



联合国  
粮食及  
农业组织

Food and Agriculture  
Organization of the  
United Nations

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

Продовольственная и  
сельскохозяйственная организация  
Объединенных Наций

Organización de las  
Naciones Unidas para la  
Alimentación y la Agricultura

منظمة  
الغذية والزراعة  
للأمم المتحدة

S

# COMITÉ DE FINANZAS

**191.º período de sesiones**

**Roma, 16-20 de mayo de 2022**

**Informe anual sobre los recursos humanos correspondiente a 2021**

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

**Sra. Greet de Leeuw**  
**Directora**

**División de Recursos Humanos**

**Tel.: +39 06570 51744 – Correo electrónico: [Greet.DeLeeuw@fao.org](mailto:Greet.DeLeeuw@fao.org)**

*Los documentos pueden consultarse en el sitio [www.fao.org](http://www.fao.org).*

### RESUMEN

- En el informe anual sobre los recursos humanos correspondiente a 2021, presentado al Comité, se destacan los progresos realizados para alcanzar los logros y realizaciones que se detallan en el Plan de acción estratégico sobre recursos humanos (documento FC183/4), en particular las estadísticas y datos sobre la fuerza de trabajo solicitados por el Comité de Finanzas en su 185.º período de sesiones y por el Consejo en su 166.º período de sesiones.
- El informe anual sigue la estructura de elaboración de informes introducida en 2020 y consta de dos secciones. En la Sección 1 se destacan los principales resultados y el estudio analítico de la fuerza de trabajo. La Sección 2 abarca las recomendaciones y decisiones de la Comisión de Administración Pública Internacional y del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas.

### ORIENTACIÓN QUE SE SOLICITA DEL COMITÉ DE FINANZAS

- Se invita a los miembros del Comité de Finanzas a que tomen nota del informe anual sobre los recursos humanos correspondiente a 2021, en el que se presentan (Sección 1) los progresos y logros alcanzados en materia de recursos humanos e información actualizada sobre el estudio analítico de la fuerza de trabajo de la Organización, así como (Sección 2) las recomendaciones y decisiones de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) y del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas.

### Propuesta de asesoramiento

- **El Comité tomó nota de la información proporcionada en el informe anual sobre los recursos humanos correspondiente a 2021 y acogió con satisfacción los progresos realizados en la aplicación del Plan de acción estratégico sobre recursos humanos para 2020-21, sus hitos e indicadores clave del rendimiento, así como sobre el estudio analítico de la fuerza de trabajo de la Organización. El Comité reconoció asimismo las recomendaciones y decisiones presentadas de la Comisión de Administración Pública Internacional y del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas dirigidas a la Asamblea General de las Naciones Unidas.**

## Índice

### **Sección 1: Presentación de informes sobre los logros, realizaciones y resultados de 2021, y estudio analítico de la fuerza de trabajo**

#### **A. INTRODUCCIÓN**

#### **B. PRESENTACIÓN DE INFORMES SOBRE LOS LOGROS, REALIZACIONES Y RESULTADOS DE 2021**

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

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

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

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

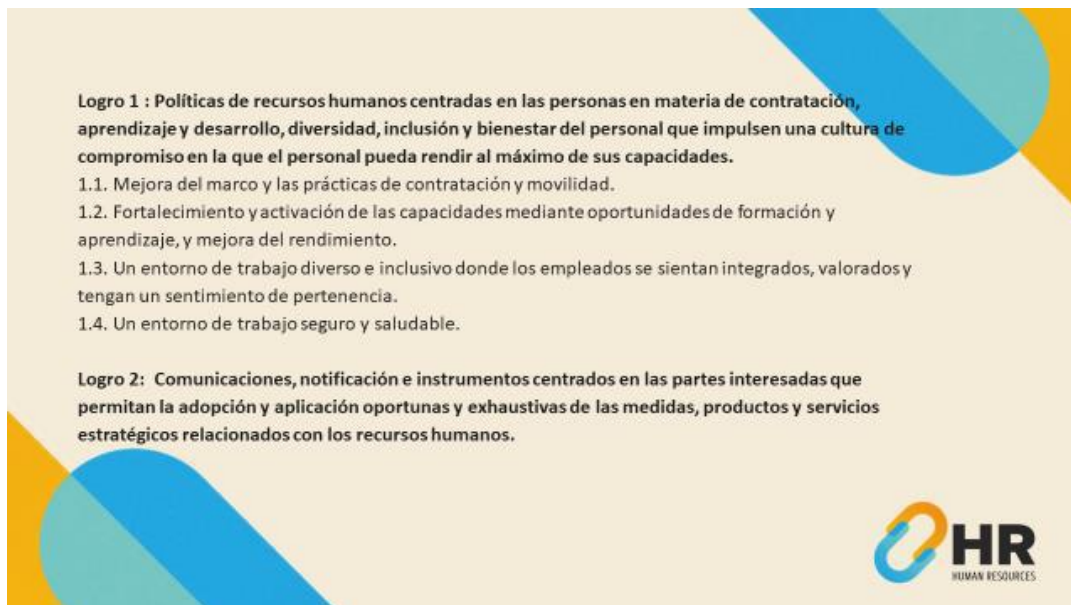
## SECCIÓN 1: Presentación de informes sobre los logros, realizaciones y resultados de 2021, y estudio analítico de la fuerza de trabajo

### A. INTRODUCCIÓN

#### *Plan de acción estratégico sobre recursos humanos e informe anual sobre los recursos humanos*

1. Lograr la seguridad alimentaria para todas las personas y garantizar el acceso regular de estas a niveles suficientes de alimentos nutritivos que les permitan llevar una vida activa y saludable son elementos centrales de los esfuerzos de la FAO en el ejercicio de su mandato. Para hacer frente a los desafíos de un mundo en rápida evolución, en 2021 la FAO revitalizó su modo de funcionamiento fomentando la incorporación de innovación, colaboración y previsión estratégica y aplicando nuevos métodos de trabajo.

2. [El Plan de acción estratégico sobre recursos humanos para 2020-21](#), aprobado por los Miembros en 2020, tenía por objeto establecer las bases de recursos humanos para permitir una reforma a largo plazo en apoyo del Marco estratégico de la FAO (2022-2031) y hacer de la FAO un lugar mejor para trabajar.



3. El nuevo informe anual sobre recursos humanos se presentó en el 185.º período de sesiones del Comité de Finanzas y en él se destacaron los progresos realizados en relación con el Plan de acción estratégico sobre recursos humanos, sus hitos y los indicadores clave del rendimiento, además de proporcionar una base de referencia para el correspondiente estudio analítico de la fuerza de trabajo. Los miembros acogieron favorablemente el formato del informe y la transparencia de la información.

#### *Contexto de 2021 y desafíos planteados en la aplicación del Plan de acción estratégico sobre recursos humanos*

4. Bajo la coordinación del Equipo de gestión de crisis, la prioridad en 2021 siguió siendo la respuesta a la crisis de la enfermedad por coronavirus (COVID-19) en curso y en constante evolución. Esta se centró en abordar los desafíos planteados en el ámbito del deber de diligencia de la Organización y el bienestar de los empleados a nivel mundial, manteniendo al mismo tiempo la continuidad de las operaciones en diferentes contextos de todo el mundo, en función de la situación epidemiológica sobre el terreno (véase también la Realización 1.4).

5. Además, un gran número de actividades para la transformación de la FAO, en las que los recursos humanos desempeñaron un papel fundamental, se llevaron a cabo simultáneamente con las iniciativas de reforma prometidas en el Plan de acción estratégico sobre recursos humanos para

2020-21. El apoyo a situaciones de emergencia como en Afganistán y Etiopía e iniciativas no planificadas o iniciadas externamente, como la encuesta sobre el costo de la vida en Roma, formaron parte de los desafíos para la gestión de los recursos humanos en 2021.

6. Se continuó con la reforma y el cambio de la cultura de la Organización impulsados por el Director General y se registró una mejora de las prácticas de gestión de los talentos y altos niveles de participación y comunicación en ambos sentidos, que contaron con el apoyo, la participación y, en ocasiones, la dirección de la División de Recursos Humanos (CSH) en colaboración con otros grupos y divisiones o líneas de trabajo de la Sede. A lo largo de 2021 todas las medidas en relación con el plan de acción institucional de la Encuesta sobre la satisfacción de los empleados (E2S) se ejecutaron y se comunicaron de manera oportuna a los empleados, junto con el establecimiento de un nuevo Comité sobre la conducta en el lugar de trabajo y la protección contra la explotación y el abuso sexuales y la Iniciativa de reconocimiento a los empleados.

7. Siguió fortaleciéndose la capacidad del equipo de la CSH durante todo 2021 para corregir los problemas estructurales y de capacidad que había afrontado en el pasado (véase también el Logro II y el párrafo 102). Se llevaron a cabo contrataciones e incorporaciones de personal, se creó el equipo directivo de la CSH y se subsanaron importantes carencias de conocimientos técnicos a lo largo de todo 2021. Para seguir adaptando la capacidad, la CSH examinó internamente el enfoque y productos primordiales de la división con el objetivo de mejorar la orientación y el apoyo al cliente, especialmente en el ámbito de la gestión de talentos. De cara al futuro, se analizará el concepto de asociados de recursos humanos en la Sede y se adoptarán medidas para aclarar las funciones y responsabilidades entre los equipos de recursos humanos en el Centro de Servicios Compartidos en Budapest, los oficiales regionales de recursos humanos y la CSH en la Sede, que ayudarán a la prestación eficaz de servicios de recursos humanos.

8. El grado de automatización de los procesos y transacciones de recursos humanos siguió constituyendo un desafío durante 2021, ya que muchos de estos requieren mucho tiempo o dependen de la transferencia manual de datos de un sistema a otro. A lo largo de 2021 se realizaron exámenes, simplificaciones y automatizaciones para mejorar o planificar mejoras que permitieran a los recursos humanos cumplir de manera más eficaz sus objetivos (véanse también los párrafos 93, 106). En particular se realizaron mejoras en la automatización y digitalización de los sistemas y procesos de seguridad social y se formularon recomendaciones en cuanto a la automatización y simplificación en las esferas de la gestión de talentos y la planificación de la fuerza de trabajo en particular, que siguen planteando un importante desafío.

9. El Comité Consultivo de Supervisión de la FAO, en su 59.<sup>a</sup> reunión celebrada en octubre de 2021, acogió con satisfacción los progresos realizados en la aplicación del Plan de acción estratégico sobre recursos humanos para 2020-21 y agradeció los esfuerzos emprendidos en 2021 para lograr que los recursos humanos fueran un asociado institucional más fiable, reconociendo los desafíos contextuales y ambientales afrontados en el establecimiento de una función de recursos humanos renovada.

10. Se tuvieron que aplazar varias actividades programadas en el Plan de acción estratégico sobre recursos humanos para 2020-21 y reasignarse las prioridades para 2022. En consecuencia, el Plan sobre recursos humanos se prorrogó, en la práctica, por un año (2020-22)<sup>1</sup>. Entre las actividades trasladadas a 2022 figuran la finalización de las Directrices para la contratación, que codificarán las nuevas prácticas introducidas en el último año, orientaciones sobre la planificación de la fuerza de trabajo e iniciativas en materia de diversidad. Las nuevas directrices sobre clasificación (incluido el “desarrollo profesional”) y la sección del Manual reincorporada sobre delegación de facultades se publicarán en la primera mitad de 2022, después de amplias consultas, en particular con los órganos de representación del personal.

---

<sup>1</sup> En noviembre de 2020, el Comité de Finanzas (CL 165/11) “destacó la necesidad de adoptar un enfoque flexible respecto de la aplicación del Plan de acción estratégico sobre recursos humanos, especialmente en el contexto de la crisis de la COVID-19 y la necesidad de fomentar las capacidades en materia de recursos humanos”.

## **B. PRESENTACIÓN DE INFORMES SOBRE LOS LOGROS, REALIZACIONES Y RESULTADOS DE 2021**

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

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

##### ***I.1.1. Realizaciones clave***

11. ***Las oficinas regionales y subregionales iniciaron su transformación*** para dar seguimiento a las reformas estructurales en la Sede, aprobadas por el Consejo. El objetivo es trabajar como una FAO unificada y mejorar la capacidad de las oficinas regionales para contribuir a la ejecución del Marco estratégico de la FAO para 2022-2031, proporcionando un apoyo que tenga repercusión en los países.

12. Como parte de esta transformación, las oficinas regionales desarrollaron una estructura funcional común en consonancia con los cambios introducidos en la Sede, pero adaptada también a sus necesidades regionales concretas. Se creó un grupo de trabajo de divisiones de la Sede y representantes de las oficinas descentralizadas para apoyar la aplicación de los nuevos organigramas regionales y estructuras de personal. Sigue en marcha el replanteamiento y definición de objetivos y funciones y la integración de las oficinas subregionales dentro del proceso de reestructuración regional.

13. Además, se están llevando a cabo consultas sobre la transformación continuada del modelo operativo de las oficinas descentralizadas, como parte del “programa dirigido a aumentar la eficiencia y la eficacia”. Las recomendaciones derivadas de la *Auditoría de la estructura y la capacidad de gobernanza de las oficinas descentralizadas (AUD0721)* y la *Auditoría sobre cuestiones recurrentes y sistémicas en las operaciones de las oficinas de la FAO en los países (AUD1021)* orientan la adopción de medidas al respecto.

14. La ***gestión de la dotación de personal de la función de los Representantes de la FAO*** se ha integrado en el enfoque de la CSH<sup>2</sup> de la dotación de personal de categoría superior y la planificación de la sucesión. A la hora de cubrir los puestos vacantes, se consideró en forma prioritaria a los Representantes de la FAO (FAOR) que deberían haber rotado hace tiempo. En 2021, nueve FAOR de largo plazo cambiaron de destino y se nombraron 12 FAOR nuevos, lo que dio lugar a una disminución del 5 % de la tasa de vacantes (hasta el 16 %) para los Representantes de la FAO. La CSH elaboró un programa informativo para los FAOR, que se presentó en diciembre de 2021 (véase el párrafo 45 de la Realización I.2 más adelante).

15. ***La movilidad interinstitucional*** siguió aumentando sus cifras y en 2021 se suscribieron 45 nuevos acuerdos de intercambio de personal. Estos préstamos, cesiones y traslados representaron un aumento del 28 % con respecto a 2020. Se han prorrogado los acuerdos existentes y hay 57 intercambios de personal vigentes.

16. En 2021, la FAO contaba con tres ***coordinadores residentes de las Naciones Unidas*** activos y otros cuatro funcionarios en la reserva de talentos de coordinadores residentes. La CSH participó activamente en debates a nivel interinstitucional, así como con la Oficina de Coordinación del Desarrollo de las Naciones Unidas, para renovar el sistema de gestión de talentos de los coordinadores residentes, incluido un nuevo proceso de evaluación y selección.

