرير المراجعة، بالتعاون مع أصحاب مصلحة آخرين حسب الاقتضاء، من أجل معالجة القضايا التي تم تحديدها. وتشمل هذه الإجراءات إنشاء إطار موحد للتعلّم، واستعراض الإجراءات الحالية المتعلقة بمخصصات الميزانية لتنمية قدرات الموظفين، ومعالجة طلبات التدريب الخارجية.

أولاً-2-2 مؤشر الأداء الرئيسي: الامتثال للتدريب الإلزامي

55- تُقدّم المنظمة ثماني دورات تدريبية إلزامية تدعم جميعها الهدف التنظيمي للمخرج 1-3 من خطة العمل الاستراتيجية الخاصة بالموارد البشرية والمتمثل في تهيئة بيئة عمل متنوّعة وشاملة يشعر فيها الموظفون بالتقدير.

56- وتبذل جهود متواصلة لرصد معدلات إتمام التدريب الإلزامي وزيادتها. ويشمل ذلك إضفاء الطابع اللامركزي على رصد التدريب الإلزامي من خلال إعداد لوحات بيانات وتقارير مخصصة، وصفحة مخصصة على منصة you@fao تتضمن أسئلة

متكررة، وجلسات اتصال وجلسات إعلامية محددة الأهداف، ومؤشر للأداء في نظام تقييم وإدارة الأداء مخصص لجميع المشرفين، والتعاون مع شبكات جهة الاتصال الداخلية في المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية من أجل ضمان الامتثال.

تفاصيل توزيع الموظفين والقوة العاملة المنتسبة حسب الدورة

عنوان الدورة التدريبية	امتنال الموظفين	امتنال الموارد البشرية من غير الموظفين	معدل الامتنال العام للدورة التدريبية
تحقيق المساواة بين الجنسين في عمل المنظمة	90%	70%	74.2%
الأخلاقيات والنزاهة في الأمم المتحدة	89%	53%	60.8%
سياسة حماية المبلغين عن المخالفات في المنظمة	92%	70%	74.3%
منع التدليس وممارسات الفساد الأخرى	94%	72%	76.5%
منع المضايقات والتحرش الجنسي وسوء استغلال السلطة	98%	75%	79.8%
الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين	95%	73%	77.4%
دورة الأمم المتحدة للعمل معًا في وثام	92%	71%	75.3%

معدل الامتنال العام 74.1%

بيانات مؤشر الأداء الرئيسي	
الهدف - 60 في المائة ديسمبر/كانون الأول 2020 - 64.9 في المائة ديسمبر/كانون الأول 2021 - 74.1 في المائة	معدل الامتنال العام للتدريب الإلزامي بين جميع الموظفين
معدل الامتنال يبلغ 94.6 في المائة. ¹⁷	التدريب الأساسي على الوعي الأمني الذي يمثل أحد متطلبات الإلحاق بالخدمة

57- ويظهر الجدول أعلاه زيادة بنسبة 9 في المائة في معدل الامتنال العام لجميع الموظفين، ما يتجاوز المستوى المستهدف بنسبة 14 في المائة. ويقل معدل امتثال القوة العاملة المنتسبة بطبيعته عن معدل امتثال الموظفين نظرًا إلى قصر آجال عقودها والتوقف الإلزامي للخدمة وارتفاع معدلات تبديلها.

¹⁷ يشهد هذا المعدل الذي يعتبر أحد متطلبات الإلحاق بالخدمة والذي يجب أن يبلغ نظريًا 100 في المائة، تقلبات بما أن نقل البيانات من نظام إلى آخر يجري بصورة يدوية، ولهذا يستغرق إرسال المعلومات عن إنجاز جميع الدورات التدريبية (من مركز الخدمات المشتركة إلى شعبة الموارد البشرية) وتحميلها في سجلات الموظفين بعض الوقت.

58- وسيتم قياس مؤشر أداء رئيسي إضافي والإبلاغ عنه في التقرير السنوي عن الموارد البشرية لعام 2022: نتيجة الدراسة الاستقصائية لمدى رضا الموظفين لعام 2022 في ما يتصل بالموافقة على بيان: "تتاح لي فرص اكتساب مهارات جديدة تساعدني في تأدية عملي" (المستوى المستهدف 62 في المائة للفترة 2022/2021 مقارنة بخط الأساس للفترة 2020/2019، وهو 57 في المائة).

أولاً-3 هئية بيئة عمل متنوعة وشاملة يشعر فيها الموظفون بالتقدير والرغبة في المشاركة وروح الانتماء

أولاً-3-1 قوة عاملة متنوعة

59- تسعى المنظمة جاهدة إلى ضمان تنوع القوة العاملة فيها من منظورات مختلفة، بما في ذلك التوزيع الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين، فضلاً عن منظورات الثقافة وتعاقب الأجيال وتعدد اللغات ومنظور الأشخاص ذوي الإعاقة.¹⁸ كما أنها ملتزمة بتبني هذا التنوع في صنع القرارات والممارسات من أجل تعزيز أدائها بشكل عام.

60- وفي ما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، تحافظ المنظمة على مستوى قوي من الأداء العام في النسخة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وفي عام 2021، نجحت المنظمة في استيفاء أو تجاوز متطلبات 15 مؤشراً من مؤشرات الأداء من أصل 16 مؤشراً مدرج في خطة العمل. وبصورة خاصة، تحسّن تصنيف المؤشر 8 بشأن "إدارة الأداء المراعية للمنظور الجنساني" من "مستوي" إلى "متجاوز" المتطلبات لأنه تم تطبيق آليات لمساءلة جميع كبار المديرين¹⁹ من خلال نظام تقييم وإدارة الأداء، ويتم إنشاء آلية تحفيز مؤسسية لتحقيق النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين من خلال جوائز تكريم الموظفين. وكان "التمثيل العادل للمرأة" المؤشر الوحيد الذي لوحظ أنه "يقترّب من استيفاء المتطلبات".

61- وتبلغت النسبة المثوية العامة للموظفات في جميع مستويات المنظمة 52 في المائة اعتباراً من 31 ديسمبر/كانون الأول 2021، لتظل من دون تغيير منذ عام 2000. وتمثل النساء 39 في المائة من القوة العاملة المنتسبة، بزيادة نسبتها 2 في المائة مقارنة بعام 2020. وتحقق التكافؤ في المقر الرئيسي (53 في المائة) ولكن نسبة تمثيل النساء لا تزال أقل في المكاتب الميدانية (31 في المائة) (أنظر مزيداً من التفاصيل في الجدول 3 من الملحق بشأن التمثيل بحسب الجنسين). وتبلغ نسبة جميع العمليات في المنظمة (موظفات وقوة عاملة منتسبة) 42 في المائة مقارنة بنسبة 41 في المائة في عام 2020.

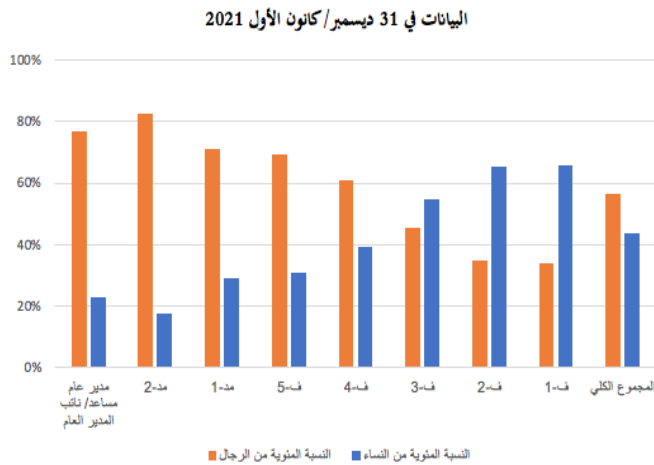
62- وتهدف المنظمة إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين على مستوى الوظائف الفنية (ف-1 إلى ف-5) بحلول عام 2022 وفي معظم المناصب العليا (مدير-1 والفئات العليا) بحلول عام 2024. ولقد بلغت المنظمة نسبة 45 في المائة في فئة الموظفين الفنيين (ف-1 إلى ف-5)، ما يمثل تقدماً في الاتجاه الصحيح لتحقيق التكافؤ بحلول عام 2022. وفي ما يتعلق بمستوى مدير-1 والفئات العليا، فقد تم إحراز بعض التقدم في الفئتين ف-5 ومدير-1، ولكن التمثيل العام يبقى من دون تغيير منذ عام 2020 عند 26 في المائة.

¹⁸ بالاستناد إلى تعريف التنوع الوارد في إطار لجنة الخدمة المدنية الدولية.

¹⁹ تم تحديث هدف الإشراف الإلزامي في نظام تقييم وإدارة الأداء من أجل ضمان معالجة قضايا المساواة بين الجنسين في تخطيط جميع البرامج/المشاريع وتنفيذها وفي أنشطة الإبلاغ ذات الصلة. وتم أيضاً دمج مؤشرات محددة تتعلق بالمساواة بين الجنسين في أهداف نظام تقييم وإدارة الأداء لممثلي المنظمة.

63- ولقد ازداد معدل التمثيل العام للإناث في الفئات الفنية والفئات العليا مجتمعة بنسبة كبيرة خلال السنوات العشر الأخيرة من 32 في المائة إلى 43 في المائة، ما يشير إلى حصول زيادة مطردة على جميع المستويات باستثناء مستوى نائب المدير العام/المدير العام المساعد.

الجموع الكلي	ف-1	ف-2	ف-3	ف-4	ف-5	مد-1	مد-2	نائب مدير عام/ مدير عام مساعد	
%32	%33	%62	%45	%30	%22	%16	%14	%25	2010
%43	%71	%65	%54	%39	%28	%26	%25	%29	2020
%43	%66	%65	%55	%39	%31	%29	%18	%23	2021



64- وكما هو مبين في خطة العمل على نطاق المنظومة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، لا يزال التكافؤ بين الجنسين الهدف الوحيد الذي تواجه المنظمة صعوبات في تحقيقه. ولا يزال هناك ترابط سلبي بين تمثيل النساء والأقدمية - فكلما زاد مستوى الرتب تراجعت نسبة النساء، مع حدوث انخفاض حاد في هذه النسبة من مستوى ف-4 والفئات العليا.

65- ولمعالجة هذه المسألة، تواصلت شعبة الموارد البشرية عملها بالتعاون الوثيق مع لجنة شؤون المرأة، والقيادة والإدارة العليا، وفرق أخرى في المنظمة، لتعزيز التكافؤ والمساواة بين الجنسين والتنوع داخل المنظمة من خلال مبادرات ملموسة وعملية تشمل ما يلي:

- "21 امرأة في المناصب القيادية في عام 2021"، وهي حملة داخلية تخللتها شهادات مصورة أدلت بها 21 زميلة تؤدي أدوارًا مختلفة في مراكز عمل مختلفة وتم التركيز فيها على مسيرتهن الوظيفية وقصصهن كنساء في مكان العمل؛
- والبرنامج الإرشادي الذي يسلط الضوء على المواهب النسائية والشابة بوصفها قوة محركة للمنظمة؛
- وتمديد المدير العام لاستحقاق إجازة الوالدين للموظفين؛
- والتغطية التأمينية الطبية الجديدة للقوة العاملة المنتسبة والتي تشمل أيضًا تغطية للمرتب أثناء إجازة الأمومة؛

• وتم في عام 2021 تجريب دورة افتراضية بعنوان "المرأة في القيادة في وقت الأزمات"، قدمتها مؤسسة "المرأة الأفريقية في مجال البحوث والتنمية الزراعية" وحضرتها 11 موظفة (ف-4/5) مواصلة النهوض بالنساء في المناصب القيادية في المنظمة؛

• وفي ما يتعلق بالتوظيف، تواصل شعبة الموارد البشرية تنفيذ تدابير مختلفة للقضاء على التحيز غير المقصود في مختلف خطوات عملية الاختيار من خلال التوعية وإتاحة الندوات الإلكترونية وأحداث التعلّم والمواد التدريبية لجميع الموظفين على منصة you@fao.