---

<sup>2</sup> División de Recursos Humanos (Servicios Internos, Recursos Humanos)

17. La *lista de personal de refuerzo en el contexto de la COVID-19* continuó en 2021 para apoyar a las oficinas sobre el terreno que necesitaran asistencia temporal en esferas administrativas. Esta iniciativa piloto resultará de utilidad en el futuro al abordar modalidades para ampliar o reducir operaciones desde el punto de vista de las necesidades de dotación de personal de refuerzo y emergencia, en colaboración con la Oficina de Emergencias y Resiliencia (OER).

18. Para atraer el talento es necesario garantizar un paquete atractivo de medidas relativas al empleo. La CSH dirigió el *Estudio sobre el costo de la vida* quinquenal durante el cuarto trimestre de 2021. Este estudio entrañó una amplia coordinación con la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) en cuanto a la preparación y administración de la actividad de recogida de datos sobre precios. También se llevó a cabo una fructífera campaña de comunicación entre los organismos con Sede en Roma (OSR), que incluyó una sólida colaboración con los órganos de representación del personal, para garantizar el nivel necesario de participación de los funcionarios profesionales de contratación internacional. La CAPI utilizará los resultados obtenidos para establecer el ajuste de referencia por lugares de destino en Italia para los próximos cinco años.

19. En 2021 se llevó a cabo una amplia labor relativa a la elaboración de directrices para crear una política clara y transparente sobre la *clasificación de los puestos*, en la que se actualizaron las normas vigentes y se contempló la reclasificación de puestos cubiertos (“Desarrollo profesional”). Se están realizando consultas con los órganos de representación del personal con miras a finalizar, publicar y presentar un ejercicio institucional específico a mediados de 2022.

### *Programas de jóvenes talentos*<sup>3</sup>

20. La FAO ofrece varias vías de entrada para que jóvenes talentos se incorporen a la Organización y contribuyan a su misión. En 2021, la FAO reforzó su compromiso para implicar a los jóvenes y traer sus ideas innovadoras a la Organización a través del Programa de profesionales jóvenes (YPP)<sup>4</sup>, el Programa de pasantías, voluntarios e investigadores invitados y el Programa de funcionarios profesionales subalternos (Programa JPO)<sup>5</sup>. Todos los programas de jóvenes talentos se ajustan a las necesidades y mejores prácticas de la Organización, así como a las del régimen común de las Naciones Unidas.

21. En 2021, la FAO participó en siete actos de divulgación para atraer jóvenes talentos que considerasen la posibilidad de hacer carrera en la FAO. Estos actos estuvieron organizados por Miembros de la FAO, instituciones académicas y fundaciones o la red de las Naciones Unidas. Comprendieron, entre otros, un seminario sobre la carrera profesional en los OSR organizado por la Embajada del Japón y una feria virtual de empleo concebida y auspiciada por la FAO que estaba dirigida a estudiantes y jóvenes profesionales con diversos antecedentes. El acto contó con casi 1 000 participantes de 120 países, incluidos 17 países que no están representados o lo están insuficientemente, en tanto que se registraron 5 550 visitas y 616 solicitudes de empleo.

---

<sup>3</sup> Durante el 185.º período de sesiones del Comité de Finanzas, los miembros solicitaron información sobre la variedad de programas de jóvenes talentos de la FAO, además de la información ya presentada en el informe anual sobre los recursos humanos de 2020.

<sup>4</sup> El anteriormente denominado Programa de profesionales subalternos (Programa JPO) se ha renovado y ha pasado ahora a denominarse Programa de profesionales jóvenes (YPP). De esta forma, se alinea con otras organizaciones de las Naciones Unidas y se facilita que los candidatos entiendan el programa y su finalidad.

<sup>5</sup> El anteriormente denominado Programa de funcionarios profesionales asociados (Programa APO) se ha renovado y ha pasado ahora a denominarse Programa de profesionales subalternos (Programa JPO) a fin de alinearse con la práctica de las Naciones Unidas y potenciar la visibilidad del programa.

### Programas de jóvenes talentos de la FAO

Programa	Número de empleados a 31 de diciembre de 2020	Número de empleados a 31 de diciembre de 2021	Sede 2021	Oficinas descentralizadas 2021
Programa de profesionales jóvenes (YPP)	12	4		4
Profesionales subalternos (JPO)	35	29	22	7
Pasantes	92	145	48	97
Investigadores invitados	2	3		3
Voluntarios (FAO)	7	15		15
Voluntarios de las Naciones Unidas	36	29	1	28

#### Programa de profesionales jóvenes (YPP)<sup>6</sup>

22. El Programa de profesionales jóvenes (YPP) se financia con cargo al Programa ordinario de la FAO (PTP) y ofrece 25 puestos por bienio; *tiene por objeto atraer y contratar personal de grupos específicos (mujeres con carreras profesionales y ciudadanos de países en desarrollo no representados e insuficientemente representados) y contribuir al rejuvenecimiento de la plantilla de la Organización*<sup>7</sup>.

23. En diciembre de 2021, después de haberse aplazado varios años, la CSH volvió a poner en marcha el Programa de profesionales jóvenes (YPP) para el actual ciclo del PTP para 2022-23, que destinará 12 jóvenes profesionales a la Sede y 13 a oficinas descentralizadas. Se llevó a cabo una labor activa de divulgación para atraer candidatos de países concretos. Esta labor comprendió comunicaciones destinadas a Representantes Permanentes de los Miembros y Representantes de la FAO, así como una feria virtual de empleo, además del uso de redes sociales y redes juveniles de la FAO.

24. Un objetivo clave del Programa de profesionales jóvenes es la retención de participantes con alto rendimiento. Durante los últimos 10 años, 84 profesionales jóvenes de 58 nacionalidades se han incorporado a la FAO a través del Programa de profesionales jóvenes y la Organización ha retenido a 45 participantes con arreglo a modalidades diferentes de contratación, lo que ha generado una tasa global de retención del 54 %. Cabe destacar que el 47 % de los jóvenes retenidos han sido mujeres.

#### Programa de funcionarios profesionales subalternos (Programa JPO)<sup>8</sup>

25. El Programa de funcionarios profesionales subalternos (Programa JPO) para todo el sistema de las Naciones Unidas está financiado por asociados que aportan recursos (no previstos en el PTP), normalmente para profesionales de grado P-2. El programa proporciona a los participantes un aprendizaje estructurado en el puesto de trabajo y estos ponen en práctica su especialización técnica bajo la supervisión de un funcionario superior de la FAO. Los participantes no se contabilizan a efectos de la representación geográfica.

<sup>6</sup> Anteriormente denominado Programa de profesionales subalternos.

<sup>7</sup> [CL 143/3 Ajustes en el Programa de trabajo y presupuesto para 2012-13](#), párr. 32; en la AC 2014/11 se indica además que el Programa se dirige a “jóvenes profesionales con talento que proceden principalmente de países en desarrollo sin representación o insuficientemente representados” y proporciona un punto de partida para una carrera profesional como funcionario internacional con la Organización.

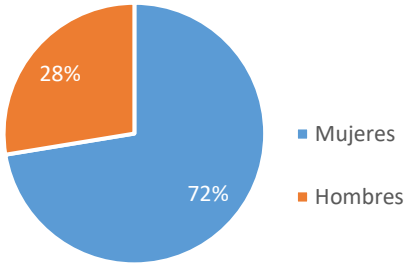
<sup>8</sup> Anteriormente denominado Programa de funcionarios profesionales asociados (Programa APO) en la FAO, que ahora se ajusta al régimen común de las Naciones Unidas.



26. A finales de 2021, la FAO había suscrito un total de 24 acuerdos en el marco del Programa de profesionales subalternos con Miembros. En 2021 la cifra de asociados activos que aportan recursos aumentó en dos, ascendiendo así el total a 10<sup>9</sup> a diciembre de 2021. La disminución de 35 a 29 profesionales subalternos durante 2021 se debe en parte al tiempo de transición entre la finalización de las asignaciones de dos años y la incorporación de la nueva cohorte, que se producirá en la primera mitad de 2022.

27. En 2021, se incorporaron a la FAO 10 nuevos profesionales subalternos y 15 finalizaron sus asignaciones. De los 15, se retuvo a seis como funcionarios o como consultores en el plazo de seis meses después de la finalización de la asignación en el marco del Programa de profesionales subalternos.

### Número de profesionales subalternos por Estado Miembro, diciembre de 2021

Estado Miembro	Número de profesionales subalternos	Ubicación	Número de profesionales subalternos
Alemania	7	Sede (Italia)	22
Bélgica	1	Oficinas descentralizadas	7
China	2	<p>Representación de los sexos</p>  <p>■ Mujeres ■ Hombres</p>	
España	1		
Estados Unidos de América	2		
Francia	1		
Japón	8		
Países Bajos	4		
Suecia	2		
Suiza	1		
<b>Total general</b>	<b>29</b>		

### Programa de pasantías, voluntarios e investigadores invitados<sup>10</sup>

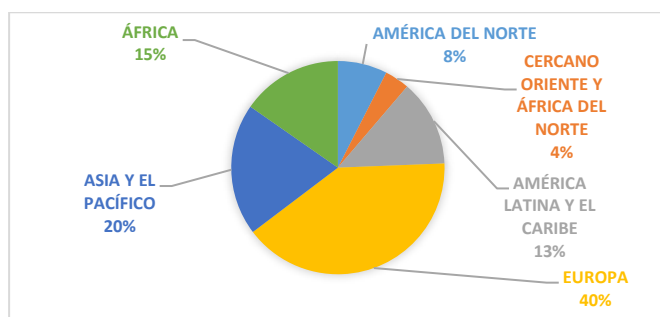
28. Uno de los objetivos estratégicos del Programa de pasantías, voluntarios e investigadores invitados es encontrar jóvenes talentos con antecedentes diversos procedentes de todo el mundo. En 2021, a pesar de las continuas dificultades que planteó la pandemia de la COVID-19, se incorporaron a la FAO 320 participantes del Programa de pasantías, voluntarios e investigadores invitados procedentes de 85 Estados Miembros. El 19 % de los participantes provenían de países sin representación o infrarrepresentados y el 68 % de los participantes en el programa eran mujeres. El mayor número de participantes en el Programa de pasantías, voluntarios e investigadores invitados provenía de Europa. En 2021 se registró un aumento significativo de las solicitudes para el Programa de pasantías, voluntarios e investigadores invitados, que se incrementaron un 17 % con respecto al número de solicitudes en 2020.

29. Como resultado de una divulgación focalizada y en colaboración con las oficinas regionales, la CSH apoyó financieramente la participación de 25 jóvenes indígenas en el Programa de pasantías de la FAO. En representación de 12 países, estos jóvenes de comunidades de pueblos indígenas trabajaron en diversos proyectos en sus propios países o comunidades locales.

<sup>9</sup> Los asociados activos que aportan recursos son aquellos Miembros que actualmente financian un JPO; no todos los 24 Miembros con los que la FAO tiene un acuerdo suscrito financian a profesionales subalternos cada año.

<sup>10</sup> Se ofrece un resumen de cada programa al final de este informe.

### Nacionalidades de participantes en el Programa de pasantías, voluntarios e investigadores invitados recién nombrados, por región



30. Las instituciones asociadas del Programa de pasantías, voluntarios e investigadores invitados apoyaron financieramente al 16 % de los participantes en dicho programa en 2021. A 4 de febrero de 2022, hay activos 48 acuerdos en el marco del Programa de pasantías, voluntarios e investigadores con instituciones de todo el mundo. En 2021 se suscribieron 10 acuerdos en el marco del programa, de los cuales ocho fueron con instituciones de Asia y dos de Europa. Como parte de la iniciativa para fortalecer las pasantías y la experiencia de una pasantía en las Naciones Unidas, la FAO participó en el equipo de trabajo de pasantías en el sistema de las Naciones Unidas para la estrategia Juventud 2030, en la Oficina de la Enviada del Secretario General de las Naciones Unidas para la Juventud.

#### 1.1.2. Composición de la fuerza de trabajo

31. El número total de empleados de la FAO aumentó un 11 % desde el 31 de diciembre de 2020. Esto se debe en gran parte al incremento en la categoría de personal asociado. Como se observa a continuación, mientras que el número de funcionarios<sup>11</sup> aumentó un 2 %, el del personal asociado lo hizo un 14 %. Aproximadamente el 85 % de este aumento se deriva de oficinas descentralizadas.

#### Fuerza de trabajo de la FAO, todos los empleados (datos a 31 de diciembre de 2021)

	2021	2020	% de aumento	% del total de la fuerza de trabajo en 2021	% del total de la fuerza de trabajo en 2020
Total funcionarios	3 255	3 178	2 %	22 %	24 %
Total personal asociado (RHNF)	11 555	10 165	14 %	78 %	76 %
<b>Total empleados</b>	<b>14 810</b>	<b>13 343</b>	<b>11 %</b>		

32. La distribución de la fuerza de trabajo (funcionarios y personal asociado) entre la Sede y las oficinas descentralizadas se mantiene sin cambios desde el 31 de diciembre de 2020:

- el 19 % del total de la fuerza de trabajo se encuentra en Italia/la Sede;
- el 81 % del total de la fuerza de trabajo se encuentra en oficinas descentralizadas;
- el 90 % del personal asociado se encuentra en oficinas descentralizadas;
- los funcionarios siguen distribuyéndose de manera homogénea entre la Sede (51 %) y las oficinas descentralizadas (49 %).

<sup>11</sup> Empleados con contratos que están abarcados por el Estatuto y Reglamento del Personal de la FAO.

**Fuerza de trabajo de la FAO, todos los empleados, por categoría y según la ubicación de su lugar de destino (Sede/regiones).**

Categoría	Sede	Oficinas descentralizadas (fuera de Italia)	Total general
Funcionarios	1 656 (51 %)	1 599 (49 %)	3 255
Personal asociado (RHNF)	1 175 (10 %)	10 380 (90 %)	11 555
<b>Total empleados</b>	<b>2 831 (19 %)</b>	<b>11 979 (81 %)</b>	<b>14 810</b>

	Sede	RAF	RAP	REU	RLC	RNE	TOTAL
<b>Categoría</b>	<b>Total</b>	<b>Total</b>	<b>Total</b>	<b>Total</b>	<b>Total</b>	<b>Total</b>	<b>Total</b>
D y superiores	81	14	16	10	11	9	141
Profesionales	984	241	117	80	88	94	1 604
Profesionales de contratación nacional	-	102	48	26	46	31	253
Servicios generales	591	235	126	113	111	81	1 257
<b>Total funcionarios</b>	<b>1 656</b>	<b>592</b>	<b>307</b>	<b>229</b>	<b>256</b>	<b>215</b>	<b>3 255</b>
<b>Categoría</b>	<b>Total</b>	<b>Total</b>	<b>Total</b>	<b>Total</b>	<b>Total</b>	<b>Total</b>	<b>Total</b>
Consultores	661	322	219	494	230	86	2 012
Contratistas (PSA.SBS)	170	99	106	137	109	32	653
Personal nacional de proyectos	-	2 016	1 383	219	992	458	5 068
Contratistas nacionales	95	837	491	695	628	325	3 071
Otros *	249	147	47	88	123	97	751
<b>Total personal asociado</b>	<b>1 175</b>	<b>3 421</b>	<b>2 246</b>	<b>1 633</b>	<b>2 082</b>	<b>998</b>	<b>11 555</b>
<b>Fuerza de trabajo total</b>	<b>2 831</b>	<b>4 013</b>	<b>2 553</b>	<b>1 862</b>	<b>2 338</b>	<b>1 213</b>	<b>14 810</b>

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

Véase en los Cuadros 1A, 1B, 1C, 1D y 1E del Anexo un desglose más detallado de la fuerza de trabajo de la FAO, todos los empleados, por categoría, por Sede/Oficinas descentralizadas, por tipo de financiación (presupuestado en el Programa de trabajo y presupuesto [PTP]/no presupuestado en el PTP), a 31 de diciembre de 2021.

### ***1.1.3 Indicador clave del rendimiento: Plazo de contratación y tasa de vacantes***

33. El **tiempo empleado para contratar personal**, medido en función del número de días transcurridos desde el momento del anuncio hasta la oferta inicial, se mantuvo similar a 2020. Hubo una ligera disminución de 159 a 156 días<sup>12</sup>.

34. En 2021, se introdujeron nuevas medidas para mejorar la calidad y transparencia del proceso de selección. Aunque esta medida dio como resultado procesos de selección bien documentados y personalizados para cada puesto, con el objetivo de seleccionar al mejor candidato, también aumentó el tiempo y la capacidad necesarios por contratación.

35. La Organización suspendió la utilización de las listas de reserva<sup>13</sup>, que permitía múltiples asignaciones mediante un único proceso de selección, en 2019. En este momento, se anuncia cada puesto y se celebra un proceso de selección adaptado con un tribunal especializado. Asimismo, los candidatos ya no se evalúan únicamente durante una entrevista con el tribunal. Se han introducido otras herramientas como son, entre otras, una prueba escrita, una segunda entrevista o presentación y un examen de las muestras de trabajos. Estas se adaptan a los requisitos que exige cada puesto y garantizan un examen más completo. Las mejoras en las comprobaciones de antecedentes y referencias de los candidatos también han aumentado el tiempo empleado para la contratación<sup>14</sup>.

36. En varias ocasiones, los puestos se han vuelto a publicar para dirigirse a un grupo más diverso de candidatos cualificados. En el caso de puestos de categoría superior o especialización técnica, se llevó a cabo una divulgación más específica y activa a través de diferentes vías, mediante la comunicación a través de los Miembros de la FAO, la utilización de instrumentos especializados en búsqueda de recursos y la colaboración con proveedores de servicios de divulgación externos.

37. Habida cuenta de la repercusión de las prácticas antes indicadas, la CSH ha estudiado **nuevas formas de aumentar las eficiencias**, que se someterán a prueba en 2022. Entre estas figuran la contratación externa para prestar apoyo en la comprobación de candidatos y la colaboración con “One HR”, el Centro Mundial de Servicios de Recursos Humanos de las Naciones Unidas en Bonn<sup>15</sup>. En las nuevas políticas y procedimientos de contratación de personal, que se finalizarán en 2022, se recogerán estas nuevas prácticas y enfoques innovadores, teniendo en consideración las enseñanzas adquiridas, con el objetivo de reducir los plazos de contratación y, al mismo tiempo, garantizar selecciones basadas en los méritos y fomentar la movilidad, la diversidad y el desarrollo profesional.

38. En general, la **tasa de vacantes** se ha mantenido similar a 2020, esto es, alrededor del 20 % para los puestos profesionales previstos en el PTP (el 19 % en 2020). Véanse más detalles en el Cuadro 4 de la Parte IV *Estadísticas de vacantes de los puestos profesionales previstos en el PTP* del Anexo.

39. Esto es así a pese al número de procesos de selección sin precedentes que se llevaron a cabo en 2021. Se organizaron en torno a 300 comités de selección en 2021, casi divididos por igual entre los puestos destinados a personal de categoría profesional (a nivel mundial), financiados con cargo al

---

<sup>12</sup> El indicador clave del rendimiento relativo al plazo necesario para la contratación de personal durante el bienio 2020-21 fue, en promedio, de 156,5 días. La CSH utilizó la misma metodología para calcular el indicador clave del rendimiento en cada año correspondiente, calculándose el plazo de contratación en función del tiempo transcurrido desde que se anunció la vacante en el correspondiente año hasta el momento en que la autoridad responsable de la aprobación realizó una selección y nombramiento en el mismo año. El indicador clave del rendimiento refleja el plazo medio para cubrir vacantes abiertas/cerradas en 2020 y abiertas/cerradas en 2021 respectivamente, y es el promedio de ambos años (un promedio de 159 días para 2020 y un promedio de 154 días para 2021).

<sup>13</sup> Según el informe de auditoría AUD2018 sobre la contratación y la incorporación de personal de categoría profesional, el 68 % de todos los nombramientos en el período de referencia fueron nombramientos a través de la lista de reserva y hubo varias selecciones derivadas de una sola vacante.

<sup>14</sup> Se han añadido tres comprobaciones nuevas. En primer lugar, la base de datos *ClearCheck* del régimen común de las Naciones Unidas relativa a la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual; en segundo lugar, las personas que figuran en la base de datos de notificaciones rojas de INTERPOL, y en tercer lugar, la lista de sanciones del Consejo de Seguridad.

<sup>15</sup> <https://onehr.un.org/>

presupuesto del Programa ordinario; los puestos profesionales en proyectos (a nivel mundial), y los puestos de personal de servicios generales en la Sede (todas las fuentes de financiación), que pusieron a prueba la capacidad del equipo contratación de recursos humanos.

40. Estos esfuerzos de contratación tuvieron como resultado un gran número de **selecciones internas**, a saber, un 46 % para puestos profesionales previstos en el PTP, que a su vez crearon nuevas vacantes. En el caso del personal de servicios generales, el 90 % de las selecciones realizadas correspondieron a personal interno, lo que supuso la promoción del 11 % del personal de servicios generales en la Sede. Esta situación se ajustaba a la orientación del Director General de reconocer la importancia del desarrollo de la carrera profesional a nivel interno otorgando especial atención a los grados inferiores. Además, la renuncia o el vencimiento de contrato de 48 funcionarios de categoría profesional en puestos previstos en el PTP, incluidas tres jubilaciones obligatorias, tuvo asimismo un efecto al alza en las cifras de tasas de vacantes. Estas fueron ligeramente más altas que en 2020 (45 funcionarios de categoría profesional) y el 37 % del personal que abandonó la Organización fueron mujeres.

41. También cabría señalar que en varias esferas de la Organización, la tasa de vacantes es especialmente alta para **finalidades concretas**, por ejemplo, el Centro de Inversiones de la FAO sostiene una tasa de vacantes del 32 % (25 vacantes) y los procesos de selección están actualmente suspendidos debido a la realización de un examen para reajustar las aptitudes y competencias especializadas. Además, en el entorno de las oficinas descentralizadas, aunque la tasa de vacantes de Representantes de la FAO disminuyó un 5 % en 2021 (hasta el 16 %), se está llevando a cabo la reestructuración de las oficinas regionales, y los Representantes regionales analizarán sus necesidades de personal y las oportunidades de crecimiento profesional en 2022, asegurando que se disponga del personal adecuado en el lugar correcto para cumplir el plan estratégico.

42. El Programa de profesionales jóvenes (YPP), después de haber estado aplazado durante varios años, muestra un aumento excepcional de la tasa de vacantes (el 34 %) en comparación con la situación de 2020, lo que incide en la tasa general a pesar de la reducción de la tasa de vacantes tanto en la Sede como en las oficinas descentralizadas. Con el relanzamiento en diciembre de 2021 del Programa de profesionales jóvenes, que actualmente presenta una tasa de vacantes del 84 % (25 puestos de categoría profesional del PTP), se prevé que todos estos puestos queden cubiertos en 2022.

<b>Datos relativos al indicador clave del rendimiento</b>	
<b>Tasa de vacantes para los puestos profesionales previstos en el PTP</b>	Referencia marzo de 2019: 19 % Real diciembre de 2020: 20 % <b>Real diciembre de 2021: 20 %</b>
<b>Plazo de contratación</b> = número de días desde la apertura del anuncio de vacante hasta la oferta inicial	Referencia diciembre de 2019: 145 días / Meta: 120 días Real diciembre de 2020: 159 días <b>Real diciembre de 2021: 156 días</b>

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

### **I.2.1. Realizaciones clave**

43. En 2021, la FAO continuó centrándose en la **ejecución de programas de aprendizaje y capacitación basados en las necesidades y de alta calidad** según las realizaciones previstas del Plan de acción estratégico sobre los recursos humanos para 2020-21. Como resultado de la actual crisis de la COVID-19, la FAO convirtió todo el conjunto de actividades de formación institucional presencial a un formato virtual. Se incluyeron aquí las clases de idiomas, los talleres de técnicas de comunicación y liderazgo o administración y el seminario sobre jubilación. Además, siguieron ampliándose las actuales oportunidades de aprendizaje en línea. Como resultado, se proporcionó más capacitación

sobre una mayor variedad de temas y a más destinatarios y, en particular, se llegó a las oficinas descentralizadas con mayor eficacia.

44. Para ajustarse al enfoque de “nueva normalidad” que implicaba gestionar de manera constante la crisis de la COVID-19 y, al mismo tiempo, asimilar con rapidez las enseñanzas adquiridas y apoyar a una fuerza de trabajo para que sea ágil, la Organización continuó proporcionando herramientas y recursos que apoyaran e incluyeran formas híbridas de trabajo como:

- “Zoom in on Learning” (una aproximación al aprendizaje), un foro virtual que fomenta el aprendizaje y el intercambio de conocimientos a través de seminarios web interactivos que abarcan una amplia variedad de temas de expertos mundiales. En 2021, se impartieron 17 sesiones de una hora de duración, a las que asistieron un total de 5 500 participantes de todo el mundo<sup>16</sup>;
- talleres electrónicos específicos, dirigidos a 113 supervisores de todo el mundo, sobre cómo gestionar los equipos y el rendimiento a distancia;
- espacios de trabajo especializados a través de you@fao que proporcionan recursos para apoyar el bienestar, la gestión de equipos virtuales y la utilización de herramientas de colaboración virtuales;
- una versión móvil de you@fao (LearnApp) para facilitar el aprendizaje continuo.

45. A partir de enero de 2020 se puso a disposición de todos los empleados una biblioteca digital de nuevos cursos de aprendizaje electrónico por medio de you@fao. Esta incluye más de 17 500 cursos de aprendizaje en línea, ofrecidos por LinkedIn Learning, que abarcan un amplio abanico de temas. En 2021, usuarios de toda la Organización realizaron 5 119 cursos (3 298 fueron realizados por colegas en oficinas descentralizadas y el resto en la Sede).

46. Durante 2021, se intensificaron los esfuerzos destinados a apoyar las *perspectivas de carrera personales y específicas*, y en respuesta a las recomendaciones formuladas como parte del plan de acción de la encuesta sobre la satisfacción de los empleados (E2S). La FAO organizó nuevos talleres virtuales para 554 funcionarios de servicios generales con módulos sobre autoconciencia, fijación de objetivos, redacción de solicitudes de empleo y técnicas de entrevista. La Organización también puso en marcha un nuevo espacio de trabajo de apoyo a la carrera profesional en you@fao con herramientas prácticas y orientación sobre planificación de la carrera y preparación para entrevistas.

47. A fin de reforzar las *dotes de liderazgo y competencias en materia de gestión* en 2021:

- se llevó a cabo el Programa de gestión del liderazgo ejecutivo de la FAO para 30 directivos superiores (P-5 y categorías superiores), repartidos uniformemente entre la Sede y oficinas descentralizadas y entre ambos sexos. Este programa de aprendizaje mixto en línea comprende una evaluación de 360 grados armonizada con el Marco de liderazgo del sistema de las Naciones Unidas, así como sesiones de asesoramiento individual. Otros 66 directivos superiores de anteriores programas de gestión del liderazgo ejecutivo participaron en sesiones de capacitación de seguimiento sobre aprendizaje práctico y habilidades de orientación de equipos;
- se realizó un programa de aprendizaje mixto en línea sobre formas de lograr resultados por medio de las personas destinado a 40 directivos de nivel medio (P-3 y P-4) de todo el mundo;
- una iniciativa virtual de desarrollo del liderazgo de cuatro semanas de duración denominada “Building Capacity for Change: Steering towards the Future of Work” (Crear capacidad para el cambio: hacia el futuro del trabajo) contó con la participación de 56 profesionales de contratación nacional (PCN);

<sup>16</sup> Algunos ejemplos de temas de las sesiones fueron “Prejuicios inconscientes en el lugar de trabajo”, “Seguridad psicológica en equipos a distancia”, “De la tensión al trabajo en equipo”, “Fomentar la cuenta bancaria emocional en un mundo virtual”.

- el programa experimental en línea modular individualizado “Extended E-Certificate on Leadership and Management” (Certificado electrónico ampliado sobre liderazgo y gestión) ofrecido a través de la plataforma mundial Blue Line de la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas para 30 participantes (categorías P-1 y P-2);
- el programa informativo para los FAOR desarrollado por la CSH se puso en marcha en diciembre de 2021, dirigido inicialmente a nuevos FAOR, pero abierto a todos, y al que asistieron la mayoría de FAOR. El Programa proporciona una visión holística de la FAO, con un contenido creado en torno a la función estratégica y principales funciones de los FAOR;
- la FAO también apoyó la participación de cinco Representantes de la Organización (categorías P-5 y D-1) en el curso “UN Country Team Leadership Course: Maximizing Synergies for Greater Impact” (Curso de liderazgo de equipos de las Naciones Unidas en los países: ampliar al máximo las sinergias para obtener mayor repercusión) ofrecido por la Escuela Superior del Personal de las Naciones Unidas e impartido de forma presencial;
- se celebraron talleres para más de 500 funcionarios con objeto de fortalecer las dotes de comunicación, en particular dotes de redacción, elaboración escrita de informes, comunicación oral concisa y capacitación estratégica sobre medios de comunicación para directores superiores. La FAO apoyó asimismo la participación de determinados funcionarios en el laboratorio de aprendizaje de cuatro meses “Transforming Systems in the Decade of Action” (Transformación de los sistemas en el Decenio de Acción) del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), dirigido a impulsar las capacidades de los profesionales de las Naciones Unidas de tomar decisiones, gestionar asociados y liderar sistemas complejos.

48. La FAO también organizó su *Seminario sobre la jubilación* virtual, que contó con la asistencia de 373 participantes de todo el mundo.

49. Para apoyar la *gestión basada en los resultados*, se impartió capacitación sobre el instrumento de programación y planificación por países de la FAO, esto es, el Marco de programación por países (MPP), en colaboración con la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas. Este taller virtual sobre la formulación de una teoría del cambio sólida en el contexto del Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y el MPP de la FAO derivado del mismo se impartió a 52 empleados que desempeñan un papel fundamental en la programación por países.