66- وتحققت **المستويات المستهدفة للتمثيل الجغرافي** المؤسسي للمنظمة منذ سنوات عديدة، وبلغت النسبة المثوية للبلدان الممثلة تمثيلاً منصفاً في القوة العاملة في المنظمة 80 في المائة. وتمثل هذه النسبة 155 عضواً وهي 5 في المائة أعلى من المستوى المستهدف الذي حدده مؤتمر المنظمة. (أنظر الجدول 2 من الملحق لمزيد من المعلومات المفصلة).

67- وتم توفير مساحة عمل جديدة تتعلق بإدماج حالات الإعاقة على منصة you@fao كجزء من **استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة**. وتوفر هذه المساحة الجديدة خطوطاً توجيهية وموارد للمديرين والموظفين من أجل استقدام المواهب وإدارة الأشخاص ذوي الإعاقة. وتقوم شعبة الموارد البشرية في الوقت الحالي بمراجعة "السياسة المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة في مكان عمل منظمة الأغذية والزراعة".

68- ويعدّ تشكيل **قوة عاملة متعددة اللغات** هدفاً هاماً من أهداف المنظمة. وتتضمن سياسات المنظمة المتعلقة بالموارد البشرية تدابير لتعزيز تعددية اللغات بدءاً من مرحلة التوظيف، حيث يتم اختيار أشخاص ملّمين بلغات المنظمة ودعم التدريب اللغوي للموظفين طيلة فترة خدمتهم.

69- وفي عام 2021، تم تحديث الخطوط التوجيهية للمقر الرئيسي والمكاتب الميدانية بشأن التدريب اللغوي من أجل تسليط الضوء على أهمية تعددية اللغات وتشجيع الموظفين على مواصلة تطوير مهاراتهم اللغوية والثقافية من خلال التدريب اللغوي المتاح داخلياً. وفي إطار إطلاق مرحلة تخطيط نظام تقييم وإدارة الأداء لعام 2022 في 1 ديسمبر/كانون الأول 2021، تم تشجيع الموظفين والمديرين على اعتبار التدريب اللغوي نشاطاً تنموياً وجزءاً من خططهم للتطور لعام 2022.

70- إضافة إلى ذلك، أعيد تقديم علاوة للإلمام باللغات في عام 2021 للموظفين المؤهلين في فئة الخدمات العامة بما يتماشى مع ما يحصل في المنظمات الأخرى في النظام الموحد للأمم المتحدة.

71- وتقدم المنظمة تدريباً لغوياً بلغاتها الست الرسمية تموّله الحسابات المخصصة لتنمية مهارات الموظفين في المنظمة. وبالرغم من التحديات التي طرحتها جائحة كوفيد-19، نجحت المنظمة في تحويل جميع دورسها اللغوية إلى دورس افتراضية.

72- وفي عام 2021، دعمت شعبة الموارد البشرية تعددية اللغات من خلال:

- توفير التدريب اللغوي (الدروس الفردية والجماعية) على اللغات²⁰ الست للمنظمة لأكثر من 900 موظف في المقر الرئيسي؛²¹
- وتقديم دورات لغوية على الإنترنت إلى 75 موظفًا في مراكز عمل لا يحصلون فيها إلا على قدر محدود من التدريب اللغوي؛
- وإجراء امتحانات لغوية لأكثر من 1 000 مرشح (منظمة الأغذية والزراعة، برنامج الأغذية العالمي، الصندوق الدولي للتنمية الزراعية) في المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية.

توزيع الدورات اللغوية في المقر الرئيسي بحسب عددها ونوعها والعدد الإجمالي لساعات التدريب

نوع الدورة	عدد الدورات في عام 2021	العدد الإجمالي لساعات التدريب في عام 2021
فردية	231	5 759
جماعية	115	29 105
المجموع	346	34 864

توزيع التسجيل في الصفوف في المقر الرئيسي بحسب المستوى اللغوي ونوع الصف

المستوى	عدد التسجيلات في الصفوف الفردية 2021	عدد التسجيلات في الصفوف الجماعية 2021
إلمام بالحد الأدنى (أ)	70	142
معرفة محدودة (ب)	129	293
معرفة عملية (ج)	32	262
المجموع	231	697

73- وهذا هو أول تقرير سنوي عن الموارد البشرية يتضمن بيانات عن المهارات اللغوية²² للموظفين، وسيستمر تحسين قدرات الإبلاغ خلال عام 2022.²³ ويتمتع موظفو المنظمة بمستوى عال من الكفاءة في لغات الأمم المتحدة في جميع المواقع. وتشمل المتطلبات اللغوية لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، التمتع بمعرفة عملية (ج) في لغة واحدة من لغات المنظمة ومعرفة

²⁰ العربية والصينية والإنكليزية والفرنسية والروسية والإسبانية

²¹ تنسق المكاتب الميدانية دورات التدريب اللغوي الخاصة بها مباشرة باستخدام مخصصات الميزانية لتنمية قدرات الموظفين.

²² شدد الاجتماع المشترك في دورته الثلاثين بعد المائة على الأهمية المركزية لسياسات الموارد البشرية التي تعطي دفعا للإمكانات المتعددة اللغات للقوة العاملة في المنظمة، بما في ذلك في مجالات التوظيف والتقدم المهني والتدريب وتعزيز استخدام لغات المنظمة من قبل موظفيها، وطلب من الإدارة أن تدرج ضمن التقرير السنوي عن الموارد البشرية بيانات تتعلق بالموصفات اللغوية للموظفين من حول العالم، مفصلة بحسب الرتبة والإقليم والإدارة.

²³ تبين نتائج تقرير وحدة التفتيش المشتركة بشأن تعدد اللغات (الفقرة 133 من الوثيقة JIU/REP/2020/6) أن منظمة الأغذية والزراعة هي واحدة من بين 4 منظمات فقط من أصل 28 منظمة تم استعراضها، تسجل مهارات موظفيها اللغوية بطريقة منظمة. وتتوافر حاليًا السجلات اللغوية لنسبة 94 في المائة من موظفي المنظمة في جميع المواقع. وسيواصل تحسين جودة البيانات وقدرات الإبلاغ طيلة عام 2022.

محدودة (ب) في لغة ثانية. وبالنسبة إلى الموظفين المعيّنين محليًا والموظفين الوطنيين وموظفي الخدمات العامة، تتمثل المتطلبات عادة في التمتع بمعرفة عملية (ج) في لغة واحدة من لغات المنظمة بما يتماشى مع متطلبات الوظيفة.

74- ويبيّن الجدول أدناه الكفاءة اللغوية بحسب عدد ونسبة الموظفين ولغات المنظمة التي يتقنونها. ويشمل الجدول جميع الموظفين (وعدددهم 3 255 موظفًا في 31 ديسمبر/كانون الأول 2021).

- يتقن 81 في المائة من الموظفين لغتين على الأقل من لغات المنظمة، فيما يتقن 34 في المائة منهم ثلاث من هذه اللغات على الأقل و42 في المائة منهم ثلاث لغات أو أكثر من لغات المنظمة بالحد الأدنى (أ) أو أعلى؛
- وعلى مستوى الوظائف الفنية الدولية، يتقن أقل من 5 في المائة من الموظفين لغة واحدة فقط من لغات المنظمة. وتلزم المنظمة هؤلاء الموظفين بأخذ صفوف إلزامية تقدمها لهم لإتقان لغة ثانية؛
- ويتقن أكثر من 40 في المائة من الموظفين الفنيين ثلاث لغات أو أكثر من لغات المنظمة.

عدد لغات المنظمة التي يتقنها الموظفون (جميع مصادر التمويل) بحسب الفئة والرتبة²⁴

المجموع الكلي	عدد لغات المنظمة التي يتقنها الموظفون						العدد الإجمالي للموظفين في الرتبة	الفئة
	5 لغات	4 لغات	3 لغات	لغتين	لغة واحدة	الرتبة		
%90	%1	%7	%37	%42	%3	مدير والفتات العليا	141	المجموع الفرعي للمديرين (مدير، مدير عام مساعد، نائب مدير عام)
%96	%1	%9	%37	%44	%6	ف-5	359	الموظفون الفنيون
%92	%0	%7	%41	%39	%5	ف-4	606	
%94	%1	%10	%37	%43	%3	ف-3	411	
%99	%1	%8	%40	%44	%7	ف-2	181	
%89	%0	%4	%60	%21	%4	ف-1	47	
%95	%1	%8	%40	%41	%5		1 604	المجموع الفرعي للموظفين الفنيين
%91	%0	%0	%9	%82	%0	و-4	11	الموظفون الوطنيون
%90	%0	%2	%18	%51	%20	و-3	51	

²⁴ تحتسب النسب المئوية بالاستناد إلى العدد الإجمالي للموظفين العاملين على مختلف المستويات.

%81	%0	%3	%21	%39	%19	و-2	108	
%84	%0	%5	%11	%39	%30	و-1	83	
%85	%0	%3	%17	%43	%22		253	المجموع الفرعي للموظفين الوطنيين
%100	%0	%17	%50	%25	%8	خ ع-7	12	الخدمات العامة
%93	%0	%6	%31	%39	%18	خ ع-6	145	
%97	%1	%8	%29	%38	%21	خ ع-5	333	
%92	%1	%5	%31	%33	%22	خ ع-4	369	
%93	%0	%6	%33	%27	%27	خ ع-3	258	
%97	%0	%5	%24	%37	%31	خ ع-2	139	
%100	%0	%0	%0	%100	%0	خ ع-1	1	
%95	%1	%6	%30	%34	%23		1 257	
%94	%1	%7	%34	%39	%13		100	النسبة المئوية من مجموع الموظفين

75- ويقدم الجدول أدناه معلومات عن المستوى اللغوي للموظفين، مصنفة بحسب المكاتب/المسارات والأقاليم. وهذه المستويات أدنى بقليل في الأقاليم منها في المقر الرئيسي، وتسجل المستويات الأدنى عمومًا في المكاتب القطرية للمنظمة حيث تكون هناك عادة نسبة أكبر من الموظفين المحليين مقارنة بالموظفين الدوليين.

عدد لغات المنظمة التي يتقنها الموظفون بحسب المكاتب/المسارات والأقاليم²⁵

المكتب/الإقليم	لغة واحدة	لغتان	لغات 3	لغات 4	لغات 5	المجموع الكلي
الوحدات المسؤولة أمام المدير العام والوحدات المستقلة	%4	%37	%45	%8	%1	%96
مكتب نائب المدير العام – السيد Thomas	%13	%36	%37	%10	%1	%97
مكتب نائب المدير العام – السيدة Semedo	%5	%37	%43	%9	%0	%96
مكتب نائب المدير العام – السيدة Bechdol	%3	%36	%44	%10	%1	%95
مكتب رئيس الخبراء الاقتصاديين	%6	%40	%42	%9	%0	%97
مكتب رئيس العلماء	%0	%46	%46	%8	%0	%100
المكاتب الإقليمية والإقليمية الفرعية ومكاتب الاتصال	%14	%43	%29	%4	%1	%91
أفريقيا	%13	%51	%23	%3	%0	%90
آسيا والمحيط الهادئ	%27	%50	%16	%2	%0	%95
أوروبا وآسيا الوسطى	%19	%38	%25	%0	%5	%87
أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي	%7	%44	%37	%4	%0	%92
الشرق الأدنى وشمال أفريقيا	%8	%32	%42	%9	%1	%92
مكاتب الاتصال	%10	%23	%37	%13	%0	%83
ممثلات المنظمة	%26	%38	%20	%3	%0	%87
أفريقيا	%26	%40	%18	%2	%1	%86
آسيا والمحيط الهادئ	%44	%23	%16	%2	%0	%85
أوروبا وآسيا الوسطى	%15	%56	%11	%4	%0	%85
أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي	%18	%46	%22	%2	%0	%89
الشرق الأدنى وشمال أفريقيا	%6	%36	%37	%11	%0	%89
المجموع الكلي	%13	%39	%34	%7	%1	%94

²⁵ تحتسب النسب المئوية بالاستناد إلى العدد الإجمالي للموظفين العاملين على مختلف المستويات.