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

- en 2021, se organizaron 41 sesiones informativas adaptadas para 314 directivos y funcionarios de toda la Organización y se impartieron a coordinadores de gestión del rendimiento en todo el mundo. A fin de reforzar aún más las habilidades y competencias, actualmente se destacan e integran habilidades, recursos y herramientas de gestión del rendimiento en una serie de cursos;
- se implantó la evaluación de múltiples fuentes como un proceso obligatorio en el marco de la evaluación de final de año del Sistema de evaluación y gestión del rendimiento (SEGR), para directores, directores adjuntos y jefes de oficinas. Esta evaluación permite también incorporar los comentarios de coordinadores residentes en las evaluaciones de los FAOR acerca de los objetivos relativos a la ejecución de las oficinas en los países. El número de informes directos que pueden aportar comentarios también se ha aumentado;
- con miras a agilizar el proceso de evaluación del rendimiento, se han modificado los formularios de evaluación para ayudar a simplificar el proceso de documentación para evaluadores y directores, y armonizarlos con las buenas prácticas de las Naciones Unidas.

51. La Organización también proporcionó nuevos programas de aprendizaje y herramientas de presentación de informes a fin de ayudar a aplicar políticas, procesos y prácticas para lograr un **rendimiento mejorado en la prevención del fraude, la gestión de riesgos y controles internos, la ética y la protección del personal**. Se incluye aquí la presentación de los cursos en línea “Sexual harassment: The Role of Managers” (Acoso sexual: la función del personal directivo) y “UN Cares: HIV in the Workplace” (UN Cares: el VIH en el lugar de trabajo), así como una serie de tutoriales en vídeo relativos a los informes sobre riesgos en el IMIS y el SMGR para fortalecer los controles internos.

52. Para seguir **reforzando los controles internos y reduciendo los factores de riesgo** para las funciones administrativas y operacionales, se ha proporcionado acceso a las oficinas en los países y oficinas regionales, así como a las unidades y divisiones en la Sede, a la información relativa a las actividades de capacitación obligatoria y funcional conexas realizadas (que forman parte del Cuestionario de control interno).

53. **Aprovechar el sistema de las Naciones Unidas y colaborar en el marco de este** para lograr eficiencias incluyó la coordinación, el diseño y la ejecución de iniciativas de capacitación con la Escuela Superior del Personal de las Naciones Unidas para muchas de las iniciativas de desarrollo de la gestión y el liderazgo antes mencionadas. Además, la FAO firmó un memorando de entendimiento para el intercambio y utilización de recursos de aprendizaje en línea (PNUD, PMA, FIDA, CCI, FAO, ONUSIDA, OMI, UNFPA, UNDSS, UNICEF). El intercambio de conocimientos proporcionó eficiencias gracias a la pertenencia al Grupo de trabajo de las Naciones Unidas sobre desempeño y participación, como también lo hizo el hecho de poder aprovechar acuerdos a largo plazo con las Naciones Unidas, por ejemplo con la Secretaría de las Naciones Unidas para licencias de LinkedIn Learning, con la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS) para servicios de aprendizaje en línea y posiblemente con el Programa Mundial de Alimentos (PMA) (en curso) para servicios de capacitación en materia de inclusión de la discapacidad.

54. En 2021 la Oficina del Inspector General (OIG) realizó una **auditoría del aprendizaje y capacitación del personal**. El objetivo de la auditoría era evaluar la eficacia y eficiencia de las actividades de aprendizaje y capacitación del personal para alcanzar el objetivo institucional de crear, mantener y fortalecer la capacidad del personal para contribuir al logro de la misión de la FAO. La CSH acordó llevar a cabo, en colaboración con otras partes interesadas según fuese necesario, las medidas clave presentadas en el informe de auditoría para abordar los problemas detectados. Esto incluye el establecimiento de un marco de aprendizaje consolidado, el examen de los actuales procesos relativos a la asignación de presupuesto para la capacitación del personal y la tramitación de peticiones de capacitación externa.

### ***1.2.2 Indicador clave del rendimiento: cumplimiento de la capacitación obligatoria***

55. La FAO cuenta con ocho cursos de capacitación obligatoria, que apoyan el objetivo de la Organización del Logro 1.3 del Plan de acción estratégico sobre recursos humanos relativo a un entorno de trabajo que sea diverso e inclusivo donde los empleados se sientan valorados.

56. Se realizan esfuerzos continuos para aumentar las tasas de finalización de la capacitación obligatoria y hacer un seguimiento de ellas. Estos esfuerzos incluyen la descentralización del seguimiento de la capacitación obligatoria mediante la creación de tableros de información e informes adaptados, una página específica en you@fao con “Preguntas más frecuentes”, comunicaciones y sesiones informativas específicas, un indicador del rendimiento en el SEGR asignado a todos los supervisores y la colaboración con redes internas de coordinadores en la Sede y las oficinas descentralizadas para asegurar el cumplimiento.



**Desglose para los funcionarios y el personal asociado, por curso**

Título del curso de capacitación	Cumplimiento de los funcionarios	Cumplimiento del RHNF	Cumplimiento general del curso
Lograr la igualdad de género en la labor de la FAO	90 %	70 %	74,2 %
Ética e integridad en las Naciones Unidas	89 %	53 %	60,8 %
Política de la FAO de protección de los denunciantes de irregularidades	92 %	70 %	74,3 %
Prevención del fraude y otras prácticas corruptas	94 %	72 %	76,5 %
Prevención del hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad	98 %	75 %	79,8 %
Protección contra la explotación y el abuso sexuales	95 %	73 %	77,4 %
Curso de las Naciones Unidas titulado “Trabajar juntos en armonía”	92 %	71 %	75,3 %

<b>Total</b>	<b>74,1 %</b>
--------------	---------------

<b>Datos relativos al indicador clave del rendimiento</b>	
<i>Cumplimiento general de la capacitación obligatoria para todos los empleados</i>	Meta: 60 % Diciembre de 2020: 64,9 % <b>Diciembre de 2021: 74,1 %</b>
<i>Curso de capacitación BSAFE (requisito de incorporación)</i>	<b>Tasa de cumplimiento del 94,6 %<sup>17</sup></b>

57. En el cuadro *supra* se muestra un aumento del 9 % en el cumplimiento general para todos los empleados, cifra que supera en un 14 % la meta fijada. El cumplimiento por parte del personal asociado es naturalmente inferior al de los funcionarios, dado el carácter de corto plazo de sus contratos, las interrupciones obligatorias del servicio y el alto grado de rotación.

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

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

#### ***I.3.1. Fuerza de trabajo diversa***

59. La FAO se esfuerza por asegurar una fuerza de trabajo que sea diversa desde distintas perspectivas, entre otras, la distribución geográfica equitativa y el equilibrio de género, así como perspectivas culturales, generacionales, multilingües y de las personas con discapacidad<sup>18</sup>. La FAO se compromete a incluir esta diversidad en la toma de decisiones y prácticas para reforzar el desempeño de la Organización en general.

<sup>17</sup> Como un requisito de incorporación, cuya tasa debería ser en teoría del 100 %, este porcentaje fluctúa debido a que la transferencia de datos de un sistema a otro se realiza de forma manual y se requiere un tiempo para que todos los datos relativos a la finalización de la capacitación se envíen (del CSC a la CSH) y se suban a los registros del empleado.

<sup>18</sup> Sobre la base de la definición de diversidad del Marco de la CAPI.

60. **Con respecto a la igualdad de género**, la FAO mantiene un sólido rendimiento general en lo que respecta al “Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP 2.0)”. En 2021, la FAO cumplió con éxito o superó los requisitos correspondientes a 15 de los 16 indicadores del rendimiento en dicho plan. En particular, la calificación para el indicador 8 “Gestión del rendimiento en la que se tienen en cuenta las cuestiones de género” mejoró, pasando de “cumplir” a “superar” los requisitos, dado que se aplicaron mecanismos de rendición de cuentas a través del SEGR para todos los directivos superiores<sup>19</sup>, así como un mecanismo institucional de incentivos para resultados relacionados con el género establecido mediante los premios de reconocimiento a los empleados. El único indicador calificado como “se acerca a los requisitos” fue el de “representación igualitaria de las mujeres”.

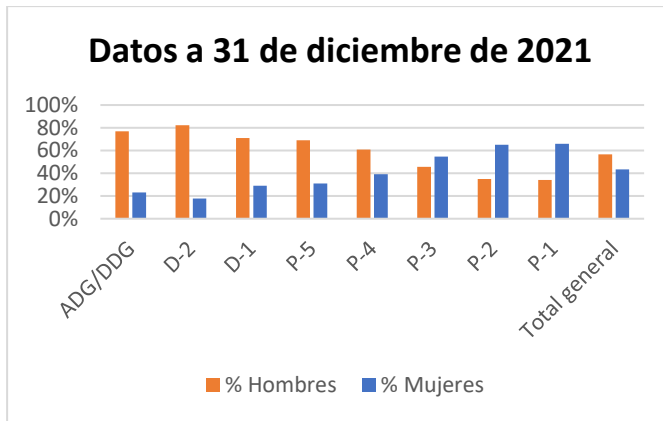
61. A 31 de diciembre de 2021, el porcentaje general de funcionarias en todos los niveles de la Organización se sitúa en el 52 %, sin variaciones desde 2020. Las mujeres entre el personal asociado suponen el 39 %, esto es, un aumento del 2 % con respecto a 2020. Se alcanzó la paridad en la Sede (53 %), pero en las oficinas descentralizadas hay menos representación de mujeres (31 %) (para consultar más detalles, véase el Cuadro 3 sobre la representación de los sexos que figura en el Anexo). El porcentaje del total de empleadas (funcionarias y personal asociado) en la Organización corresponde al 42 %, superior al 41 % registrado en 2020.

62. **La FAO pretende lograr la paridad entre los sexos** en la categoría profesional (P-1 a P-5) para 2022 y en 2024 para la mayoría de puestos de categoría superior (D-1 y superiores). En la categoría profesional (P-1 a P-5), la FAO ha alcanzado un 45 % y avanza en la buena dirección en la consecución de la paridad para 2022. En los niveles D-1 y superiores, aunque se realizaron algunos avances en los niveles P-5 y D-1, la representación general sigue sin mostrar cambios con respecto a 2020 y se sitúa en el 26 %.

63. En los últimos 10 años, la representación general de funcionarias en una combinación de las categorías profesional y superiores ha aumentado considerablemente del 32 % al 43 %, lo que muestra un aumento constante en todos los niveles salvo DDG/ADG.

	DDG/ADG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total general
<b>2010</b>	25 %	14 %	16 %	22 %	30 %	45 %	62 %	33 %	32 %
<b>2020</b>	29 %	25 %	26 %	28 %	39 %	54 %	65 %	71 %	43 %
<b>2021</b>	23 %	18 %	29 %	31 %	39 %	55 %	65 %	66 %	43 %

<sup>19</sup> Se actualizó el objetivo de supervisión obligatorio en el SEGR a fin de asegurar que se abordaran las cuestiones relativas a la igualdad de género en las actividades de planificación, ejecución y presentación de informes pertinentes de todos los programas y proyectos. Se han integrado asimismo indicadores específicos relacionados con el género en los objetivos del SEGR para los FAOR.



64. Tal y como se pone de relieve en el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP), la paridad de género es el único aspecto que la FAO sigue teniendo dificultades para alcanzar. Continúa habiendo una correlación negativa entre la representación de mujeres y los cargos de alto nivel, pues a medida que aumenta el nivel de categoría, disminuye la proporción de mujeres, registrándose un acusado descenso de la categoría P-4 en adelante.

65. Para subsanar esto, la CSH sigue trabajando en estrecha colaboración con el Comité de las mujeres, el equipo directivo superior y la Administración, así como otros equipos de la FAO, para fomentar la paridad de género, la igualdad entre los sexos y la diversidad dentro de la Organización a través de iniciativas concretas y prácticas, en particular las siguientes:

- la campaña interna “21 Women Leaders for 2021” (21 mujeres líderes para 2021), que presenta vídeos con el testimonio de 21 colegas mujeres en diferentes funciones y lugares de destino, haciendo especial hincapié en sus carreras e historias como mujeres en el lugar de trabajo;
- el programa de tutela individualizada, que pone el foco en el talento de las mujeres y jóvenes como fuerza motriz para la Organización;
- El Director General concedió una ampliación del derecho a la licencia de paternidad para el personal;
- una nueva cobertura de seguro médico para el personal asociado, que incluye también cobertura del sueldo durante la ausencia por maternidad;
- en 2021, el curso virtual “Women Leading in Times of Crisis” (Mujeres líderes en momentos de crisis), ofrecido por la organización African Women in Agricultural Research and Development (AWARD), se llevó a cabo de forma experimental y contó con la participación de 11 funcionarias (P-4 y P-5) para promover el avance de mujeres de la FAO en funciones de liderazgo;
- en cuanto a la contratación, la CSH continúa aplicando diferentes medidas para eliminar prejuicios inconscientes en diferentes etapas del proceso de selección a través de la concienciación y se han puesto a disposición de todos los empleados en you@fao seminarios web, eventos de aprendizaje y material de capacitación.

66. Los *objetivos de representación geográfica* institucionales de la FAO se han cumplido durante varios años y el porcentaje de países representados equitativamente en la fuerza de trabajo se sitúan en el 80 %. Esto representa 155 Miembros y es un 5 % más que el objetivo que ha fijado la Conferencia de la FAO. (Para obtener información más detallada, véase el Cuadro 2 del Anexo).

67. Como parte de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad, se proporcionó un nuevo espacio de trabajo para la inclusión de la discapacidad en you@fao. Este nuevo espacio ofrece al personal directivo y empleados orientaciones y recursos para la adquisición de talento y la gestión de personas con discapacidad. La Política sobre las personas con discapacidad en el trabajo en la FAO está siendo revisada actualmente por la CSH.

68. El establecimiento de una *fuerza de trabajo multilingüe* es un objetivo importante de la FAO. Las políticas de recursos humanos de la FAO contienen medidas para fomentar el multilingüismo, comenzando por el momento de la contratación, mediante la selección de personal que demuestre conocimientos de los idiomas de la FAO y la prestación de apoyo a la formación lingüística de los funcionarios a lo largo de toda su carrera.

69. En 2021, se actualizaron las directrices sobre formación lingüística para la Sede y oficinas descentralizadas a fin de destacar la importancia del multilingüismo y alentar encarecidamente al personal a seguir mejorando sus conocimientos lingüísticos y culturales a través de actividades de formación lingüística ofrecidas internamente. Como parte de la presentación de la fase de planificación del SEGR para 2022 el 1 de diciembre de 2021, se alentó a funcionarios y personal directivo a que considerasen la formación lingüística como una actividad de desarrollo, y como parte de su plan de desarrollo para 2022.