أولاً-3-2 رفع معنويات الموظفين وتعزيز رضاهم ومشاركتهم وتقديرهم

76- أعدت خطة عمل *الدراسة الاستقصائية عن رضا الموظفين*²⁶ بمساعدة فريق العمل المعني بهذه الدراسة، وتمثيل متنوع من المرشحين، وأصحاب الأعمال المعنيين، وتم نشرها على جميع الموظفين في عام 2021. وتتناول خطة العمل أربعة مجالات اهتمام - هي التطور المهني، وطرق العمل الجديدة، والتواصل، ومكان العمل الأخلاقي، مع تشكيل المنظور الجنساني مجال تركيز مشترك. ولقد اكتملت معظم الإجراءات التي تم تحديدها أو هي قيد الإعداد، وتنعكس في خطة العمل الاستراتيجية الخاصة بالموارد البشرية أو في خطط عمل الشعب في المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية. ولقد تم تبليغ التقدم المحرز في هذه الإجراءات إلى الموظفين في جميع أنحاء العالم، بما في ذلك من خلال أخبار المنظمة (الشبكة الداخلية للمنظمة على الإنترنت) وعن طريق الرسائل الإلكترونية (موجز أسبوعي عن أخبار المنظمة)، ومؤخرًا من خلال جميع الاجتماعات الشاملة للمنظمة المنعقدة في ديسمبر/كانون الأول 2021.

77- وبعد استشارة جهازي تمثيل الموظفين، تم إطلاق الدراسة الاستقصائية الجديدة للمنظمة عن رضا الموظفين في 21 مارس/آذار 2022، لتشكيل معيارًا مرجعيًا للتقدم المحرز.

78- وأتاحت *جوائز تكريم الموظفين لعام 2021* التي تضمنت جائزة جديدة تم منحها للفرق، فرصة أخرى ليعبر الموظفين عن رأيهم وهم يرشحون مواهب ومساهمات بعضهم البعض ويعترفون بها. وشكل جمع الزملاء بصورة افتراضية في مساحة واحد بغض النظر عن دورهم أو رتبهم أو جنسيتهم أو موقعهم الجغرافي، ومنح الجميع فرصة لتبادل الآراء والأفكار، تجسيدًا للتغيرات في روح المنظمة وثقافتها وتوجهها وفي نهج المنظمة الواحدة المنفتحة والشاملة التي يجري إنشاؤها.

أولاً-3-3 مكان عمل شامل يسوده الاحترام (ومنع المضايقات والتحرش الجنسي والتمييز وسوء استخدام السلطة)

79- بناء على توصية لجنة الإشراف الاستشارية، تم تشكيل لجنة جديدة معنية بالسلوك في مكان العمل والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين يرأسها نائب للمدير العام. وتضفي هذه اللجنة الطابع الرسمي على فريق المهام الداخلي السابق ضمن هيكل المنظمة، معززة بذلك عمله في المجالات المندرجة تحت ولايته. وتتألف اللجنة من الأعضاء التالي ذكرهم - مدير شعبة الموارد البشرية، والمستشار القانوني (مكتب الشؤون القانونية)، ومدير مكتب حالات الطوارئ والقدرة على الصمود، ومدير شعبة دعم المشاريع.

80- ويؤدي مسؤول الشؤون الأخلاقية وأمين المظالم دور المستشارين، فيما يتمتع المفتش العام بصفة مراقب وتتولى شعبة الموارد البشرية تادية خدمات الأمانة للجنة. ويؤدي مدير شعبة الموارد البشرية دور جهة الاتصال التنظيمية المعنية بالمسائل المتعلقة بالسلوك في مكان العمل (المضايقات والتحرش الجنسي والتمييز وسوء استخدام السلطة) ويعمل مدير مكتب حالات الطوارئ والقدرة على الصمود بمثابة جهة الاتصال المعنية بالسلوك في مكان العمل والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

81- ويقدم التقرير السنوي عن سياسات وعمليات وإجراءات المنظمة للوقاية من التحرش والتحرش الجنسي وسوء استغلال السلطة موجزًا عن التقدم المحرز في هذا المجال، وتم عرضه على مجلس المنظمة في دورته الثامنة والستين بعد المائة (29 نوفمبر/تشرين

²⁶ الفقرتان 27 و28 من الوثيقة CL 166/10.

الثاني - 3 ديسمبر/كانون الأول 2021).²⁷ وأعاد التقرير التأكيد على التزام المنظمة بتهيئة بيئة تمكينية وداعمة يمكن فيها إثارة هذه المسائل مع الثقة بأنه سيتم اتخاذ الإجراءات المناسبة في الوقت المناسب ومن دون الخوف من الانتقام أو الثأر. وأثنى المجلس على جهود المنظمة للوقاية من التحرش والتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والحماية منهم، مع تسليط الضوء على أهمية اتباع نهج يتمحور حول الضحية.

82- وتواصل المنظمة تبادل الخبرات والممارسات الجيدة من خلال المشاركة في العديد من الشبكات مثل الاجتماعات المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين التي تعقدها اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، وفي لقاءات مجموعة العمل المعنية بالاستغلال والانتهاك الجنسيين التابعة للأمم المتحدة. وبالإضافة إلى ذلك، تشارك المنظمة في عمل فرقة العمل المعنية بالتصدي للتحرش الجنسي داخل المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين للأمم المتحدة المعني بالتنسيق، وفي عمل ممثلي دوائر التحقيق بالأمم المتحدة.

أولاً-3-4 مؤشر الأداء الرئيسي المتعلق ببيئة العمل المتنوعة والشاملة

بيانات مؤشر الأداء الرئيسي	
خط الأساس هو ديسمبر/كانون الأول 2019، للدرجات من ف-1 إلى ف-5: 44 في المائة المستوى المستهدف لعام 2022: تكافؤ النتيجة في ديسمبر/كانون الأول 2021 - 45 في المائة	التكافؤ بين الجنسين
خط الأساس هو ديسمبر/كانون الأول 2019، لدرجة مدير-1 والفئات العليا: 25 في المائة المستوى المستهدف لعام 2024: تكافؤ النتيجة في ديسمبر/كانون الأول 2021 - 26 في المائة	التمثيل الجغرافي
خط الأساس هو الدراسة الاستقصائية عن رضا الموظفين للفترة 2020/2019: 64 في المائة من الموظفين موافقين المستوى المستهدف للفترة 2022/2021: 70 في المائة ستتقاس النتيجة من خلال الدراسة الاستقصائية عن رضا الموظفين التي تم إطلاقها في مارس/آذار 2022	لدى المنظمة سياسات وعمليات وإجراءات فعالة لمعالجة التحرش وغيره من أنواع السلوك غير المقبولة

²⁷ الوثيقة CL 168/INF/6 - التقرير السنوي عن سياسات وعمليات وإجراءات المنظمة للوقاية من التحرش والتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين

أولاً-4 بيئة عمل آمنة وصحية

83- بالإضافة إلى الاستجابة الجارية لجائحة كوفيد-19، والتي شملت إطلاق حملة تلقيح عالمية، تم بذل الجهود لمواصلة تحسين كفاءة العمليات وفعاليتها في عام 2021.

أولاً-4-1 تعزيز صحة الموظفين ورفاههم أثناء جائحة كوفيد-19

84- استمر تطبيق تدابير خاصة في عام 2021 للتصدي لجائحة كوفيد-19 حيث واصلت شعبة الموارد البشرية عملها مع فريق إدارة الأزمات (شمل ممثلين عن الشعب ذات الصلة في المقر الرئيسي والمديرين العامين المساعدين الإقليميين) للاستجابة بطريقة استراتيجية للتهديد وإحداث التغييرات في مكان العمل.

85- وواصل فريق إدارة الأزمات التركيز في عام 2021 على مشاركة العاملين والتواصل معهم، مع ضمان إبلاغ المديرين والعاملين بأساليب العمل الجديدة والتدابير الصحية الاحترازية واللوائح التنظيمية الخاصة بالحجر الصحي. وطيلة عام 2021، عملت غالبية موظفي المنظمة من حول العالم عن بُعد في مرحلة أو أخرى وتم وضع خطط لعودتهم إلى مكاتبهم.

86- واستمرت شعبة الموارد البشرية في إصدار نُسخ محدّثة من *الخطوط التوجيهية الإدارية للموارد البشرية* (صدرت 8 تحديثات بين مارس/آذار 2020 وديسمبر/كانون الأول 2021) التي أدخلت تدابير خاصة لضمان استمرارية العمل، وكذلك صحة الموظفين وسلامتهم في جميع أنحاء العالم. وتشمل هذه الخطوط التوجيهية توجيهات أساسية بشأن مسائل من قبيل التعيينات، والإجازات، وسُلف المرتبات في مراكز العمل الميدانية، والعمل عن بُعد. وكان ذلك ضروريًا لمعالجة المسائل الناشئة وضمان الأخذ قدر المستطاع بنهج موحد في إدارة الشؤون الإدارية للموظفين على نطاق المنظمة وداخل النظام الموحد للأمم المتحدة.

87- وساهمت الدورات السياسية بشأن أفضل الممارسات والطرق المبتكرة لوضع *ترتيبات عمل مرنة* التي عقدها كل من شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظمة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق والوكالات التي توجد مقرها في روما، في إعداد وتنفيذ المشروع التجريبي للمنظمة بشأن ترتيبات العمل المرنة الذي تم إطلاقه في عام 2022. ولدعم "الوضع الطبيعي الجديد"، استمرت المنظمة في توفير الأدوات والموارد التي تتبنى أساليب العمل الهجينة، بما في ذلك مساحة العمل الرقمية الخاصة "بإدارة الفرق الهجينة" على منصة you@fao.

88- وبدأ برنامج *التلقيح ضد كوفيد-19 على نطاق منظومة الأمم المتحدة* في عام 2021 لضمان حصول موظفي المنظمة ومعاليهم المؤهلين في جميع أنحاء العالم على أكبر قدر ممكن من التغطية. وتم توفير التوجيهات والأدوات والبيانات بشأن القضايا الاستراتيجية والتشغيلية والسياساتية من أجل دعم الزملاء والمعالين المؤهلين في الحصول على التلقيح في أسرع وقت ممكن في المقر الرئيسي وأكثر من 100 مكتب ميداني.

89- وتم أيضًا وضع خطوط توجيهية إدارية، في إطار الدعم المقدم للفرق القطرية للأمم المتحدة والمكاتب الميدانية، من أجل تيسير وصول موظفي المنظمة إلى عيادات الأمم المتحدة المحلية ودعم *إطار الإخلاء الطبي* الذي تتزأسه أمانة الأمم المتحدة.

90- واستمرت المنظمة في عام 2021 في توفير الأدوات والموارد اللازمة لدعم **صحة الموظفين ورفاههم العام**. وتم في عام 2021، توسيع نطاق خدمات **الصحة العقلية** المتوائمة مع استراتيجية الأمم المتحدة للصحة العقلية لتشمل الجلسات الفردية الطارئة، والتدريب على دعم الأقران، وحملات التوعية، والحلقات الدراسية للموظفين وعائلاتهم في جميع أنحاء المنظمة، والجلسات المفتوحة ومع المرشدين، بلغات عديدة. وتم إنشاء مساحة عمل مخصصة على منصة you@fao تضمنت تدريباً وأدوات لدعم الرفاه، بما في ذلك روابط موارد الأمم المتحدة وترويجاً للأحداث الخارجية المتعلقة بالمواضيع الصحية ذات الصلة.

91- وتم عقد دورات بشأن **تأهب الموظفين وجمهوريتهم المالية** بالتعاون مع أمانة الأمم المتحدة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، لتعزيز فهم الموظفين للمستحقات/المنافع وكيفية التأقلم بشكل أفضل مع جائحة كوفيد-19 وحالات الطوارئ الأخرى. وقامت شعبة الموارد البشرية جنباً إلى جنب مع الوكالات الأخرى التي توجد مقرها في روما، بتنسيق اجتماعين اثنين للجنة الاستشارية المشتركة بين منظمة الأغذية والزراعة وبرنامج الأغذية العالمي بشأن **طلبات الحصول على تعويض** في عام 2021. وتمت أيضاً تسوية جميع الحالات الواردة السنة الماضية وما يرتبط بها من قضايا عالقة.

أولاً-4-2 تعزيز التغطية التي يوفرها التأمين الطبي وإمكانية حصول الموظفين عليها

92- في عام 2021، تم **تحديث خطط التأمين الطبي والتأمين على الحياة** (خطة التأمين الطبي/خطة التأمين الطبي لغير الموظفين، وخطة تغطية التأمين الصحي، والتأمين الجماعي على الحياة وضد الحوادث والعجز) **ونقلها** بنجاح إلى العقود الجديدة/مقدمي الخدمات الجدد، الأمر الذي حسن المنافع المقدمة للأعضاء المؤتمنين. وتم تنظيم اثني عشر اجتماعاً افتراضياً شاملاً ومفتوحاً للمقر الرئيسي والمكاتب الميدانية من أجل إعلامها بتطبيق المنافع الجديدة التي ينطوي عليها هذا التفاوض على العقود والتي تشمل:

- استحقاق الأمومة للقوة العاملة المنتسبة/الموارد البشرية من غير الموظفين الذي توفره خطة التأمين الطبي/خطة التأمين الطبي لغير الموظفين (78 في المائة من القوة العاملة العالمية في المنظمة)؛
- التعويض عن حالات الوفاة الناجمة عن مرض؛
- خدمات الصحة المجانية عن بُعد (بما في ذلك الاستشارات عن بُعد في أكثر من 30 لغة)؛
- تغطية بنسبة 100 في المائة للتلقيح؛
- التغطية الاختيارية بعد انتهاء العقد والإحاق الاختياري لأفراد الأسرة.

93- واستُكملت **التحديثات في دليل الإجراءات الإدارية للمنظمة** والخطوط التوجيهية والكتيبات ذات الصلة وتستمر أنشطة التواصل لتحقيق التوعية على المستوى العالمي. وواصلت شعبة الموارد البشرية أيضاً **تعزيز وظيفة إدارة العقود** في ما يتعلق بخطة نظام التأمين الصحي الأساسي/ نظام المزايا الطبية الكبيرة، وذلك من خلال إجراء استعراضات فصلية منتظمة للأداء، ورصد مؤشرات الأداء الرئيسية، وعقد اجتماعات دورية مع اللجنة الاستشارية الداخلية للتأمين الصحي.

94- وتم **تحسين إجراءات طلبات التعويض** عن الإجازة المرضية للقوة العاملة المنتسبة (78 في المائة من القوة العاملة العالمية في المنظمة)، الأمر الذي أدى إلى التخفيف من مسؤوليات المنظمة.

95- وتم وضع إجراءات وضوابط داخلية محسنة لرصد سياسة التغطية الطبية بعد انتهاء الخدمة، بما في ذلك:

- تقاسم أقساط التغطية بين الاقتطاعات من المتقاعدين والمنظمة؛
- وضوابط المراقبة الإضافية في نظام خصم أقساط التغطية الطبية بعد انتهاء الخدمة المرتبط بالصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة؛
- وتحديث القسمين 343 و346 من دليل الإجراءات الإدارية للمنظمة بانتظار الموافقة النهائية عليهما ونشرهما.

96- وتم أيضًا تحسين تغطية التأمين الطبي بدرجة كبيرة بفضل التعاون مع الوكالات التي توجد مقرها في روما، مثلًا من خلال مكاتب الضمان الاجتماعي التابعة للوكالات التي توجد مقرها في روما. وتشاطرت الوكالات التي توجد مقرها في روما التجارب والمعارف في ما يتعلق بالمسائل التعاقدية الجارية والمسائل التشغيلية المحلولة.

أولاً-4-3 عمليات الضمان الاجتماعي الرقمية والآلية والمتسمة بالكفاءة

97- كانت أتمتة نظم وعمليات الضمان الاجتماعي ورقمنتها من بين الأولويات الرئيسية لشعبة الموارد البشرية خلال العام الماضي، وتم تنفيذ الأمور التالية بنجاح:

- أتمتة عمليات احتساب التعويض عن الاستحقاق السنوي؛
- رقمنة بيانات الاستحقاق السنوي مع حماية البيانات الشخصية والسرية؛
- تحسين أداة الإبلاغ الإلكتروني عن السلامة؛
- إطلاق التبليغ الذاتي عن الأحداث؛
- نشر الخطوط التوجيهية والكتيبات ذات الصلة بلغات المنظمة.

98- واكتمل أيضًا تنفيذ عمليات صندوق المعاشات التقاعدية المبسطة والرقمية وغير الورقية في عام 2021. وتكملت إدارة واجهة تفاعل الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة بناء على جدول شهري لتقديم البيانات، بالنجاح وتم حل مشاكل عملية النقل التي نجمت عن تحديث النظام العالمي لإدارة الموارد في عام 2021.

99- وتم تقديم "الخدمة الذاتية" للأعضاء لأكثر من 500 مشارك ومتقاعد؛ ويستخدمها 98 في المائة من الموظفين الذين يستكملون عملية انتهاء الخدمة حاليًا من أجل تقديم الشهادات والاستمارات الرقمية اللازمة عند انتهاء الخدمة.

ثانيًا: إدارة التغيير - اتصالات وتقارير وأدوات منصبة على أصحاب المصلحة تُمكن من الأخذ بإجراءات ومنتجات وخدمات استراتيجية للموارد البشرية وتنفيذها في الوقت المناسب وبطريقة شاملة (الناتج 2)

المخرجات الرئيسية

100- لقد أثبت التقرير السنوي الجديد عن الموارد البشرية لعام 2021 إلى جانب إجراءات عديدة واردة في خطة عمل المنظمة المتعلقة بالدراسة الاستقصائية عن رضا الموظفين وخطة العمل الاستراتيجية الخاصة بالموارد البشرية للفترة 2020-2021، التزام شعبة الموارد البشرية المستمر بالاستجابة لاحتياجات أصحاب المصلحة باعتبارها مدير التغيير الاستباقي والمتمحور حول العنصر البشري.

101- وفي عام 2021، تم تقديم التقرير السنوي الجديد عن الموارد البشرية (الذي يغطي عام 2020) بصيغة شكلية جديدة وتضمن تحليلات جديدة للقوة العاملة من أجل الإبلاغ عن التقدم المحرز في خطة العمل الاستراتيجية الخاصة بالموارد البشرية وأنشطتها ونتائجها. ولا يوفر التقرير الجديد **خط أساس لتحليلات القوة العاملة** فحسب، بل يقدم أيضًا صورة شفافة للأعضاء والإدارة العليا والموظفين على السواء عن النتائج التي حققتها المنظمة في مجالات التوظيف والتعلم والأداء وتهيئة بيئة عمل متنوعة وشاملة وأخلاقية وجذابة وصحية وآمنة. وبالإضافة إلى ذلك، نشر **كتيب البلاغات الخاصة بالموارد البشرية لعام 2021**، وهو الكتيب الأول من نوعه الذي تعدّه المنظمة والذي يبيّن بصورة شفافة لجميع المديرين والعاملين في المنظمة المبادئ التوجيهية والأولويات المتعلقة بالموارد البشرية في المنظمة.

102- وتماشياً مع خطة العمل المتعلقة بالدراسة الاستقصائية عن رضا الموظفين، كثرت الاتصالات والمشاركة المتبادلة مع الموظفين طيلة عام 2021، لا سيما حيث احتاج الموظفون إلى التحضير والاستعداد لإدخال التغييرات أو اتخاذ الإجراءات مثل برنامج التلقيح، وإجراءات العودة إلى المكاتب، والعمليات الجديدة الخاصة بالتأمين الطبي، وإدارة الفرق الهجينة. وتم نشر أكثر من 20 مقالة إخبارية بشأن المسائل المتعلقة بالموارد البشرية على الشبكة الداخلية للمنظمة على الإنترنت في عام 2021، إضافة إلى 15 منشورًا إداريًا جديدًا، ودراستين استقصائيتين عالميتين، ورسائل إخبارية شهرية، وإحاطات مع الإدارة العليا والفرق التابعة لها، ومعلومات محدثة على الصفحة الإلكترونية الداخلية لشعبة الموارد البشرية، وندوات إلكترونية بشأن مواضيع محددة. وللمرة الأولى، تم نشر الكتيب التفاعلي "**2021 Learning Highlights**" (النقاط البارزة للتعلم لعام 2021) وإطلاق حملة توعية حول فرص التعلم من خلال شبكة جهات الاتصال المعنية بالتدريب في المنظمة، وعن طريق المقالات المخصصة المنشورة على الشبكة الداخلية للمنظمة ورسالة إخبارية فصلية.

103- وتم عقد اجتماعات عالمية تفاعلية شاملة ومفتوحة لجميع الموظفين في شهري مايو/أيار وديسمبر/كانون الأول 2021. وسمحت هذه الاجتماعات للمدير العام ومدير شعبة الموارد البشرية وغيرهم من كبار القادة بالتواصل مباشرة مع الموظفين، والإجابة على أسئلة الحاضرين، وتبادل الآراء بشفافية. واغتتم المدير العام الفرصة أيضًا للتواصل مع الزملاء في إطار حفلي إتمام خمس وعشرين سنة من الخدمة وتوزيع جوائز تكريم الموظفين في عام 2021.

104- وأجريت مشاورات ومشاركة مع أجهزة تمثيل الموظفين عن طريق الاجتماعات المنتظمة للجان الاستشارية المشتركة بين الموظفين والإدارة (كل أربعة إلى ستة أسابيع في عام 2021)، واللجنة الاستشارية المعنية بالسلامة والصحة المهنيين التي أعيد

إنشاؤها، واللجنة الاستشارية للتأمين الصحي، ولجنة المعاشات التقاعدية للموظفين. وأدى المدير العام بملاحظاته خلال الجمعيات السنوية لاتحاد موظفي الخدمات العامة ورابطة موظفي الفئة الفنية في المنظمة، في حين أجريت مقابلة مع مدير شعبة الموارد البشرية لنشرها في الرسالة الإخبارية لاتحاد موظفي الخدمات العامة لشهر ديسمبر/كانون الأول، ودعيت أجهزة تمثيل الموظفين لإلقاء كلمة أمام مؤتمر ومجلس²⁸ المنظمة وفي الاجتماعات العالمية الشاملة والمفتوحة لجميع الموظفين.

105- واستمر تقديم المعلومات المحدثة والدعم المنتظم لمسؤولي الموارد البشرية في المكاتب الإقليمية ومركز الخدمات المشتركة، بما في ذلك من خلال حلقات عمل تفاعلية من قبيل أسبوع التوعية بالموارد البشرية في مكتب المنظمة الإقليمي للشرق الأدنى وشمال أفريقيا.

106- وجرى تعزيز هيكل شعبة الموارد البشرية بتوظيف نائب مدير إلى جانب خبراء فنيين متخصصين معينين بالموارد البشرية في مجالي التعلّم والضمان الاجتماعي. وتمت الموافقة على إنشاء مناصب جديدة في مجال إدارة الأداء والمشاركة لفترة السنتين. وعقدت سلسلة من اجتماعات التخطيط الميسر للإدارة في عام 2021 لمعالجة القضايا الاستراتيجية الأطول أجلاً المتعلقة بقدرات الموارد البشرية وتخطيطها. وتم عقد اجتماعات لفرقة شعبة الموارد البشرية بكاملها بصورة منتظمة لتشجيع العمليات المتشابهة وإبقاء الموظفين على اطلاع على الاستراتيجيات والتطورات. وقامت مجموعة المتطوعين "HR4All" (الموارد البشرية للجميع) التي تم تشكيلها لخلق حس من الانتماء رغم العمل عن بُعد، بعقد اجتماعات افتراضية شهرية غير رسمية جديدة للموظفين المعيّنين بالموارد البشرية من أجل تبادل المعارف وتوفير مقدمة للوافدين الجدد.