70. Además, se volvió a introducir en 2021 una prima por conocimiento de idiomas para el personal cualificado de la categoría de Servicios Generales, en consonancia con otras organizaciones en el régimen común de las Naciones Unidas.

71. La FAO ofrece actividades de formación lingüística en los seis idiomas de la Organización financiadas con cargo a recursos institucionales para la formación profesional. A pesar de las dificultades presentadas por la COVID-19, la FAO logró convertir todas sus clases de idiomas a un formato virtual.

72. En 2021, la CSH apoyó el multilingüismo mediante:

- la impartición de formación lingüística (clases individuales o en grupo) para los seis idiomas de la FAO<sup>20</sup> a más de 900 funcionarios destinados en la Sede<sup>21</sup>;
- cursos de idiomas en línea para 75 funcionarios asignados a lugares de destino con acceso limitado a la formación lingüística;
- la gestión de exámenes de idiomas a más de 1 000 candidatos (FAO, PMA, FIDA) en la Sede y oficinas descentralizadas.

#### Desglose en la Sede de cursos de idiomas por número y tipo de cursos y total de horas de capacitación

Tipo de curso	Número de cursos 2021	Total de horas de capacitación 2021
Individual	231	5 759
Grupo	115	29 105
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>34 864</b>

#### Desglose en la Sede de inscripciones por nivel de idioma y tipo de clase

Nivel	Inscripciones en clase individuales 2021	Inscripciones en clases en grupo 2021
Conocimiento mínimo (A)	70	142
Conocimiento limitado (B)	129	293
Conocimiento práctico (C)	32	262
<b>Total</b>	<b>231</b>	<b>697</b>

<sup>20</sup> Árabe, chino, español, francés, inglés y ruso.

<sup>21</sup> Las oficinas descentralizadas coordinan directamente su propia formación lingüística, utilizando el presupuesto destinado a la capacitación del personal.

73. Se trata del primer informe anual sobre los recursos humanos que incluye datos relativos a los conocimientos lingüísticos del personal<sup>22</sup> y seguirá mejorándose la capacidad de presentación de informes durante 2022<sup>23</sup>. El personal de la FAO tiene un alto nivel de dominio de idiomas de las Naciones Unidas en todos los lugares de trabajo. Las exigencias en materia de idiomas para el personal de categoría profesional y superiores comprenden el conocimiento práctico (C) de un idioma de la FAO y el conocimiento limitado (B) de un segundo idioma. Para el personal de contratación local, profesionales de contratación nacional y el personal del cuadro de Servicios Generales, suele exigirse el conocimiento práctico de un idioma de la FAO (C) en consonancia con los requisitos del puesto.

74. En el cuadro a continuación se muestran los conocimientos lingüísticos según el número y porcentaje de personal y el idioma de la FAO del que se tienen conocimientos. En el cuadro se incluyen todos los funcionarios (3 255 a 31 de diciembre de 2021).

- el 81 % del personal tiene conocimiento de al menos dos idiomas de la FAO, el 34 % tiene conocimientos de al menos tres idiomas de la FAO y el 42 % tiene conocimientos mínimos (nivel A) o mayores de tres o más idiomas de la FAO;
- a nivel de profesionales internacionales, menos del 5 % tienen conocimientos de solo un idioma de la FAO. La FAO requiere que este personal asista a clases obligatorias de idiomas, ofrecidas por la Organización, para adquirir un segundo idioma.
- más del 40 % del personal de categoría profesional tiene conocimientos de tres idiomas de la FAO o más.

---

<sup>22</sup> La reunión conjunta, en su 130.º período de sesiones, recalcó la importancia crucial de las políticas de recursos humanos, “que impulsaban la capacidad multilingüe de la fuerza de trabajo de la FAO, en particular en los ámbitos de la contratación, la promoción y la capacitación, y el mayor uso de los idiomas de la Organización por parte de sus empleados”, y solicitó a la Administración que incluyera en el informe anual sobre los recursos humanos datos relativos al perfil lingüístico del personal a escala mundial, desglosados por categoría, región y departamento.

<sup>23</sup> En las conclusiones del informe de la Dependencia Común de Inspección (DCI) sobre el multilingüismo (JIU/REP/2020/6, párrafo 133), la FAO figuraba entre las cuatro únicas organizaciones, de 28 organizaciones examinadas, que registraban los conocimientos lingüísticos de su personal de forma estructurada. En la actualidad se dispone de registros lingüísticos para el 94 % del personal de la FAO en todos los lugares de destino. La calidad de los datos y la capacidad de presentación de informes seguirán mejorándose durante 2022.

**Número de idiomas de la FAO que el personal conoce (todas las fuentes de financiación), por categoría y grado<sup>24</sup>**

Número de idiomas de la FAO que el personal conoce								Total general
Categoría	Total de personal en el nivel	Grado	Un idioma	Dos idiomas	Tres idiomas	Cuatro idiomas	Cinco idiomas	
<b>Subtotal Directores (D, ADG, DDG)</b>	<b>141</b>	<b>D y categorías superiores</b>	<b>3 %</b>	<b>42 %</b>	<b>37 %</b>	<b>7 %</b>	<b>1 %</b>	<b>90 %</b>
Profesionales	359	P-5	6 %	44 %	37 %	9 %	1 %	96 %
	606	P-4	5 %	39 %	41 %	7 %	0 %	92 %
	411	P-3	3 %	43 %	37 %	10 %	1 %	94 %
	181	P-2	7 %	44 %	40 %	8 %	1 %	99 %
	47	P-1	4 %	21 %	60 %	4 %	0 %	89 %
<b>Subtotal Profesionales</b>	<b>1 604</b>		<b>5 %</b>	<b>41 %</b>	<b>40 %</b>	<b>8 %</b>	<b>1 %</b>	<b>95 %</b>
Oficiales de contratación nacional	11	N-4	0 %	82 %	9 %	0 %	0 %	91 %
	51	N-3	20 %	51 %	18 %	2 %	0 %	90 %
	108	N-2	19 %	39 %	21 %	3 %	0 %	81 %
	83	N-1	30 %	39 %	11 %	5 %	0 %	84 %
<b>Subtotal Oficiales de contratación nacional</b>	<b>253</b>		<b>22 %</b>	<b>43 %</b>	<b>17 %</b>	<b>3 %</b>	<b>0 %</b>	<b>85 %</b>
Servicios generales	12	G-7	8 %	25 %	50 %	17 %	0 %	100 %
	145	G-6	18 %	39 %	31 %	6 %	0 %	93 %
	333	G-5	21 %	38 %	29 %	8 %	1 %	97 %
	369	G-4	22 %	33 %	31 %	5 %	1 %	92 %
	258	G-3	27 %	27 %	33 %	6 %	0 %	93 %
	139	G-2	31 %	37 %	24 %	5 %	0 %	97 %
	1	G-1	0 %	100 %	0 %	0 %	0 %	100 %
<b>Subtotal Servicios generales</b>	<b>1 257</b>		<b>23 %</b>	<b>34 %</b>	<b>30 %</b>	<b>6 %</b>	<b>1 %</b>	<b>95 %</b>
<b>% del total de personal</b>	<b>100</b>		<b>13 %</b>	<b>39 %</b>	<b>34 %</b>	<b>7 %</b>	<b>1 %</b>	<b>94 %</b>

<sup>24</sup> Los porcentajes se calculan basándose en el total de personal en activo que hay en el nivel.

75. En el cuadro a continuación se ofrece información sobre el nivel de los idiomas que conoce el personal agregado por oficina/línea de trabajo y región. Los niveles son ligeramente inferiores en las regiones que en la Sede y los niveles más bajos, en general, pueden observarse en las oficinas de la FAO en los países, donde normalmente hay una mayor proporción de personal local que personal internacional.

#### Idiomas de la FAO que el personal conoce, por oficina/línea de trabajo y región<sup>25</sup>

Oficina/Región	Un idioma	Dos idiomas	Tres idiomas	Cuatro idiomas	Cinco idiomas	Total general
<b>Dependencias que rinden cuentas al Director General y dependencias independientes</b>						
<b>Oficina del DDG - Thomas</b>	4 %	37 %	45 %	8 %	1 %	96 %
<b>Oficina de la DDG - Semedo</b>	13 %	36 %	37 %	10 %	1 %	97 %
<b>Oficina de la DDG - Bechdol</b>	5 %	37 %	43 %	9 %	0 %	96 %
<b>Oficina del Economista Jefe</b>	3 %	36 %	44 %	10 %	1 %	95 %
<b>Oficina del Científico Jefe</b>	6 %	40 %	42 %	9 %	0 %	97 %
	0 %	46 %	46 %	8 %	0 %	100 %
<b>Oficinas regionales, subregionales y de enlace</b>	14 %	43 %	29 %	4 %	1 %	91 %
África	13 %	51 %	23 %	3 %	0 %	90 %
América Latina y el Caribe	7 %	44 %	37 %	4 %	0 %	92 %
Asia y el Pacífico	27 %	50 %	16 %	2 %	0 %	95 %
Cercano Oriente y África del Norte	8 %	32 %	42 %	9 %	1 %	92 %
Europa y Asia Central	19 %	38 %	25 %	0 %	5 %	87 %
Oficinas de enlace	10 %	23 %	37 %	13 %	0 %	83 %
<b>Representaciones de la FAO</b>	26 %	38 %	20 %	3 %	0 %	87 %
África	26 %	40 %	18 %	2 %	1 %	86 %
América Latina y el Caribe	18 %	46 %	22 %	2 %	0 %	89 %
Asia y el Pacífico	44 %	23 %	16 %	2 %	0 %	85 %
Cercano Oriente y África del Norte	6 %	36 %	37 %	11 %	0 %	89 %
Europa y Asia Central	15 %	56 %	11 %	4 %	0 %	85 %
<b>Total general</b>	13 %	39 %	34 %	7 %	1 %	94 %

#### I.3.2. Fortalecimiento de la confianza, la satisfacción, el compromiso y el reconocimiento de los empleados

76. El Plan de acción de la *Encuesta sobre la satisfacción de los empleados de la FAO (E2S)*<sup>26</sup> se formuló con la ayuda del equipo de tareas sobre la E2S, una representación de candidatos, así como responsables de actividades pertinentes, y se comunicó a todos los empleados en 2021. En el plan se abordan cuatro áreas objeto de inquietud, a saber, *el desarrollo profesional, nuevas modalidades de trabajo, la comunicación y la ética en el lugar de trabajo*, con las cuestiones de género como área estratégica transversal. La mayoría de las medidas que se habían determinado se han completado ya o se están llevando a cabo y se recogen o bien en el Plan de acción estratégico sobre recursos humanos,

<sup>25</sup> Los porcentajes se calculan basándose en el total de personal en activo que hay en el nivel.

<sup>26</sup> CL 166/10, párrs. 27 y 28.

o bien en los planes de trabajo de las divisiones en la Sede, las oficinas y las oficinas regionales. Los avances realizados en relación con las medidas se han comunicado a los empleados en todo el mundo, en particular a través de las noticias de la FAO (intranet) y por correo electrónico (resumen semanal de las noticias de la FAO) y más recientemente a través de la asamblea general para toda la FAO celebrada en diciembre de 2021.

77. Tras las consultas con los órganos de representación del personal, el 21 de marzo de 2022 se puso en marcha la nueva Encuesta sobre la satisfacción de los empleados de la FAO, proporcionando un punto de referencia para medir los progresos.

78. Los *premios de reconocimiento a los empleados* de 2021, con la reciente introducción de un premio de equipo, brindaron con éxito otra oportunidad para que los empleados expresaran sus opiniones al nominar y reconocer el talento y las contribuciones de otros. El hecho de reunir virtualmente a colegas en un único espacio, independientemente de su función, grado, nacionalidad o ubicación geográfica, y ofrecer a todos la oportunidad de intercambiar opiniones e ideas, simbolizaba los cambios en el espíritu, la cultura y la dirección de la Organización y la creación de una FAO unificada, abierta e inclusiva.

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

79. Atendiendo a la recomendación formulada por el Comité Consultivo de Supervisión, se estableció un nuevo *Comité sobre la conducta en el lugar de trabajo y la protección contra la explotación y el abuso sexuales*, presidido por un Director General Adjunto. Este comité formaliza, dentro de la estructura de la Organización, el anterior grupo de trabajo interno y fortalece su labor en las esferas de su mandato. El Comité está formado por los siguientes miembros: la Directora de la División de Recursos Humanos (CSH), la Asesora Jurídica (Oficina Jurídica), el Director de la Oficina de Emergencias y Resiliencia (OER), la Directora de la División de Apoyo a los Proyectos (PSS).

80. La Oficial de Ética y la Ombudsman actúan como asesoras, el Inspector General tiene condición de observador y la CSH actúa como Secretaría del Comité. La Directora de la CSH también actúa como coordinadora de la Organización sobre asuntos relacionados con la conducta en el lugar de trabajo (hostigamiento, acoso sexual, discriminación y abuso de autoridad) y el Director de la OER actúa como coordinador en relación con asuntos relativos a la protección contra la explotación y el abuso sexuales.

81. En el Informe anual sobre la política, los procesos y las medidas institucionales relativos a la prevención del hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad, que se presentó al Consejo en su 168.º período de sesiones (29 de noviembre - 3 de diciembre de 2021)<sup>27</sup>, se resumen los progresos realizados en este ámbito. El informe volvió a confirmar el compromiso de la FAO en cuanto a la obtención de un entorno propicio y favorable, en el que se puedan plantear estas cuestiones con la confianza de que se adoptarán las medidas oportunas y necesarias y sin temor a represalias. El Consejo de la FAO apreció los esfuerzos de la FAO centrados en la prevención del hostigamiento, el acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales y la protección al respecto destacando la importancia del enfoque centrado en las víctimas.

82. La Organización continúa compartiendo experiencias y buenas prácticas a través de su participación en varias redes, por ejemplo, las reuniones sobre protección contra la explotación y el abuso sexuales del Comité Permanente entre Organismos y las reuniones del grupo de trabajo de las Naciones Unidas encargado de los casos de explotación y abuso sexuales. Además, la FAO participa en la labor del Equipo de Tareas de la Junta de los Jefes Ejecutivos (JJE) del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación sobre la lucha contra el acoso sexual en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y de los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas (UN-RIS).

---

<sup>27</sup> [CL 168/INF/6 - Informe anual sobre la política, los procesos y las medidas institucionales relativos a la prevención del hostigamiento, el acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales](#)



### ***I.3.4. Indicador clave del rendimiento relativo a un entorno de trabajo diverso e inclusivo***

<b>Datos relativos al indicador clave del rendimiento</b>	
<b><i>Paridad de género</i></b>	Referencia diciembre de 2019, P-1 a P-5: 44 % Meta 2022: paridad <b><i>Resultado diciembre de 2021: 45 %</i></b> Referencia diciembre de 2019, D-1 y superiores: 25 % Meta 2024: paridad <b><i>Resultado diciembre de 2021: 26 %</i></b>
<b><i>Representación geográfica</i></b>	Meta: Mantener el porcentaje de países con mantener el porcentaje de países representados equitativamente en el 75 % o más (como estableció la Conferencia de la FAO) <b><i>Resultado diciembre de 2021: 80 %</i></b>
<b><i>La FAO dispone de políticas, procesos y procedimientos eficaces para combatir el hostigamiento y otros comportamientos inaceptables</i></b>	Referencia 2019-2020 E2S: 64 % de los empleados de acuerdo Meta 2021-22: 70 % <b><i>El resultado se medirá mediante los resultados de la Encuesta sobre la satisfacción de los empleados (E2S) realizada en marzo de 2022</i></b>

### **I.4. Un entorno de trabajo seguro y saludable**

83. Además de la respuesta actual a la pandemia de la COVID-19, incluida la puesta en marcha de un programa mundial de vacunación, se realizaron esfuerzos para seguir mejorando la eficiencia y la eficacia de los procesos.

#### ***I.4.1. Promoción de la salud y el bienestar de los empleados durante la pandemia de la COVID-19***

84. ***En 2021 se mantuvieron medidas especiales para hacer frente a la pandemia de la COVID-19*** y la CSH siguió trabajando con el Equipo de gestión de crisis, que comprendía la representación de las divisiones pertinentes de la Sede y los subdirectores generales regionales, para ofrecer una respuesta estratégica a la amenaza y dirigir los cambios en el lugar de trabajo.

85. En 2021, el Equipo de gestión de crisis siguió centrándose en la colaboración y comunicación con los empleados, velando por que el personal directivo y los empleados estuvieran informados de las nuevas modalidades de trabajo, las medidas sanitarias de prevención y la normativa de cuarentena. A lo largo de todo 2021, la mayoría de empleados de la FAO en todo el mundo trabajaron a distancia en un lugar u otro, mientras se elaboraban planes para su posible regreso a la oficina.

86. La CSH siguió publicando versiones actualizadas de las ***directrices administrativas de recursos humanos*** (se publicaron ocho actualizaciones entre marzo de 2020 y diciembre de 2021), que introdujeron medidas especiales para garantizar la continuidad de las actividades, así como la salud y seguridad de los empleados en todo el mundo. Entre estas figuran orientaciones esenciales sobre cuestiones como nombramientos, licencias, anticipos de sueldo en los lugares de destino sobre el terreno y trabajo a distancia. Esto era necesario para afrontar los problemas que iban surgiendo y garantizar que hubiera un enfoque común para la gestión administrativa de los empleados en toda la Organización, y dentro del régimen común de las Naciones Unidas, en la medida de lo posible.

87. La Red de Recursos Humanos de la JJE y las sesiones sobre políticas de los OSR relativas a mejores prácticas y formas innovadoras de desarrollar modalidades flexibles de trabajo contribuyeron a la elaboración y ejecución del programa piloto de la FAO para modalidades de trabajo flexibles presentado en 2022. Para apoyar la “nueva normalidad”, la Organización continuó proporcionando herramientas y recursos que adoptan formas híbridas de trabajo, incluido el espacio de trabajo digital de “gestión de equipos híbridos” en you@fao.

88. En 2021 se inició el **programa de vacunación contra la COVID-19 del sistema de las Naciones Unidas** para asegurar la máxima cobertura de los empleados y familiares a su cargo a nivel mundial. Se proporcionó orientación, herramientas y datos sobre cuestiones de carácter estratégico, operacional y normativo para ayudar a que colegas y familiares a su cargo se vacunaran lo antes posible en la Sede y en más de 100 oficinas descentralizadas.

89. Como parte del apoyo prestado a los equipos de las Naciones Unidas en los países y las oficinas descentralizadas, también se elaboraron las directrices administrativas pertinentes para facilitar el acceso de los empleados de la FAO a clínicas locales de las Naciones Unidas y apoyar el **Marco de evacuación médica** presidido por la Secretaría de las Naciones Unidas.

90. En 2021, la Organización siguió proporcionando herramientas y recursos para apoyar **la salud y el bienestar de los empleados en general**. Los servicios de **salud mental** alineados con la Estrategia de salud mental de las Naciones Unidas se ampliaron notablemente en 2021 a fin de incluir sesiones individuales de urgencia, capacitación de apoyo mutuo, campañas de concienciación, seminarios para empleados y sus familias en todas las partes de la Organización y reuniones de puertas abiertas y con asesores, en varios idiomas. Se creó un espacio de trabajo específico en you@fao con actividades de capacitación y herramientas para mantener el bienestar, incluidos enlaces a recursos de las Naciones Unidas y la promoción de actos externos sobre temas de salud de interés.

91. En colaboración con la Secretaría de las Naciones Unidas y el PNUD, se realizaron sesiones de **preparación y capacidad operacional financiera del personal** para que los empleados mejoraran la comprensión de sus derechos y prestaciones y cómo afrontar mejor la pandemia de la COVID-19 y otras situaciones de emergencia. Con los otros OSR, la CSH coordinó dos reuniones del Comité Asesor de **Reclamaciones de Indemnización** de la FAO y el PMA en 2021. Se resolvieron todos los casos recibidos en el último año y las cuestiones pendientes relacionadas con estos.

#### **I.4.2 Mejora de la cobertura del seguro médico y del acceso de los empleados**

92. En 2021, la **mejora y transición de los planes de seguro médico y de vida** (cobertura de seguro médico para supernumerarios (MCS)/Plan de seguro médico para personal no funcionario [MCNS], Plan de seguro médico para el personal contratado localmente en las oficinas en los países y los despachos regionales [MICS] y Plan de seguro colectivo de vida, accidentes e invalidez [GLADI]) a nuevos contratos o proveedores se ejecutó con éxito y, en definitiva, se mejoraron las prestaciones disponibles para los asegurados. Se organizaron 12 asambleas generales virtuales para la Sede y las oficinas descentralizadas con el fin de comunicar la aplicación de las nuevas ventajas de esta negociación de contratos, que comprende:

- prestación por maternidad MCS/MCNS para el personal asociado (RHNF) (78 % de la fuerza de trabajo mundial de la FAO);
- indemnización en caso de fallecimiento por enfermedad;
- servicios de teleasistencia médica gratuitos, incluidas consultas a distancia en más de 30 idiomas;
- 100 % de cobertura de vacunación;
- cobertura opcional después del contrato y afiliación opcional de familiares.

93. Se han finalizado las **actualizaciones de las secciones del Manual de la FAO**, directrices y folletos correspondientes y se prosigue con la labor de divulgación para aumentar la conciencia a nivel mundial. La CSH siguió fortaleciendo también la función de gestión de contratos para el Plan básico de seguro médico [BMIP] y el Plan Complementario de Asistencia Médica [MMBP] mediante la realización de exámenes trimestrales periódicos del desempeño, el seguimiento de los indicadores clave del rendimiento y reuniones periódicas con el Comité Asesor Interno de la FAO sobre Seguro Médico (FAC/MC).

94. Se aplicaron **mejoras en los procedimientos de solicitud** de indemnizaciones por baja médica para el personal asociado (78 %) de la fuerza de trabajo mundial de la FAO, lo que dio lugar a una mitigación de las obligaciones de la FAO.

95. Se establecieron **mejoras en los procedimientos y controles internos** para realizar el seguimiento de la póliza de seguro médico después del cese en el servicio, en particular:

- el reparto de los costos de las primas entre las deducciones de los jubilados y la Organización;
- comprobaciones de control adicionales en el sistema de deducción de las primas del ASMC estableciendo una interfaz con la CCPNU;
- actualización de las secciones 343 y 346 del Manual de la FAO lista para su aprobación definitiva y publicación.

96. La cobertura de seguro médico también mejoró notablemente gracias a la **colaboración con los OSR**, por ejemplo a través de las oficinas de seguridad social de estos organismos. Los OSR compartieron experiencias y conocimientos sobre cuestiones contractuales en curso y resolvieron problemas operativos.

#### **1.4.3 Seguridad social digital, automatizada y eficiente**

97. En el último año, **la automatización y la digitalización de los sistemas y procesos de seguridad social** fueron prioridades importantes para la CSH y se llevaron a cabo con éxito los siguientes aspectos:

- la automatización del cálculo de anualidades;
- la digitalización de los datos sobre anualidades con la protección de los datos personales y confidencialidad;
- mejora de la herramienta en línea de presentación de informes sobre seguridad;
- puesta en marcha de la autopresentación de informes de incidentes;
- directrices y folletos conexos publicados en los idiomas de la FAO.

98. En 2021 se finalizó también la aplicación de **nuevos procesos simplificados para la Caja de pensiones sin uso del papel y digitales**. La gestión de la interfaz de la CCPNU con arreglo a una periodicidad mensual de presentación de datos fue fructífera y se resolvieron los problemas de transmisión que habían surgido a raíz de la actualización del SMGR en 2021.

99. **Se presentó el “autoservicio” para los Miembros** a más de 500 afiliados y jubilados; el 98 % del personal en separación del servicio utiliza actualmente el autoservicio para la presentación de certificados y formularios digitales exigidos en relación con el cese en el servicio.

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

### **Realizaciones clave**

100. La realización del nuevo informe anual sobre los recursos humanos en 2021, junto con muchas de las medidas que figuran en el plan de acción de la encuesta sobre la satisfacción de los empleados (E2S) y el Plan de acción estratégico sobre recursos humanos para 2020-21, demostró el compromiso continuado de la CSH de responder a las necesidades de las partes interesadas, como un **gestor del cambio proactivo y centrado en las personas**.

101. En 2021 se presentó **el nuevo informe anual sobre los recursos humanos (que abarca el año 2020)**, con un nuevo formato y estudio analítico de la fuerza de trabajo, para informar acerca de los progresos realizados, las actividades y los resultados del Plan de acción estratégico sobre recursos humanos. El nuevo informe no solo proporciona una base de referencia para el estudio analítico de la fuerza de trabajo, sino que ofrece una visión transparente para los Miembros, el equipo directivo superior y los empleados de los resultados de la Organización en las esferas de dotación de personal, aprendizaje y rendimiento, y la creación de un entorno de trabajo diverso e inclusivo, ético y atractivo, sano y seguro. Además, se publicó el **Human resources communications booklet 2021** (Folleto de

comunicaciones sobre recursos humanos 2021), el primero de este tipo para la FAO, en el que se ponen de relieve de una forma transparente para todos los directivos y empleados de la FAO los principios rectores y las prioridades en cuanto a recursos humanos en la FAO.

102. En consonancia con el plan de acción de la E2S, *las comunicaciones y la colaboración en ambos sentidos con los empleados* han sido prolíficas a lo largo de todo 2021, concretamente en los casos en que los empleados debían prepararse y estar listos para asumir cambios o medidas, como por ejemplo el programa de vacunación, el regreso a los procedimientos en las oficinas, nuevos procesos relativos al seguro médico, la gestión de equipos híbridos. En 2021 se publicaron más de 20 artículos de prensa en intranet sobre cuestiones relacionadas con los recursos humanos, así como 15 nuevas circulares administrativas, dos encuestas mundiales, boletines informativos mensuales, sesiones informativas con directivos superiores y sus equipos, información actualizada en el sitio web interno de la CSH y seminarios web sobre temas específicos. Otra novedad fue la publicación del folleto interactivo *2021 Learning Highlights* (Aspectos destacados en el ámbito del aprendizaje en 2021). También se llevaron a cabo actividades de sensibilización sobre oportunidades de aprendizaje a través de la red de coordinadores de capacitación de la FAO, mediante artículos específicos en intranet y un boletín trimestral.

103. En mayo y diciembre de 2021 se celebraron asambleas mundiales interactivas para todos los empleados. Estas asambleas permitieron al Director General, la Directora de la CSH y otros directivos superiores interactuar directamente con los empleados, contestar a sus preguntas y compartir opiniones de manera transparente. El Director General también aprovechó la oportunidad para comunicarse con otros colegas como parte de la ceremonia de entrega de medallas por 25 años de servicio y los premios de reconocimiento a los empleados en 2021.

104. Se llevaron a cabo consultas y contactos con los órganos de representación del personal a través de reuniones periódicas del Comité consultivo personal-Administración, que se celebraron cada cuatro a seis semanas en 2021, el restablecido Comité Consultivo sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo, el Comité Asesor de la FAO sobre Seguro Médico y el Comité de Pensiones del Personal de la FAO. El Director General formuló observaciones en las asambleas anuales de la Unión de Personal de Servicios Generales (UGSS) y la Asociación de los Profesionales de la FAO (AP/FAO), en tanto que la Directora de la CSH concedió una entrevista para el boletín informativo de diciembre de la UGSS, y se invitó a los órganos de representación del personal a intervenir en la Conferencia y en el Consejo de la FAO<sup>28</sup>, así como en las asambleas mundiales para todos los empleados.

105. Siguió proporcionándose periódicamente *información actualizada y apoyo a los oficiales de recursos humanos* en las oficinas regionales y el CSC, en particular a través de talleres interactivos como la semana de concienciación sobre los recursos humanos, en la Oficina Regional para el Cercano Oriente y África del Norte.

106. Se aumentó la *estructura de la CSH* con la incorporación de un Director Adjunto junto con expertos técnicos especializados en recursos humanos en las esferas de aprendizaje y seguridad social. Se han aprobado nuevos puestos en el ámbito de la gestión del rendimiento y la participación para el bienio. En 2021 se realizaron una serie de reuniones de facilitación de la planificación de la gestión para abordar cuestiones relativas a la capacidad y planificación de recursos humanos a más largo plazo y estratégicas. Se celebraron periódicamente *reuniones de equipo de toda la CSH* para alentar operaciones transversales y mantener a los empleados informados de las estrategias y novedades. El grupo de voluntarios “HR4All” (Recursos humanos para todos), constituido para crear un sentimiento de pertenencia a pesar del trabajo a distancia, estableció nuevas reuniones virtuales oficiosas mensuales para empleados en el ámbito de los recursos humanos a fin de compartir conocimientos y ofrecer una introducción para los recién llegados.

---

<sup>28</sup> Véase también la Declaración conjunta de la Unión de Personal de Servicios Generales de la FAO y el PMA y la Asociación de los Profesionales de la FAO (AP/FAO) dirigida a la Conferencia de la FAO, en su 42.º período de sesiones celebrado en Roma del 14 al 18 de junio de 2021. En su intervención ante el Consejo, en su 168.º período de sesiones, los órganos de representación del personal volvieron a confirmar la tendencia positiva en las relaciones y el deseo de la Administración de mejorar el bienestar del personal y destacaron la necesidad de acelerar los progresos en esferas clave como la contratación y el desarrollo profesional.