107- وتمت المشاركة في عدّة مراجعات داخلية في عام 2021 ووردت عدّة تقارير تضمنت توصيات للموارد البشرية شملت مراجعة هيكل إدارة المكاتب الميدانية والقدرة على إجرائها، ومراجعة القضايا المتكررة والمنهجية في عمليات المكاتب القطرية للمنظمة، ومراجعة إدارة السلامة والصحة المهنية، ومراجعة أنشطة تعلّم الموظفين وتدريبهم. إضافة إلى ذلك، شاركت شعبة الموارد البشرية في سجل المنظمة الخاص بالمخاطر لتحقيق أوجه الكفاءة والفعالية وقدمت التقارير بشأنه، وكذلك بشأن التقدم المحرز في جميع الأنشطة الواردة في خطة العمل الاستراتيجية الخاصة بالموارد البشرية إلى لجنة الإشراف الاستشارية.

108- وستتم معالجة معظم توصيات المراجعات الموجهة إلى شعبة الموارد البشرية والتي لم تنقذ بعد من خلال الخطوط التوجيهية الجديدة بشأن التوظيف والخطوط التوجيهية المتعلقة بالقوة العاملة المنتسبة (الموارد البشرية من غير الموظفين).²⁹ ويعزى التأخير في وضع السياسات إلى عوامل عديدة تشمل الاستجابة المستمرة لجائحة كوفيد-19، والعدد الكبير من الإصلاحات والأولويات، والنقص الحالي في القدرات المتاحة المخصصة في مجال السياسات في فريق الموارد البشرية.

²⁸ أنظر أيضًا البيان المشترك لاتحاد موظفي فئة الخدمات العامة في منظمة الأغذية والزراعة وبرنامج الأغذية العالمي ورابطة موظفي الفئة الفنية في منظمة الأغذية والزراعة أمام الدورة الثانية والأربعين لمؤتمر المنظمة المنعقدة في روما من 14 إلى 18 يونيو/حزيران 2021. وأعدت أجهزة تمثيل الموظفين التأكيد في كلمتها أمام الدورة الثامنة والستين بعد المائة للمجلس، على الاتجاه الإيجابي السائد في العلاقات ورغبة الإدارة في تحسين رفاه الموظفين، وسلّطت الضوء على الحاجة إلى تسريع وتيرة التقدم المحرز في مجالات رئيسية مثل التعيين والتقدم الوظيفي.

²⁹ تتعلّق 17 من أصل 35 توصية من توصيات المراجعة الداخلية التي لم تنقذ بعد بالقوة العاملة المنتسبة (الموارد البشرية من غير الموظفين)، منها 14 توصية ترد في مراجعة الموارد البشرية من غير الموظفين (AUD 0620) وتوصيتين اثنتين في مراجعة تعيين موظفي الفئة الفنية والتحاقهم بالخدمة (AUD 2018).

109- وترتبط خمس من توصيات المراجعة التي تم تنفيذها بعد بمراجعة برنامج تنقل الموظفين وإجراءاته وتداعياته المالية وتطبيقه. ولقد تم وقف العمل ببرنامج التنقل واستبداله، بموجب خطة العمل الاستراتيجية الخاصة بالموارد البشرية، بإطار خاص بالتنقل يتضمن مجموعة من أنواع تنقلات³⁰ الموظفين المبلغ عنها في القسم 1-1.

110- وتم وضع الصيغة النهائية للاقتراحات المتعلقة بتفويضات السلطة في مجموعة من المسائل الخاصة بالموارد البشرية، وذلك بالتشاور مع جهازي تمثيل الموظفين. وفي ما يتعلق بنظم بيانات الموارد البشرية والإبلاغ عنها، فقد أجري استعراض لتحديد المجالات الرئيسية التي يمكن تحسينها في الحل المعتمد حاليًا (Taleo)، ولأتمتة عمليات التوظيف والإحاق بالخدمة/الانتهاء من الخدمة وتبسيطها، وتحسين وظائف الإبلاغ. وتم أيضًا تطوير نظام البيانات التنظيمية الإدارية والإبلاغ عنها (Oracle)، النظام العالمي لإدارة الموارد) على نطاق المنظمة.

111- وأخيرًا، شكل التعاون مع منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك الوكالات التي يوجد مقرها في روما، محور تركيز رئيسي في إدارة الموارد البشرية في عام 2021. ولقد أتاح ذلك حشد الموارد، مثلًا في مجال التعلم والتطوير (أنظر المخرج 1-2، بما في ذلك الفقرة 49)، وتبادل الخبرات في مجال التأمين الطبي (أنظر الفقرتين 87 و92). ويعد فريق الموارد البشرية جهة مشاركة نشطة في شبكة مدراء الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق حيث يقوم بتبادل المعارف والخبرات ومواءمة الممارسات، بما في ذلك في ما يتعلق بالاستجابة لجائحة كوفيد-19 والتلقيح ضدها وحملات إطار الإخلاء الطبي، وفي التبادلات مع لجنة الخدمة المدنية الدولية. وشارك الفريق المعني بسياسات الموارد البشرية أيضًا في المشروع التجريبي المتعلق بالمستودع المشترك لسياسات الموارد البشرية في منظومة الأمم المتحدة. ويشارك مشاركة نشطة في المجموعة الميدانية المعنية بالموارد البشرية حيث ينسق شروط الخدمة للموظفين، لا سيما في حالات الطوارئ كما في أفغانستان وأوكرانيا مؤخرًا. وتشارك المنظمة في فرقة العمل المعنية بالتحرش الجنسي التابعة للجنة الإدارية الرفيعة المستوى وفرقة العمل المعنية بمستقبل العمل في الأمم المتحدة، ولقد أدرجت الأحكام الخاصة بمبادئ اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى وسياساتها النموذجية في سياسات وممارسات منظمة الأغذية والزراعة الخاصة بالعمل عن بُعد والتحرش الجنسي.

³⁰ وهذا الإطار الذي يجري التعامل معه كإطار أكثر من كونه برنامجًا إلزاميًا ويراعي توصيات المراجعة المنبثقة عن استعراض سياسة التنقل السابقة، من المتوقع أن يشمل مجموعة من أنواع تنقلات الموظفين التي من شأنها تلبية الاحتياجات المحددة للمنظمة باعتبارها منظمة قائمة على المعرفة، ويشمل إمكانية التنقل بين الوكالات، ويُعزز الشراكة والتفاعل بين جميع مكاتب المنظمة.

جيم- الملحق: تحليلات القوة العاملة والإبلاغ عنها، 31 ديسمبر/كانون الأول 2021

الجزء الأول: ملامح القوة العاملة حسب نوع العمل والموقع

ينقسم الجدول 1 إلى خمسة جداول فرعية. وهذه الجداول الفرعية هي:

ألف - الموظفون في الوظائف الممولة من برنامج العمل والميزانية (الميزانية العادية)

باء - الموظفون في الوظائف غير الممولة من برنامج العمل والميزانية

جيم - القوة العاملة المنتسبة (الموارد البشرية من غير الموظفين) في البرنامج العادي

دال - القوة العاملة المنتسبة (الموارد البشرية من غير الموظفين) في حسابات الأمانة

هاء - مجموع القوة العاملة

الجزء الثاني: التمثيل الجغرافي للموظفين حسب حالة التمثيل

يعرض الجدول 2 ملخصًا يوجز الإحصاءات المتعلقة بالدول الأعضاء في المنظمة حسب حالة التمثيل

الجزء الثالث: تمثيل الجنسين في القوة العاملة للمنظمة

ينقسم الجدول 3 إلى الجدولين الفرعيين (أ) و(ب):

الجدول 3 (أ) - القوة العاملة للموظفين حسب الفئة - النسبة المئوية للموظفات

الجدول 3 (ب) - القوة العاملة المنتسبة (الموارد البشرية من غير الموظفين) حسب الفئة - النسبة المئوية للإناث

الجزء الرابع: إحصاءات الوظائف الفنية الشاغرة الممولة من برنامج العمل والميزانية

يعرض الجدول 4 ملخصًا يوجز الإحصاءات المتعلقة بعدد الوظائف الفنية المشغولة الممولة من برنامج العمل والميزانية، والوظائف

الشاغرة، ومعدلات الشواغر

الجزء الخامس: المسرد

الجزء الأول

الجدول 1: ملامح القوة العاملة حسب نوع العمل والموقع

(في 31 ديسمبر/كانون الأول 2021)

- في الجزء الأول، ينقسم الجدول 1 إلى خمسة جداول فرعية. وهذه الجداول الفرعية هي:
- ألف- الموظفون في الوظائف الممولة من برنامج العمل والميزانية (الميزانية العادية)
 - باء- الموظفون في الوظائف غير الممولة من برنامج العمل والميزانية
 - جيم- القوة العاملة المنتسبة (الموارد البشرية من غير الموظفين) في البرنامج العادي
 - دال- القوة العاملة المنتسبة (الموارد البشرية من غير الموظفين) في حسابات الأمانة
 - هاء- مجموع القوة العاملة

ألف - الموظفون في الوظائف الممولة من برنامج العمل والميزانية (الميزانية العادية)*

جميع المواقع	العدد	%
الوظائف من رتبة مدير والفئات العليا	122	5
الفئة الفنية	977	42
الموظفون الفنيون الوطنيون	195	8
فئة الخدمات العامة	1 023	44
المجموع	2 317	100

المقر الرئيسي	العدد	%
الوظائف من رتبة مدير والفئات العليا	71	6
الفئة الفنية	639	56
الموظفون الفنيون الوطنيون	0	0
فئة الخدمات العامة	439	38
المجموع الفرعي	1 149	100
المكاتب الميدانية		
الوظائف من رتبة مدير والفئات العليا	51	4
الفئة الفنية	338	29
الموظفون الفنيون الوطنيون	195	17
فئة الخدمات العامة	584	50
المجموع الفرعي	1 168	100

(*) ترجع أي فروق في مجموع النسب المئوية إلى تقريب الأرقام.

باء - الموظفون في الوظائف غير الممولة من برنامج العمل والميزانية*

جميع المواقع	العدد	%
الوظائف من رتبة مدير والفئات العليا	19	2
الفئة الفنية	598	64
الموظفون الفنيون المبتدئون	29	3
الموظفون الفنيون الوطنيون	58	6
فئة الخدمات العامة	234	25
المجموع	938	100

المقر الرئيسي	العدد	%
الوظائف من رتبة مدير والفئات العليا	10	2
الفئة الفنية	323	64
الموظفون الفنيون المبتدئون	22	4
الموظفون الفنيون الوطنيون	0	0
فئة الخدمات العامة	152	30
المجموع الفرعي	507	100
المكاتب الميدانية		
الوظائف من رتبة مدير والفئات العليا	9	2
الفئة الفنية	275	64
الموظفون الفنيون المبتدئون	7	2
الموظفون الفنيون الوطنيون	58	13
فئة الخدمات العامة	82	19
المجموع الفرعي	431	100

(* ترفع أي فروق في مجموع النسب المئوية إلى تقريب الأرقام.

جيم- القوة العاملة المنتسبة في الميزانية العادية*

العدد	%	جميع المواقع
1 024	24	الاستشاريون
466	11	المتعاقدون (المشتركون في اتفاقات الخدمات الشخصية)
449	11	موظفو المشاريع الوطنيين
1 746	41	المتعاقدون الوطنيين
540	13	فئات أخرى**
4 225	100	المجموع الفرعي
العدد	%	المقر الرئيسي
391	47	الاستشاريون
128	15	المتعاقدون (المشتركون في اتفاقات الخدمات الشخصية)
0	0	موظفو المشاريع الوطنيين
86	10	المتعاقدون الوطنيين
230	28	فئات أخرى**
835	100	المجموع الفرعي
العدد	%	المكاتب الميدانية
633	19	الاستشاريون
338	10	المتعاقدون (المشتركون في اتفاقات الخدمات الشخصية)
449	13	موظفو المشاريع الوطنيين
1 660	49	المتعاقدون الوطنيين
310	9	فئات أخرى**
3 390	100	المجموع الفرعي

(*) ترجع أي فروق في مجموع النسب المئوية إلى تقريب الأرقام.

(**) يرد في المسرد وصف كامل لمختصات القوة العاملة المنتسبة (الموارد البشرية من غير الموظفين).