107. Se participó en varias **auditorías internas** llevadas a cabo en 2021 y se recibieron informes con recomendaciones. Algunas de estas auditorías fueron la *Auditoría sobre la estructura y la capacidad de gobernanza de las oficinas descentralizadas*; la *Auditoría sobre cuestiones recurrentes y sistémicas en las operaciones de las oficinas de la FAO en los países*; la *Auditoría sobre la gestión de la seguridad e higiene en el trabajo*, y la *Auditoría sobre el aprendizaje y capacitación del personal*. Además, la CSH participó en el Registro de riesgos de la FAO para la eficiencia y efectividad, e informó al respecto, además de informar al Comité Consultivo de Supervisión sobre los progresos en cuanto a todas sus actividades recogidas en el Plan de acción estratégico sobre recursos humanos.

108. La mayoría de las **recomendaciones de auditoría** pendientes para la CSH se abordarán a través de las nuevas Directrices para la contratación y las Directrices para el personal asociado (RHNF)<sup>29</sup>. Los retrasos en la elaboración de las políticas se deben a varios factores, en particular la respuesta en curso a la COVID-19, el considerable número de reformas y prioridades y la actual escasez de capacidad específica disponible en materia de políticas en el equipo de recursos humanos.

109. Cinco recomendaciones de auditoría pendientes están relacionadas con la *Auditoría del Programa de movilidad del personal*, sus procedimientos, sus implicaciones financieras y su aplicación. El programa de movilidad se ha suspendido y, de acuerdo con el Plan de acción estratégico sobre recursos humanos, se sustituye por un marco de movilidad con diversos tipos de movilidad del personal<sup>30</sup> del que se informa en la Sección 1.1.

110. Se han concluido ya propuestas relativas a la **delegación de facultades** en toda una gama de asuntos en materia de recursos humanos, en consulta con los órganos de representación del personal. En cuanto a los **sistemas de datos sobre recursos humanos y la presentación de informes** al respecto, se llevó a cabo un examen para determinar la esfera clave de mejora en la actual solución (Taleo), automatizar y simplificar los procesos de contratación e incorporación o salida del servicio y mejorar las funciones de presentación de informes. También se realizó una importante mejora institucional del sistema de datos administrativos y de presentación de informes de la Organización (Oracle, SMGR).

111. Por último, la **colaboración con el sistema de las Naciones Unidas**, en particular los tres organismos con sede en Roma, ha sido un foco principal de atención en la gestión de los recursos humanos en 2021. Esta colaboración ha garantizado el aprovechamiento de los recursos, por ejemplo en cuanto a aprendizaje y desarrollo (véase la Realización 1.2, en particular el párrafo 49), y el intercambio de competencias especializadas en materia de seguros médicos (véanse los párrafos 87 y 92). El equipo de recursos humanos participa activamente en la Red de Directores de Recursos Humanos de la JJE, donde intercambia conocimientos y experiencia y armoniza prácticas, en particular en relación con la respuesta a la COVID-19 y campañas de vacunación y evacuación médica, y en intercambios con la Comisión de Administración Pública Internacional. El equipo encargado de la política de recursos humanos también participó en el proyecto piloto relativo al **Depósito conjunto de políticas de recursos humanos del sistema de las Naciones Unidas** y colabora activamente en el Grupo de recursos humanos sobre el terreno, coordinando las condiciones de servicio de los empleados, especialmente en situaciones de emergencia como en Afganistán, y más recientemente en Ucrania. La FAO participa en el **Equipo de tareas sobre el acoso sexual del Comité de Alto Nivel sobre Gestión de las Naciones Unidas** y el **Equipo de tareas sobre el futuro del trabajo en las Naciones Unidas** y ha incorporado las disposiciones de los principios y políticas modelo del Comité de Alto Nivel sobre Gestión en las políticas y prácticas de la FAO relativas al teletrabajo y el acoso sexual.

---

<sup>29</sup> De las 35 recomendaciones de auditorías internas pendientes, 17 guardan relación con el personal asociado (RHNF), 14 de ellas se derivan de la AUD0620 *Auditoría de los recursos humanos no funcionarios*, y dos de la AUD2018 *Contratación e incorporación de personal profesional*.

<sup>30</sup> Enfocado como un marco en lugar de un único programa obligatorio y teniendo en cuenta las recomendaciones de auditoría derivadas del examen de la Política de movilidad anterior, se prevé que este marco incluya varios tipos de movilidad del personal que satisficieran las necesidades específicas de la FAO como Organización basada en el conocimiento, comprenda la posibilidad de la movilidad entre organizaciones y fortalezca las asociaciones y la interacción entre todas las oficinas de la FAO.

**C. ANEXO: ESTUDIO ANALÍTICO E INFORME SOBRE LA FUERZA DE TRABAJO, a 31 de diciembre de 2021**

**PARTE I: Perfil de la fuerza de trabajo por tipo de empleo y lugar de destino**

El Cuadro 1 se presenta en cinco subcuadros, que son:

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

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

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

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

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

Cuadro 3 a) – Plantilla de funcionarios por categoría – Porcentaje de mujeres

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

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

El Cuadro 4 presenta un resumen de las estadísticas del número de puestos profesionales previstos en el PTP cubiertos, los puestos vacantes y las tasas de vacantes

**PARTE V: GLOSARIO**

**PARTE I****CUADRO 1: PERFIL DE LA FUERZA DE TRABAJO POR TIPO DE EMPLEO Y LUGAR DE DESTINO***(A 31 DE DICIEMBRE DE 2021)*

En la Parte 1, el Cuadro 1 se presenta en cinco subcuadros, que son:

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

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

<b>Todos los lugares de destino</b>	<b>Número de empleados</b>	<b>%</b>
D y superiores	122	5
Profesionales	977	42
Profesionales de contratación nacional	195	8
Servicios generales	1 023	44
<b>Total</b>	<b>2 317</b>	<b>100</b>

<b>Sede</b>	<b>Número de empleados</b>	<b>%</b>
D y superiores	71	6
Profesionales	639	56
Profesionales de contratación nacional	0	0
Servicios generales	439	38
<b>Total parcial</b>	<b>1 149</b>	<b>100</b>
<b>Oficinas descentralizadas</b>		
D y superiores	51	4
Profesionales	338	29
Profesionales de contratación nacional	195	17
Servicios generales	584	50
<b>Total parcial</b>	<b>1 168</b>	<b>100</b>

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

**B - FUNCIONARIOS EN PUESTOS NO PREVISTOS EN EL PTP \***

<b>Todos los lugares de destino</b>	<b>Número de empleados</b>	<b>%</b>
D y superiores	19	2
Profesionales	598	64
Profesionales subalternos	29	3
Profesionales de contratación nacional	58	6
Servicios generales	234	25
<b>Total</b>	<b>938</b>	<b>100</b>

<b>Departamentos de la Sede</b>	<b>Número de empleados</b>	<b>%</b>
D y superiores	10	2
Profesionales	323	64
Profesionales subalternos	22	4
Profesionales de contratación nacional	0	0
Servicios generales	152	30
<b>Total parcial</b>	<b>507</b>	<b>100</b>
<b>Oficinas descentralizadas</b>		
D y superiores	9	2
Profesionales	275	64
Profesionales subalternos	7	2
Profesionales de contratación nacional	58	13
Servicios generales	82	19
<b>Total parcial</b>	<b>431</b>	<b>100</b>

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



**C - PERSONAL ASOCIADO FINANCIADO POR EL PROGRAMA  
ORDINARIO \***

<b>Todos los lugares de destino</b>	<b>Número de empleados</b>	<b>%</b>
Consultores	1 024	24
Contratistas (PSA.SBS)	466	11
Personal nacional de proyectos	449	11
Contratistas nacionales	1 746	41
Otros **	540	13
<b>Total parcial</b>	<b>4 225</b>	<b>100</b>
<b>Departamentos de la Sede</b>	<b>Número de empleados</b>	<b>%</b>
Consultores	391	47
Contratistas (PSA.SBS)	128	15
Personal nacional de proyectos	0	0
Contratistas nacionales	86	10
Otros **	230	28
<b>Total parcial</b>	<b>835</b>	<b>100</b>
<b>Oficinas descentralizadas</b>	<b>Número de empleados</b>	<b>%</b>
Consultores	633	19
Contratistas (PSA.SBS)	338	10
Personal nacional de proyectos	449	13
Contratistas nacionales	1 660	49
Otros **	310	9
<b>Total parcial</b>	<b>3 390</b>	<b>100</b>

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

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

**D - PERSONAL ASOCIADO FINANCIADO POR FONDOS  
FIDUCIARIOS \***

<b>Todos los lugares de destino</b>	<b>Número de empleados</b>	<b>%</b>
Consultores	988	13
Contratistas (PSA.SBS)	187	3
Personal nacional de proyectos	<b>4 619</b>	63
Contratistas nacionales	1 325	18
Otros **	211	3
<b>Total parcial</b>	7 330	100
<b>Departamentos de la Sede</b>	<b>Número de empleados</b>	<b>%</b>
Consultores	270	79
Contratistas (PSA.SBS)	42	12
Personal nacional de proyectos	0	0
Contratistas nacionales	9	3
Otros **	19	6
<b>Total parcial</b>	340	100
<b>Oficinas descentralizadas</b>	<b>Número de empleados</b>	<b>%</b>
Consultores	718	10
Contratistas (PSA.SBS)	145	2
Personal nacional de proyectos	<b>4 619</b>	66
Contratistas nacionales	1 316	19
Otros **	192	3
<b>Total parcial</b>	6 990	100

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

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

**E - FUERZA DE TRABAJO TOTAL**

<b>Funcionarios</b>	<b>Sede</b>			<b>Oficinas descentralizadas</b>			<b>Total general</b>
	<b>PTP</b>	<b>No PTP</b>	<b>Total</b>	<b>PTP</b>	<b>No PTP</b>	<b>Total</b>	
D y superiores	71	10	81	51	9	60	141
Profesionales	639	323	962	338	275	613	1 575
Profesionales subalternos	0	22	22	0	7	7	29
Profesionales de contratación nacional	0	0	0	195	58	253	253
Servicios generales	439	152	591	584	82	666	1 257
<b>Total funcionarios</b>	<b>1 149</b>	<b>507</b>	<b>1 656</b>	<b>1 168</b>	<b>431</b>	<b>1 599</b>	<b>3 255</b>
<b>Personal asociado (RHNF) *</b>	<b>PO</b>	<b>FF</b>	<b>Total</b>	<b>PO</b>	<b>FF</b>	<b>Total</b>	<b>Total general</b>
Consultores	391	270	661	633	718	1 351	2 012
Contratistas (PSA.SBS)	128	42	170	338	145	483	653
Personal nacional de proyectos	0	0	0	449	4 619	5 068	5 068
Contratistas nacionales	86	9	95	1 660	1 316	2 976	3 071
Otros	230	19	249	310	192	502	751
<b>Total personal asociado</b>	<b>835</b>	<b>340</b>	<b>1 175</b>	<b>3 390</b>	<b>6 990</b>	<b>10 380</b>	<b>11 555</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1 984</b>	<b>847</b>	<b>2 831</b>	<b>4 558</b>	<b>7 421</b>	<b>11 979</b>	<b>14 810</b>

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

## PARTE II

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

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

A	No representados		Infrarrepresentados		Representados equitativamente		Sobrerrepresentados		Estados Miembros Total
	N.º de Estados Miembros	%	N.º de Estados Miembros	%	N.º de Estados Miembros	%	N.º de Estados Miembros	%	
31-12-2011	31	16 %	12	6 %	139	73 %	9	5 %	191
31-12-2013	40	21 %	17	9 %	130	68 %	4	2 %	191
31-12-2015	43	22 %	22	11 %	123	64 %	6	3 %	194
31-12-2017	24	12 %	17	9 %	149	77 %	4	2 %	194
31-12-2018	20	10 %	8	4 %	163	84 %	3	2 %	194
31-12-2019	7	4 %	8	4 %	177	91 %	2	1 %	194
31-12-2020	11	6 %	12	6 %	165	85 %	6	3 %	194
<b>31-12-2021</b>	<b>17</b>	<b>9 %</b>	<b>12</b>	<b>6 %</b>	<b>155</b>	<b>80 %</b>	<b>10</b>	<b>5 %</b>	<b>194</b>

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

### Metodología

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

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

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

**PARTE III**

El Cuadro 3, Representación de los sexos en la fuerza de trabajo mundial de la FAO consta de dos (2) subcuadros a) y b):

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

**CUADRO 3: ESTADO DE LA REPRESENTACIÓN POR GÉNEROS (a 31 de diciembre de 2021)****Cuadro 3 a) – Plantilla de funcionarios por categoría – Porcentaje de mujeres**

Categoría	Sede			Oficinas descentralizadas			% de mujeres (todos los lugares de destino, todos los fondos)
	% de mujeres PTP	% de mujeres no previsto en el PTP	% de mujeres (todos los fondos)	% de mujeres PTP	% de mujeres no previsto en el PTP	% de mujeres (todos los fondos)	
D y superiores	31 %	30 %	31 %	20 %	11 %	18 %	26 %
Profesionales	51 %	56 %	53 %	40 %	20 %	31 %	45 %
JPO		77 %	77 %		57 %	57 %	72 %
PCN				43 %	29 %	40 %	40 %
Servicios generales	70 %	76 %	71 %	62 %	73 %	63 %	67 %
<b>Total funcionarios</b>	<b>57 %</b>	<b>63 %</b>	<b>59 %</b>	<b>51 %</b>	<b>32 %</b>	<b>46 %</b>	<b>52 %</b>

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

Categoría	Sede			Oficinas descentralizadas			% de mujeres (todos los lugares de destino, todos los fondos)
	% de mujeres Programa ordinario	% de mujeres FF	% de mujeres (todos los fondos)	% de mujeres Programa ordinario	% de mujeres FF	% de mujeres (todos los fondos)	
Consultores	58 %	61 %	59 %	40 %	35 %	37 %	44 %
Contratistas (PSA.SBS)	48 %	50 %	48 %	38 %	43 %	39 %	42 %
Personal nacional de proyectos				38 %	33 %	34 %	34 %
Contratistas nacionales	73 %	78 %	74 %	41 %	34 %	38 %	39 %
Otros **	72 %	74 %	72 %	56 %	39 %	50 %	57 %
<b>Total personal asociado</b>	<b>62 %</b>	<b>61 %</b>	<b>62 %</b>	<b>41 %</b>	<b>34 %</b>	<b>36 %</b>	<b>39 %</b>

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

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

**PARTE IV**

El Cuadro 4 presenta un resumen de las estadísticas del número de puestos profesionales previstos en el PTP cubiertos, los puestos vacantes y las tasas de vacantes