دال - القوة العاملة المنتسبة في حسابات الأمانة*

جميع المواقع	العدد	%
الاستشاريون	988	13
المتعاقدون (المشتركون في اتفاقات الخدمات الشخصية)	187	3
موظفو المشاريع الوطنيين	4 619	63
المتعاقدون الوطنيين	1 325	18
فئات أخرى**	211	3
المجموع الفرعي	7 330	100
المقر الرئيسي	العدد	%
الاستشاريون	270	79
المتعاقدون (المشتركون في اتفاقات الخدمات الشخصية)	42	12
موظفو المشاريع الوطنيين	0	0
المتعاقدون الوطنيين	9	3
فئات أخرى**	19	6
المجموع الفرعي	340	100
المكاتب الميدانية	العدد	%
الاستشاريون	718	10
المتعاقدون (المشتركون في اتفاقات الخدمات الشخصية)	145	2
موظفو المشاريع الوطنيين	4 619	66
المتعاقدون الوطنيين	1 316	19
فئات أخرى**	192	3
المجموع الفرعي	6 990	100

(*) ترجع أي فروق في مجموع النسب المئوية إلى تقريب الأرقام.

(**) يرد في المسرد وصف كامل لمختصات القوة العاملة المنتسبة (الموارد البشرية من غير الموظفين).

هاء- مجموع القوة العاملة

الموظفون	المكاتب الميدانية			المقر الرئيسي			
	المجموع	غير المشمولين ببرنامج العمل والميزانية	المشمولون ببرنامج العمل والميزانية	المجموع	غير المشمولين ببرنامج العمل والميزانية	المشمولون ببرنامج العمل والميزانية	
الوظائف من رتبة مدير والفئات العليا	141	60	9	51	81	10	71
الفئة الفنية	1 575	613	275	338	962	323	639
الموظفون الفنيون المبتدئون	29	7	7	0	22	22	0
الموظفون الفنيون الوطنيون	253	253	58	195	0	0	0
فئة الخدمات العامة	1 257	666	82	584	591	152	439
مجموع الموظفين	3 255	1 599	431	1 168	1 656	507	1 149
القوة العاملة المنتسبة (الموارد البشرية من غير الموظفين)*	المجموع الكلي	المجموع	حسابات الأمانة	البرنامج العادي	المجموع	حسابات الأمانة	البرنامج العادي
الاستشاريون	2 012	1 351	718	633	661	270	391
المتعاقدون (المشركون في اتفاقات الخدمات الشخصية)	653	483	145	338	170	42	128
موظفو المشاريع الوطنيون	5 068	5 068	4 619	449	0	0	0
المتعاقدون الوطنيون	3 071	2 976	1 316	1 660	95	9	86
فئات أخرى	751	502	192	310	249	19	230
مجموع القوة العاملة المنتسبة	11 555	10 380	6 990	3 390	1 175	340	835
المجموع	14 810	11 979	7 421	4 558	2 831	847	1 984

(*) يرد في المسرد وصف كامل لمختصات القوة العاملة المنتسبة (الموارد البشرية من غير الموظفين).

الجزء الثاني

يعرض الجدول 2 ملخصًا يوجز الإحصاءات المتعلقة بالدول الأعضاء في المنظمة حسب حالة التمثيل

الجدول 2: التمثيل الجغرافي للموظفين حسب حالة التمثيل*

مجموع الدول الأعضاء	تمثيل زائد		تمثيل عادل		تمثيل ناقص		غير ممثلين		التاريخ
	%	عدد الدول الأعضاء	%	عدد الدول الأعضاء	%	عدد الدول الأعضاء	%	عدد الدول الأعضاء	
191	%5	9	%73	139	%6	12	%16	31	2011-12-31
191	%2	4	%68	130	%9	17	%21	40	2013-12-31
194	%3	6	%64	123	%11	22	%22	43	2015-12-31
194	%2	4	%77	149	%9	17	%12	24	2017-12-31
194	%2	3	%84	163	%4	8	%10	20	2018-12-31
194	%1	2	%91	177	%4	8	%4	7	2019-12-31
194	%3	6	%85	165	%6	12	%6	11	2020-12-31
194	%5	10	%80	155	%6	12	%9	17	2021-12-31

(* ترجع أي فروق في مجموع النسب المئوية إلى تقريب الأرقام)

المنهجية

اعتمد مؤتمر المنظمة منهجية حساب التمثيل الجغرافي للوظائف الممولة من برنامج العمل والميزانية في دورته الثانية والثلاثين التي عقدت في نوفمبر/تشرين الثاني 2003.

ويستند الرقم المستخدم في حساب التمثيل الجغرافي إلى جميع الوظائف الممولة من البرنامج العادي والمنشأة في برنامج العمل والميزانية، باستثناء الوظائف غير الخاضعة للتوزيع الجغرافي، أي وظيفة المدير العام ووظائف خدمات اللغات.

- يكون الوزن الترجيحي لعامل العضوية 40 في المائة من رقم الأساس ويتوزع بالتساوي بين جميع الدول الأعضاء؛
- يكون الوزن الترجيحي لعامل السكان 5 في المائة، ويرتبط مباشرة بمجموع تعداد السكان لجميع الدول الأعضاء ويوزع بين الدول الأعضاء بالتناسب مع أعداد سكانها؛
- يُوزع عامل الاشتراكات الذي يمثّل 55 في المائة من الوظائف بين الدول الأعضاء بالتناسب مع جدول الاشتراكات الذي قرره مؤتمر المنظمة؛

- تُحسب نقطة الوسط لنطاق التكافؤ لكل دولة عضو بإضافة العوامل الثلاثة؛
- يستند حساب الحدين الأعلى والأدنى لنطاق التكافؤ إلى مرونة بنسبة 15 في المائة زيادة أو نقصاناً عن نقطة الوسط على ألا تقل عن 2.03 وظيفية زيادة أو نقصاناً، وألاً يقل الحد الأعلى عن 7.53 وظيفية.

- الجدول 3 (أ) - القوة العاملة للموظفين حسب الفئة - النسبة المئوية للموظفات
- الجدول 3 (ب) - القوة العاملة المنتسبة (الموارد البشرية من غير الموظفين) حسب الفئة - النسبة المئوية للإناث

الجزء الثالث

الجدول 3: تتألف حالة تمثيل الجنسين في القوة العاملة للمنظمة في العالم من جدولين فرعيين (2) (أ) و(ب):

- الجدول 3 (أ) - القوة العاملة للموظفين حسب الفئة - النسبة المئوية للموظفات
- الجدول 3 (ب) - القوة العاملة المنتسبة (الموارد البشرية من غير الموظفين) حسب الفئة - النسبة المئوية للإناث

الجدول 3: حالة تمثيل الجنسين (في 31 ديسمبر/كانون الأول 2021)

الجدول 3 (أ) - القوة العاملة للموظفين حسب الفئة - النسبة المئوية للموظفات

الفئة	المكاتب الميدانية			المقر الرئيسي		
	النسبة المئوية للإناث (أي موقع وأي صناديق)	النسبة المئوية للإناث (أي صناديق)	النسبة المئوية للإناث غير المحملة من برنامج العمل والميزانية	النسبة المئوية للإناث (أي صناديق)	النسبة المئوية للإناث غير المحملة من برنامج العمل والميزانية	النسبة المئوية للإناث في برنامج العمل والميزانية
الوظائف من رتبة مدير والفئات العليا	%26	%18	%11	%31	%30	%31
الفئة الفنية	%45	%31	%20	%53	%56	%51
الموظفون الفنيون المبتدئون	%72	%57	%57	%77	%77	
الموظفون الفنيون الوطنيون	%40	%40	%29	%43		
فئة الخدمات العامة	%67	%63	%73	%62	%71	%70
مجموع الموظفين	%52	%46	%32	%51	%59	%57

الجدول 3 (ب) - القوة العاملة المنتسبة (الموارد البشرية من غير الموظفين) حسب الفئة - النسبة المئوية للإناث

النسبة المئوية للإناث (أي موقع وأي صناديق)	المكاتب الميدانية			المقر الرئيسي			النسبة المئوية للإناث في البرنامج العادي	الفئة
	النسبة المئوية للإناث (أي صناديق)	النسبة المئوية للإناث في حسابات الأمانة	النسبة المئوية للإناث في البرنامج العادي	النسبة المئوية للإناث (أي صناديق)	النسبة المئوية للإناث في حسابات الأمانة	النسبة المئوية للإناث في حسابات الأمانة		
%44	%37	%35	%40	%59	%61	%58	الاستشاريون	
%42	%39	%43	%38	%48	%50	%48	المتعاقدون (المشركون في اتفاقات الخدمات الشخصية)	
%34	%34	%33	%38				موظفو المشاريع الوطنيين	
%39	%38	%34	%41	%74	%78	%73	المتعاقدون الوطنيين	
%57	%50	%39	%56	%72	%74	%72	فئات أخرى**	
%39	%36	%34	%41	%62	%61	%62	مجموع القوة العاملة المنتسبة	

(*) ترجع أي فروق في مجموع النسب المئوية إلى تقريب الأرقام

(**) يرد في المسرد وصف كامل لمختصات القوة العاملة المنتسبة (الموارد البشرية من غير الموظفين)

الجزء الرابع

يعرض الجدول 4 ملخصًا يوجز الإحصاءات المتعلقة بعدد الوظائف الفنية المشغولة الممولة من برنامج العمل والميزانية، والوظائف الشاغرة، ومعدلات الشواغر

الجدول 4: إحصاءات الوظائف الفنية الشاغرة الممولة من برنامج العمل والميزانية
(في 31 ديسمبر/كانون الأول 2021)

المقر الرئيسي					
إحصاءات الوظائف الشاغرة بالنسبة المئوية	الوظائف الشاغرة	الوظائف المشغولة	مجموع الوظائف الممولة من برنامج العمل والميزانية (النظام العالمي لإدارة الموارد)	الشعبة/الوحدة	المجموعة
10%	1	9	10	المكتب المدير العام	الوحدات المسؤولة أمام المدير العام والمكاتب المستقلة
31%	9	20	29	شعبة خدمات الأجهزة الرئاسية	
0%		1	1	مكتب الشؤون الأخلاقية	
16%	3	16	19	مكتب الشؤون القانونية	
0%		8	8	مكتب التقييم	
5%	1	20	21	مكتب المفتش العام	
0%		1	1	مكتب أمين المظالم	
100%	3		3	مكتب أهداف التنمية المستدامة	
21%	5	19	24	مكتب الاستراتيجية والتخطيط وإدارة الموارد	
19%	22	94	116		مجموع الوحدات المسؤولة أمام المدير العام والمكاتب المستقلة
20%	1	4	5	مكتب نائب المدير العام	مكتب نائب المدير العام - السيد Thomas
15%	4	23	27	شعبة الشؤون المالية	
12%	3	22	25	شعبة الموارد البشرية	
27%	11	30	41	شعبة الخدمات اللوجستية	
20%	9	35	44	مكتب الاتصال	
100%	2		2	مكتب حالات الطوارئ والقدرة على الصمود	
21%	30	114	144		مجموع مكتب نائب المدير العام - السيد Thomas

%33	1	2	3	مكتب نائب المدير العام	مكتب نائب المدير العام - السيدة Semedo
%0		7	7	المركز المشترك بين منظمة الأغذية والزراعة والوكالة الدولية للطاقة الذرية (التقنيات النووية في الأغذية والزراعة)	
%8	1	11	12	المركز المشترك بين منظمة الأغذية والزراعة ومنظمة الصحة العالمية (المواصفات الغذائية للدستور الغذائي والأمراض الحيوانية المصدر)	
%27	20	53	73	شعبة مصايد الأسماك	
%19	8	35	43	شعبة الغابات	
%12	3	22	25	شعبة الإنتاج الحيواني وصحة الحيوانات	
%16	3	16	19	شعبة الأراضي والمياه	
%17	4	19	23	مكتب تغير المناخ والتنوع البيولوجي والبيئة	
%20	40	165	205		مجموع مكتب نائب المدير العام - السيدة Semedo
%67	2	1	3	مكتب نائب المدير العام	مكتب نائب المدير العام - السيدة Bechdol
%5	2	38	40	شعبة الإنتاج النباتي ووقاية النباتات	
%18	3	14	17	شعبة تعبئة الموارد والشراكات مع القطاع الخاص	
%33	3	6	9	شعبة دعم المشاريع	
%17	1	5	6	شعبة التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي	
%14	3	19	22	شعبة الشراكات والتعاون مع الأمم المتحدة	
%14	14	83	97		مجموع مكتب نائب المدير العام - السيدة Bechdol

%25	2	6	8	مكتب رئيس الخبراء الاقتصاديين	مكتب رئيس الخبراء الاقتصاديين
%32	25	52	77	مركز الاستثمار في منظمة الأغذية والزراعة	
%19	8	35	43	شعبة خدمات تكنولوجيا المعلومات	
%15	4	22	26	شعبة اقتصاد النظم الزراعية والغذائية	
%6	1	15	16	شعبة النظم الغذائية وسلامة الأغذية	
%13	4	26	30	شعبة الأغذية والتغذية	
%9	3	29	32	شعبة السياسات الاجتماعية والمؤسسات الريفية	
%18	5	23	28	شعبة الإحصاءات	
%20	8	32	40	شعبة الأسواق والتجارة	
%0		2	2	مكتب كبير الاحصائيين	
%0		2	2	مكتب الدول الجزرية الصغيرة النامية والبلدان الأقل نمواً والبلدان النامية غير الساحلية	
%20	60	244	304	مجموع مكتب رئيس الخبراء الاقتصاديين	
%0		1	1	مكتب رئيس العلماء	مكتب رئيس العلماء
%25	2	6	8	مكتب الابتكار	
%22	2	7	9	مجموع مكتب رئيس العلماء	
%19	168	707	875	مجموع المقر الرئيسي	

المكاتب الميدانية					
إحصاءات الوظائف الشاغرة بالنسبة المتوية	الوظائف الشاغرة	الوظائف المشغولة	مجموع الوظائف الممولة من برنامج العمل والميزانية (النظام العالمي لإدارة الموارد)	الشعبة/الوحدة	المجموعة
18%	13	61	74	أفريقيا	المكاتب الإقليمية والإقليمية الفرعية ومكاتب الاتصال
20%	12	49	61	آسيا والمحيط الهادئ	
19%	6	25	31	أوروبا وآسيا الوسطى	
19%	9	39	48	أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي	
21%	8	30	38	الشرق الأدنى وشمال أفريقيا	
18%	2	9	11	مكاتب الاتصال	
19%	50	213	263		المجموع للمكاتب الإقليمية والإقليمية الفرعية ومكاتب الاتصال
17%	4	20	24	أفريقيا	ممثلو المنظمة
8%	1	11	12	آسيا والمحيط الهادئ	
40%	2	3	5	أوروبا وآسيا الوسطى	
11%	2	17	19	أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي	
29%	2	5	7	الشرق الأدنى وشمال أفريقيا	
16%	11	56	67		مجموع ممثلي المنظمة
18%	61	269	330		مجموع المكاتب الميدانية
84%	21	4	25		مجموع برنامج المهنيين الشباب ³¹
20%	250	980	1230		المجموع الكلي للمقر الرئيسي + المكاتب الميدانية + برنامج المهنيين الشباب

³¹ يشمل الوظائف في المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية على السواء.

الجزء الخامس

المسرد

FAOR - ممثل المنظمة

GF - الحساب العام

NSHR - الموارد البشرية من غير الموظفين (القوة العاملة المنتسبة)

PWB - برنامج العمل والميزانية

RP - البرنامج العادي

TF - حسابات الأمانة

أنواع عقود القوة العاملة المنتسبة (الموارد البشرية من غير الموظفين) تشمل ما يلي:		
الاستشاريون الاستشاريون الرسميون الإقليميون - الاستشاريون الممولون من البرنامج العادي وحسابات الأمانة - <i>COF.REG</i> الاستشاريون الرسميون للمنظمة من دون تعويضات - خبراء استشاريون من دون تعويضات - <i>COF.WOC</i>	جميع الاستشاريين الرسميين للمنظمة - الاستشاريون الرسميون الإقليميون للمنظمة والاستشاريون الرسميون من دون تعويضات	الاستشاريون
PSA.SBS	المشتركون في اتفاقات الخدمات الشخصية	المتعاقدون (المشتركون في اتفاقات الخدمات الشخصية)
جميع موظفي المشاريع الوطنيين		موظفو المشاريع الوطنيين
التعاون في ما بين بلدان الجنوب - SSC المتعاقدون الوطنيين - NAT تحرير النصوص - EDI التعاون التقني - TC الترجمة والمراجعة - TRN	غير مشتركين في خدمات الاتفاقات الشخصية - أي التعاون في ما بين بلدان الجنوب، والمتعاقدون الوطنيين، وتحرير النصوص، والتعاون التقني، والترجمة والمراجعة	المتعاقدون الوطنيين
المتدربين، والمراسلون الوطنيين، والموظفون الحكوميين، والعمالة العارضة، والمتطوعون الفوريون، والزملاء، ومتطوعو الأمم المتحدة، والمتطوعون	جميع الفئات الأخرى	فئات أخرى

البرنامج الخاص بالتدريب الداخلي والمتطوعين والزمالات	
نوع البرنامج	لمحة عامة عن البرنامج
المتدربون	<ul style="list-style-type: none"> المجموعة المستهدفة: الطلاب الجامعيون، أو طلاب الماجستير/الدكتوراه، أو الطلاب المتخرجين حديثاً. العمر: 21 إلى 30 عامًا. نوع المهام: عمل فني مبتدئ يمكنه أن يشمل أنشطة تحليلية وبحثية.
المتطوعون العاديون في المنظمة	<ul style="list-style-type: none"> المجموعة المستهدفة: أي فرد يرغب في المساهمة في تحقيق أولويات المنظمة وأهداف التنمية المستدامة من خلال أعماله التطوعية. العمر: 18 سنة وأكثر. نوع المهام: أي مهمة تكون ذات صلة بالنسبة إلى المنظمة وملائمة للعمل التطوعي.
متطوعو الأمم المتحدة	<ul style="list-style-type: none"> المجموعة المستهدفة: الأفراد الماهرون ذوو الخبرة الفنية والمؤهلات الأكاديمية أو التدريب الأكاديمي والذين يرغبون في المساهمة بوقتهم وخبرتهم كمتطوعين للأمم المتحدة. العمر: حسب نموذج العمل التطوعي للأمم المتحدة. ويتراوح الحد الأدنى لسن التطوع في الأمم المتحدة بين 18 (للتطوعي الأمم المتحدة من الشباب والجامعيين) و35 سنة (للتطوعي الأمم المتحدة من الخبراء). وليس هناك حد أقصى للعمر. نوع المهام: يقدم برنامج متطوعي الأمم المتحدة طرائق مختلفة وطنية أو دولية للتطوع، بما في ذلك متطوعي الأمم المتحدة من الخبراء والمتخصصين، ومتطوعي الأمم المتحدة من الشباب والجامعيين، ومتطوعي الأمم المتحدة من المجتمع المحلي، ومتطوعي الأمم المتحدة عبر الإنترنت. ويرد هنا ملخص لخصائص كل طريقة من هذه الطرائق. ويجري نشر متطوعي الأمم المتحدة بشكل رئيسي في المكاتب الميدانية للمنظمة.
الزملاء	<ul style="list-style-type: none"> المجموعة المستهدفة: طلاب الدكتوراه والباحثون والأساتذة الذين لديهم خبرة فنية/بحثية ومعرفة متقدمة في ما يتعلق بالمنظمة. العمر: ليس هناك عمر محدد. نوع المهام: عمل فني/بحثي متقدم.

كليات المنظمة	
مكتب الشؤون الأخلاقية	ETH
مكتب الشؤون القانونية	LEG
مكتب المدير العام	ODG
مكتب التقييم	OED
مكتب المفتش العام	OIG
مكتب أمين المظالم	OMB
مكتب أهداف التنمية المستدامة	OSG
مكتب الاستراتيجية والبرنامج والميزانية	OSP
المركز المشترك بين منظمة الأغذية والزراعة والوكالة الدولية للطاقة الذرية (التقنيات النووية في الأغذية والزراعة)	CJN
المركز المشترك بين منظمة الأغذية والزراعة ومنظمة الصحة العالمية (المواصفات الغذائية للدستور الغذائي والأمراض الحيوانية المصدر)	CJW
مصايد الأسماك وتربية الأحياء المائية	NFI
الغابات	NFO
الإنتاج الحيواني وصحة الحيوانات	NSA
الأراضي والمياه	NSL
مكتب تعبير المناخ والتنوع البيولوجي والبيئة	OCB
الإنتاج النباتي ووقاية النباتات	NSP
تعبئة الموارد والشراكات مع القطاع الخاص	PSR
دعم المشاريع	PSS
التعاون في ما بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي	PST
الشراكات والتعاون مع الأمم المتحدة	PSU
الشؤون المالية	CSF
خدمات الأجهزة الرئاسية	CSG
الموارد البشرية	CSH
برنامج المهنيين الشباب (برنامج مؤسسي تديره شعبة الموارد البشرية)	YPP
خدمات تكنولوجيا المعلومات	CSI
الخدمات اللوجستية	CSL
مكتب الاتصال	OCC

مكتب حالات الطوارئ والقدرة على الصمود	OER
مركز الاستثمار (حلول الاستثمار من أجل الأغذية والزراعة المستدامة)	CFI
اقتصاد النظم الزراعية والغذائية	ESA
النظم الغذائية وسلامة الأغذية	ESF
الأغذية والتغذية	ESN
التحول الريفي الشامل والمساواة بين الجنسين	ESP
الإحصاءات	ESS
الأسواق والتجارة	EST
مكتب كبير الإحصائيين	OCS
مكتب الدول الجزرية الصغيرة النامية والبلدان الأقل نموًا والبلدان النامية غير الساحلية	OSL
مكتب الابتكار	OIN

القسم الثاني: توصيات وقرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية ومجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة إلى الجمعية العامة (بما في ذلك التغييرات في جداول المرتبات والبدلات)

1- يتمثل الغرض من هذا القسم من التقرير السنوي في تقديم معلومات إلى أعضاء لجنة المالية في المنظمة عن آخر التطورات في أنشطة لجنة الخدمة المدنية الدولية وكذلك التغييرات في شروط خدمة الموظفين في الفئات الفنية والفئات العليا والخدمات العامة.

2- واعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها السادسة والسبعين التي عقدت في ديسمبر/كانون الأول 2021 مشروع القرار A/C.5/76/L.14 - المشار إليه في ما بعد بالقرار 240/76 - بشأن النظام الموحد للأمم المتحدة. وأكدت الجمعية العامة من جديد سلطة لجنة الخدمة المدنية الدولية في مواصلة تحديد مضاعفات تسوية مقر العمل لجميع مراكز العمل بموجب المادة 11 (ج) من النظام الأساسي للجنة. كما أنها أكدت على أهمية التنفيذ الكفؤ والفعال للدراسة الاستقصائية الجديدة لتكاليف المعيشة من أجل إعادة إنشاء نظام مشترك وموحد، مع التشديد على ضرورة إجراء دراسات استقصائية منتظمة تستند التغييرات فيها بشكل راسخ على البيانات الموثوقة، بما في ذلك البيانات الخارجية التي تم التحقق منها، وطلبت إلى اللجنة إنجاز الجولة الحالية من الدراسات الاستقصائية في المواعيد المقررة.

3- وأعربت الجمعية عن قلقها إزاء التطبيق المتواصل في مركز العمل بجنيف لمضاعفين متزامنين لتسوية مقر العمل. كما أنها حثت المنظمات الأعضاء في النظام الموحد للأمم المتحدة على التعاون التام مع اللجنة تمثيلاً مع نظامها الأساسي، وعلى تطبيق مضاعف واحد لكل مركز عمل بعد إجراء الدراسات الاستقصائية لتكاليف المعيشة الأساسية في المقر الرئيسي في عام 2022.

4- وطلبت الجمعية كذلك أن تجري اللجنة دراسة بشأن جدوى وتأثير وضع تسوية منفصلة لمقر العمل وجدول مرتبات للخدمة العامة في برن. كما أنها طلبت تحليل إمكانية استخدام بيانات خارجية في الدراسات الاستقصائية عن نفقات الموظفين ومواد أخرى ذات صلة في الجولة القادمة من الدراسات الاستقصائية لتكاليف المعيشة.

5- وشددت الجمعية العامة على أهمية أن تواصل الجمعية الإشراف الشامل على مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد وأن تنظر في مكوناتها بطريقة شمولية. كما أنها دعت اللجنة إلى إجراء تقييم واستعراض شاملين لمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد للأمم المتحدة مرة كل خمس سنوات. وأوصت الجمعية العامة بإيلاء الاعتبار الواجب لأهداف العملية المتفق عليها سابقاً وللسياق في الدول الأعضاء والنظام الموحد للأمم المتحدة على السواء. وفي هذا الصدد، طلبت الجمعية العامة إلى اللجنة أن تعرض على الدورة الحادية والثمانين للجمعية (أي في عام 2026) تقييماً واستعراضاً شاملين لنظام التعويضات، بما في ذلك تحليلاً مفصلاً لفعاليتها من حيث التكلفة وجاذبيته وتأثيره على القوة العاملة، واقتراحات لتحديث المقاييس ومعايير المقارنة.

- 6- وطلبت الجمعية إلى الأمين العام، بصفته رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، أن يقدم كل سنة اعتباراً من الدورة الثامنة والسبعين (في عام 2023)، بيانات شاملة عن تكاليف التعويض على نطاق المنظومة لجميع فئات الموظفين. وستشمل هذه البيانات جميع مكونات مجموعة عناصر الأجر، ولقد تم الاعتراف في هذا الصدد بأهمية أن تقدم المنظمات المعلومات الضرورية إلى اللجنة في الوقت المناسب لضمان أن تقوم لجنة الخدمة المدنية الدولية وتوصياتها على بيانات محدثة وموثوقة. وطلبت الجمعية كذلك إلى الأمين العام أن يكتف جهوداً في هذا الصدد.
- 7- وفي سياق استعراض منهجية الدراسة الاستقصائية لمرتبات فئة الخدمات العامة، طلبت الجمعية إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تجرّب اعتماد البيانات الخارجية مع مراعاة آراء جميع الأطراف المعنية.

شروط الخدمة المطبقة على فئتي الموظفين (موظفو الفئة الفنية والفئات العليا وفئة الخدمات العامة)

- 8- في ما يتعلق بالتنوع الجغرافي والتوزيع العمري، أشارت الجمعية العامة إلى عدم وجود توجيهات رسمية بشأن التوزيع الجغرافي في 19 منظمة عضو وإلى ارتفاع متوسط عمر الموظفين في النظام الموحد للأمم المتحدة. وفي هذا الصدد، شجعت الجمعية العامة اللجنة على تحديد الممارسات الجيدة وتقديم المشورة لمنظمات النظام الموحد بشأن السبل الكفيلة بتعزيز التنوع الجغرافي وزيادة عدد الشباب في القوة العاملة، بما في ذلك من خلال تدابير مثل برامج دعم المرشحين المتدربين من البلدان النامية. وأحاطت الجمعية العامة علماً أيضاً بالطلب الذي قدمته اللجنة إلى المنظمة لوضع مؤشرات واضحة لتتبع التقدم المحرز في هذا الصدد. إضافة إلى ذلك، دعت الجمعية العامة اللجنة إلى إدراج مسألة تعددية اللغات لدى القوة العاملة في برنامج عملها للفترة 2022-2023.

شروط الخدمة المطبقة على الفئة الفنية والفئات العليا

جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

- 9- وافقت الجمعية العامة على تسوية بنسبة 0.92 في المائة من جدول المرتبات الأساسية/الدنيا الموحد على النحو الذي أوصت به اللجنة. وأصبح جدول المرتبات المحدّث ساريًا اعتباراً من 1 يناير/كانون الثاني 2022 جنباً إلى جنب مع النقاط المنقحة لحماية المرتبات في ما يتعلق بالخطوات التي كانت موجودة سابقاً.
- 10- وطلبت الجمعية العامة أيضاً إلى اللجنة تقديم تقرير في عام 2022 بشأن تأثير تسوية جدول المرتبات الأساسية/الدنيا على النفقات على الموارد المتصلة بالوظائف، بما في ذلك مدفوعات انتهاء الخدمة، وتسوية مقر العمل، واشتراكات المعاشات التقاعدية التي تدفعها المنظمات.

تطور الهامش

- 11- أكّدت الجمعية العامة مجدداً فهمها أن هامش الأجر الصافي سيظل عند مستوى يناهز نقطة الوسط المستصوبة البالغة 115. ودكرت بقرارها بأنه يجب على اللجنة اتخاذ الإجراء المناسب من خلال تفعيل نظام تسوية مقر العمل إذا تم تجاوز أحد المستويين الموجبين للتدخل وهما 113 أو 117.

منحة التعليم

12- قررت الجمعية العامة تعديل جدول السداد التنازلي لمنحة التعليم بزيادته بنسبة 14 في المائة ورفع المبلغ الإجمالي المقطوع إلى 5 300 دولار أمريكي اعتبارًا من السنة الدراسية الجارية في 1 يناير/كانون الثاني 2022. وطلبت الجمعية إلى اللجنة أيضًا أن تنظر في تقديم استعراض لحطة منحة التعليم، بما في ذلك تحليل مفصّل لمنهجية جدول السداد التنازلي ومستوى المبلغ الإجمالي المقطوع.

شروط الخدمة في الميدان

13- ذكّرت الجمعية العامة بالقسم الثالث من قرارها 273/73 المتعلّق بشروط الخدمة في الميدان في مراكز العمل المنطوية على مشقة بالغة وقررت مواصلة المشروع التجريبي المتمثل في منح 15 000 دولار أمريكي سنويًا للموظفين الذين يختارون عدم اصطحاب معاليهم المؤهلين إلى مراكز العمل المصنفة ضمن الفئة هاء غير المحددة على أنّها مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة. كما أنّها قررت الاضطلاع بمشروع تجريبي يتمثل في منح 14 000 دولار أمريكي سنويًا للموظفين المؤهلين العاملين في مراكز العمل المصنفة ضمن الفئة دال غير المحددة على أنّها مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة حتى 31 ديسمبر/كانون الأول 2024. ولن يُدفع المبلغ إلاّ للموظفين المؤهلين عندما يلتحقون فعليًا بمركز عملهم العادي. وطلبت الجمعية العامة إلى اللجنة أن تقدّم إليها في دورتها التاسعة والسبعين (أي في عام 2024) توصية بشأن دفع هذا المبلغ، وذلك بالاعتماد على استعراض شامل للأثر الناجم عن هذا الإجراء، في أمور منها التخطيط للقوة العاملة، وذلك داخل مراكز العمل بمختلف فئاتها التي تشمل مراكز العمل التي لا تتيح اصطحاب الأسرة، وعلى استعراض للتكلفة الفعلية العائدة على كاهل المنظمات.

14- وطلبت الجمعية العامة أن تستعرض اللجنة نطاق بدل الخدمة في المراكز التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة ومعاييرها، ولا سيما أهلية الموظفين غير المعيلين، وأن ترفع تقريرًا بهذا الشأن إلى الدورة الثامنة والسبعين للجمعية (أي في عام 2023).

الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة

15- عقد مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة دورته الاستثنائية الثامنة والستين ودورته العادية السنوية التاسعة والستين في فبراير/شباط 2021 ومن 22 إلى 30 يوليو/تموز 2021 على التوالي. ونظر المجلس في مجموعة واسعة من القضايا المتعلقة بعمل الصندوق وإدارته وحوكمتته والإشراف عليه. وتم تقديم تقرير المجلس لكي تنظر فيه الجمعية العامة للأمم المتحدة التي وردت مقرراتها في قرارها 246/76.

16- ووافقت الجمعية العامة على الميزانية الإدارية للصندوق لعام 2022 التي تتضمن شراء نظام جديد لإدارة العلاقات مع العملاء وذلك من أجل إدارة المعاشات التقاعدية، وإنشاء وظائف جديدة للتعامل مع زيادة الأنشطة المتصلة بنمو عدد المشاركين والمتقاعدين والمستفيدين في الصندوق.

17- وفي الجانب المتعلق بالاستثمارات، تجاوز أداء الصندوق بشكل مستمر معدل العائد الحقيقي السنوي المرجعي البالغ 4 في المائة لفترتي السنوات العشر والخمس عشرة. ونمت قيمة الأصول بأكثر من 10 في المائة في عام 2021 بعد زيادة بنسبة 13 في المائة في عام 2020، لتبلغ حوالي 90 مليار دولار أمريكي في نهاية ديسمبر/كانون الأول 2021. وإن الصندوق ممول حاليًا بشكل كامل وهو قادر على الوفاء بالالتزامات التقاعدية ل عقود قادمة. وطلبت الجمعية العامة مواصلة تنويع الحافظة الاستثمارية للصندوق بين الأسواق النامية والناشئة، بما يشمل معيارًا للتأثير في جزء من الحافظة.

18- وفي ما يتعلق بحوكمة الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة وعمله، فقد أجريت تغييرات مهمة بناء على طلب الجمعية العامة من أجل مساعدة المجلس على إدارة الصندوق بطريقة فعالة في السنوات القادمة. ووافقت الجمعية العامة على الإصلاحات المقترحة لزيادة فعالية المجلس وكفاءته.

19- وفي وقت بقيت فيه تركيبة المجلس المؤلف من 33 عضوًا يمثلون 25 منظمة عضو على أساس ثلاثي، من دون تغيير، قررت الجمعية العامة الحد بدرجة أكبر من الحضور الشخصي في اجتماعات المجلس حيث حددت أن الممثلين الثمانية عشر للمنظمات الأعضاء التي لديها بالفعل عضو واحد أو عضوين اثنين في المجلس لن يحضروا دورات المجلس شخصيًا. وتشمل العناصر الأخرى لإصلاحات الحوكمة تحديث اختصاصات أعضاء المجلس والرئيس والمكتب واللجان، وتعزيزها. وسيجتمع المجلس بتواتر أكبر خلال السنة، مع عقد اجتماعات افتراضية وتقصير مدة الاجتماع السنوي الحضورى للمجلس من سبعة إلى خمسة أيام عمل أو أقل.

20- ووافقت الجمعية العامة أيضًا على التعديلات التي أدخلت على المواد 4(ج) و6 و7 من اللوائح والفقرة 19 من نظام تسوية المعاشات التقاعدية، وعلى المادة 33(ز) الجديدة من اللوائح والتعديلات على القسم 4 من القواعد الإدارية المتعلقة باستحقاقات العجز. وأصبحت التعديلات التي أدخلت على اللوائح والقواعد ونظام تسوية المعاشات التقاعدية، سارية المفعول اعتبارًا من 1 يناير/كانون الثاني 2022.

21- وعيّنت لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي المنظمة وبرنامج الأغذية العالمي ستة أعضاء يمثلون الهيئات المكونة الثلاث، من أجل المشاركة في دورات مجلس المعاشات التقاعدية. وأدى الأعضاء في هذه اللجنة دورًا نشطًا وفعالًا على مستوى المجلس وفي مجموعة العمل المعنية بالحوكمة على السواء. واتسم دور هؤلاء الأعضاء بأهمية خاصة في تقديم اقتراحات إلى المجلس لمناقشة قضايا مختلفة تتعلق بالحوكمة مثل حضور أعضاء المجلس، والتمتع أم لا بحقوق التصويت، ووتيرة الاجتماعات، وتدبير الكفاءة الرامية إلى تحسين فعالية عملية صنع القرارات. ودعمت لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي المنظمة وبرنامج الأغذية العالمي الإبقاء على مجلس مؤلف من 33 عضوًا يتمتعون بحق التصويت، ولكنها أيدت أيضًا تحسين فعالية المجلس وكفاءته. ووافقت اللجنة على أن يواصل المجلس عمله بصورة افتراضية في الاجتماعات العالمية التي تتطلب مشاركة جميع أعضائه (بما في ذلك المناوبين)، فيما طلبت إلى الأعضاء فقط أن يشاركوا شخصيًا في الاجتماعات الحضورية ما لم يتعذر عليهم ذلك.