**CUADRO 4: ESTADÍSTICAS DE VACANTES DE LOS PUESTOS PROFESIONALES PREVISTOS EN EL PTP**  
(a 31 de diciembre de 2021)

Sede					
Grupo	División/Unidad	Total puestos previstos en el PTP (SMGR)	Puestos ocupados	Puestos vacantes	Estadísticas de vacantes - %
Dependencias que rinden cuentas al Director General y oficinas independientes	Oficina del Director General	10	9	1	10 %
	CSG	29	20	9	31 %
	ETH	1	1		0 %
	LEG	19	16	3	16 %
	OED	8	8		0 %
	OIG	21	20	1	5 %
	OMB	1	1		0 %
	OSG	3		3	100 %
	OSP	24	19	5	21 %
<b>Dependencias que rinden cuentas al Director General y oficinas independientes - Total</b>		<b>116</b>	<b>94</b>	<b>22</b>	<b>19 %</b>
Oficina del DDG - Thomas	Oficina del DDG	5	4	1	20 %
	CSF	27	23	4	15 %
	CSH	25	22	3	12 %
	CSL	41	30	11	27 %
	OCC	44	35	9	20 %
	OER	2		2	100 %
<b>Total Oficina del DDG - Thomas</b>		<b>144</b>	<b>114</b>	<b>30</b>	<b>21 %</b>
Oficina de la DDG - Semedo	Oficina de la DDG	3	2	1	33 %
	CJN	7	7		0 %
	CJW	12	11	1	8 %
	NFI	73	53	20	27 %
	NFO	43	35	8	19 %
	NSA	25	22	3	12 %
	NSL	19	16	3	16 %
	OCB	23	19	4	17 %
<b>Total Oficina de la DDG - Semedo</b>		<b>205</b>	<b>165</b>	<b>40</b>	<b>20 %</b>

Oficina de la DDG - Bechdol	Oficina de la DDG	3	1	2	67 %
	NSP	40	38	2	5 %
	PSR	17	14	3	18 %
	PSS	9	6	3	33 %
	PST	6	5	1	17 %
	PSU	22	19	3	14 %
<b>Total Oficina de la DDG - Bechdol</b>		<b>97</b>	<b>83</b>	<b>14</b>	<b>14 %</b>
Oficina del Economista Jefe	Oficina del Economista Jefe	8	6	2	25 %
	CFI	77	52	25	32 %
	CSI	43	35	8	19 %
	ESA	26	22	4	15 %
	ESF	16	15	1	6 %
	ESN	30	26	4	13 %
	ESP	32	29	3	9 %
	ESS	28	23	5	18 %
	EST	40	32	8	20 %
	OCS	2	2		0 %
	OSL	2	2		0 %
<b>Total Oficina del Economista Jefe</b>		<b>304</b>	<b>244</b>	<b>60</b>	<b>20 %</b>
Oficina de la Científica Jefa	Oficina de la Científica Jefa	1	1		0 %
	OIN	8	6	2	25 %
<b>Total Oficina de la Científica Jefa</b>		<b>9</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>22 %</b>
<b>Total Sede</b>		<b>875</b>	<b>707</b>	<b>168</b>	<b>19 %</b>

Oficinas descentralizadas					
Grupo	División/Unidad	Total puestos previstos en el PTP (SMGR)	Puestos ocupados	Puestos vacantes	Estadísticas de vacantes - %
Oficinas regionales, subregionales y de enlace	África	74	61	13	18 %
	América Latina y el Caribe	48	39	9	19 %
	Asia y el Pacífico	61	49	12	20 %
	Cercano Oriente y África del Norte	38	30	8	21 %
	Europa y Asia Central	31	25	6	19 %
	Oficinas de enlace	11	9	2	18 %
<b>Total Oficinas regionales, subregionales y de enlace</b>		<b>263</b>	<b>213</b>	<b>50</b>	<b>19 %</b>

<b>Representaciones de la FAO (FAOR)</b>	<b>África</b>	<b>24</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>17 %</b>
	<b>América Latina y el Caribe</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>11 %</b>
	<b>Asia y el Pacífico</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>8 %</b>
	<b>Cercano Oriente y África del Norte</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>29 %</b>
	<b>Europa y Asia Central</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>40 %</b>
<b>Total Representaciones de la FAO (FAOR)</b>		<b>67</b>	<b>56</b>	<b>11</b>	<b>16 %</b>
<b>Total OD</b>		<b>330</b>	<b>269</b>	<b>61</b>	<b>18 %</b>

<b>Total Programa de profesionales jóvenes<sup>31</sup></b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>21</b>	<b>84 %</b>
<b>Total general Sede + oficinas descentralizadas + YPP</b>	<b>1 230</b>	<b>980</b>	<b>250</b>	<b>20 %</b>

---

<sup>31</sup> Incluye puestos tanto en la Sede como en oficinas descentralizadas.



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

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

Programa de pasantías, voluntarios e investigadores invitados	
Tipo de programa	Visión general del programa
Pasantés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Grupo destinatario:</b> Estudiantes de nivel universitario, estudiantes de maestría o doctorado o recién graduados.</li> <li>• <b>Edad:</b> 21 a 30 años</li> <li>• <b>Tipo de asignación:</b> trabajo de categoría profesional en el nivel de ingreso, que puede comprender la realización de actividades de análisis e investigación</li> </ul>
Voluntarios ordinarios de la FAO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Grupo destinatario:</b> Cualquier persona que desee contribuir a las prioridades de la FAO y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aportando sus tareas de voluntariado.</li> <li>• <b>Edad:</b> A partir de 18 años.</li> <li>• <b>Tipo de asignación:</b> Cualquier tarea pertinente para la FAO y apta para iniciativas de voluntariado</li> </ul>
Voluntarios de las Naciones Unidas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Grupo destinatario:</b> Personas capacitadas con experiencia profesional y títulos o capacitación académicos, que estén dispuestas a aportar su tiempo y conocimientos como voluntarios de las Naciones Unidas.</li> <li>• <b>Edad:</b> En función de la modalidad de voluntarios de las Naciones Unidas. La edad mínima para voluntarios de las Naciones Unidas oscila entre 18 (para jóvenes voluntarios y voluntarios universitarios de las Naciones Unidas) y 35 años (para voluntarios especialistas de las Naciones Unidas). No hay un límite de edad máxima.</li> <li>• <b>Tipo de asignación:</b> El Programa de voluntarios de las Naciones Unidas ofrece varias modalidades, nacionales o internacionales, que incluyen voluntarios expertos y especialistas de las Naciones Unidas, voluntarios jóvenes y universitarios de las Naciones Unidas, voluntarios comunitarios de las Naciones Unidas y voluntarios en línea de las Naciones Unidas. Las características de cada modalidad se resumen <a href="#">aquí</a> (en inglés). Los voluntarios de las Naciones Unidas se asignan principalmente a oficinas descentralizadas de la FAO.</li> </ul>
Investigadores invitados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Grupo destinatario:</b> Estudiantes de doctorado, investigadores y profesores universitarios que tienen conocimientos especializados técnicos y de investigación y conocimientos avanzados pertinentes para la FAO.</li> <li>• <b>Edad:</b> Sin límite de edad.</li> <li>• <b>Tipo de asignación:</b> Nivel avanzado de trabajos técnicos o de investigación.</li> </ul>

<b>Entidades de la Organización</b>	
<b>ETH</b>	Oficina de Ética
<b>LEG</b>	Oficina Jurídica
<b>ODG</b>	Oficina del Director General
<b>OED</b>	Oficina de Evaluación
<b>OIG</b>	Oficina del Inspector General
<b>OMB</b>	Oficina del Ombudsman
<b>OSG</b>	Oficina para los ODS
<b>OSP</b>	Oficina de Estrategia, Programa y Presupuesto
<b>CJN</b>	Centro Conjunto FAO/OIEA (Técnicas Nucleares en la Alimentación y la Agricultura)
<b>CJW</b>	Centro Conjunto FAO/OMS (Normas Alimentarias del Codex y Enfermedades Zoonóticas)
<b>NFI</b>	Pesca y acuicultura
<b>NFO</b>	División de Actividad Forestal
<b>NSA</b>	División de Producción y Sanidad Animal
<b>NSL</b>	División de Tierras y Aguas
<b>OCB</b>	Oficina de Cambio Climático, Biodiversidad y Medio Ambiente
<b>NSP</b>	División de Producción y Protección Vegetal
<b>PSR</b>	División de Movilización de Recursos y Asociaciones con el Sector Privado
<b>PSS</b>	División de Apoyo a los Proyectos
<b>PST</b>	División de la Cooperación Sur-Sur y Triangular
<b>PSU</b>	División de Asociaciones y Colaboración con las Naciones Unidas
<b>CSF</b>	División de Finanzas
<b>CSG</b>	División de Servicios a los Órganos Rectores
<b>CSH</b>	División de Recursos humanos
<b>YPP</b>	Programa de profesionales jóvenes (programa institucional administrado por la CSH)
<b>CSI</b>	Servicios Informáticos
<b>CSL</b>	División de Servicios Logísticos
<b>OCC</b>	Oficina de Comunicación

<b>OER</b>	Oficina de Emergencias y Resiliencia
<b>CFI</b>	Centro de Inversiones de la FAO (Soluciones de Inversión para una Alimentación y una Agricultura Sostenibles)
<b>ESA</b>	División de Economía Agroalimentaria
<b>ESF</b>	División de Sistemas Alimentarios e Inocuidad de los Alimentos
<b>ESN</b>	División de Alimentación y Nutrición
<b>ESP</b>	División de Transformación Rural Inclusiva y Equidad de Género
<b>ESS</b>	División de Estadística
<b>EST</b>	División de Mercados y Comercio
<b>OCS</b>	Oficina del Estadístico Jefe
<b>OSL</b>	Oficina para los pequeños Estados insulares en desarrollo (PEID), los países menos adelantados (PMA) y los países en desarrollo sin litoral (PDL)
<b>OIN</b>	Oficina para la Innovación

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

1. En esta sección del informe anual, se informa a los miembros del Comité de Finanzas de la FAO acerca de las novedades recientes de las actividades de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), así como acerca de los cambios en las condiciones de servicio de los funcionarios de las categorías profesional y superiores y de servicios generales.
2. En su 76.º período de sesiones, celebrado en diciembre de 2021, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó el proyecto de resolución A/C.5/75/L.14, denominada posteriormente resolución 76/240, en relación con el régimen común de las Naciones Unidas. La Asamblea General reafirmó la autoridad de la Comisión de Administración Pública Internacional para continuar estableciendo multiplicadores del ajuste para todos los lugares de destino, conforme al artículo 11 c) del Estatuto de la Comisión. Asimismo, subrayó la importancia de que se implementen de manera efectiva y eficiente los nuevos estudios del costo de la vida para restablecer un régimen común unificado y destacó la necesidad de realizar estudios periódicos con cambios firmemente basados en datos fiables, incluidos datos externos verificados, y a este respecto solicitó a la Comisión que completase la ronda actual de estudios en el plazo previsto.
3. La Asamblea también expresó preocupación porque en Ginebra se siguieran aplicando simultáneamente dos multiplicadores del ajuste por lugar de destino. Instó a las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas a que cooperasen plenamente con la Comisión, de conformidad con su estatuto, y a que aplicasen un solo multiplicador en cada lugar de destino después de que se hayan completado en 2022 los estudios del costo de la vida.
4. La Asamblea solicitó además a la Comisión que realizara un estudio de la viabilidad y las repercusiones de establecer un índice del ajuste por lugar de destino y sueldos del Cuadro de Servicios Generales específicos para Berna. También solicitó que se analizara la posibilidad de utilizar datos externos para las encuestas sobre los gastos de personal y otros elementos pertinentes en la próxima ronda de estudios del costo de la vida.
5. La Asamblea General subrayó la importancia de que esta siguiera ejerciendo una supervisión exhaustiva del conjunto integral de la remuneración del régimen común y considerase sus componentes de manera holística. Invitó a la Comisión a que realizara una evaluación y un examen exhaustivos del conjunto integral de la remuneración del régimen común de las Naciones Unidas con periodicidad quinquenal. Recomendó tener debidamente en cuenta los objetivos del examen acordados previamente, así como el contexto de los Estados Miembros y del régimen común de las Naciones Unidas. A este respecto, la Asamblea General solicitó a la Comisión que le presentara, en su 81.º período de sesiones, esto es, en 2026, un evaluación y examen exhaustivos del sistema de remuneración, incluido un análisis detallado de si es eficaz en función del costo, si resulta atractivo y qué repercusiones tiene para el personal, así como propuestas para actualizar los parámetros y los empleadores utilizados como referentes.
6. La Asamblea solicitó al Secretario General, en su calidad de Presidente de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, que facilitara anualmente, a partir del 78.º período de sesiones (en 2023), datos exhaustivos sobre los gastos de remuneración en todo el sistema para todas las categorías de personal. Se deben incluir todos los componentes del paquete de remuneración y, a este respecto, se reconoció la importancia de que las organizaciones presentasen oportunamente a la Comisión la información necesaria para que esta pudiera basar sus decisiones y recomendaciones en datos actualizados y fiables. Solicitó además al Secretario General que intensificara sus esfuerzos en este sentido.

7. En el contexto del examen de la metodología de los estudios sobre el sueldo de los Servicios Generales, la Asamblea solicitó a la CAPI que utilizase a título experimental datos externos, teniendo en cuenta las opiniones de todas las partes interesadas.

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

8. En el seguimiento de la diversidad geográfica y la distribución por edad, la Asamblea General observó que 19 organizaciones miembros no tenían directrices oficiales sobre la distribución geográfica y que la media de edad del personal del régimen común de las Naciones Unidas era elevada. A este respecto, alentó a la Comisión a que determinase buenas prácticas y asesorase a las organizaciones del régimen común acerca de formas de promover la diversidad geográfica y el rejuvenecimiento, incluido mediante medidas como los programas destinados a fomentar las candidaturas de países en desarrollo para las pasantías. La Asamblea también señaló la solicitud de la Comisión a las organizaciones para que establecieran indicadores claros para seguir los avances en este sentido. Además, la Asamblea General invitó a la Comisión a que incluyera la cuestión del multilingüismo del personal en su programa de trabajo para 2022-23.

### **Condiciones de servicio del personal de categorías profesional y superiores**

#### *Escala de sueldos básicos/mínimos*

9. La Asamblea General aprobó un ajuste del 0,92 % de la escala de sueldos básicos/mínimos recomendado por la Comisión. La escala de sueldos actualizada tiene efecto a partir del 1 de enero de 2022, junto con los niveles revisados de protección de los ingresos del personal para pasos previamente existentes.

10. La Asamblea General también solicitó a la Comisión que informase en 2022 sobre las repercusiones del ajuste de la escala de sueldos básicos/mínimos en los gastos de los recursos relacionados con los puestos, incluidos los pagos por separación del servicio, los pagos del ajuste por lugar de destino y las contribuciones a las pensiones de las organizaciones.

#### *Evolución del margen*

11. La Asamblea General reafirmó su entendimiento de que el margen de remuneración neta se mantendría en torno al punto medio conveniente de 115. Recordó su decisión de que la Comisión debería adoptar las medidas apropiadas aplicando el sistema de ajustes por lugar de destino cuando el margen resulte inferior al límite de 113 o superior al de 117.

#### *Subsidio de educación*

12. La Asamblea General decidió ajustar al alza la escala decreciente de reembolso del subsidio de educación en un 14 % y aumentar la suma fija para gastos de internado a 5 300 USD para su aplicación a partir del año académico en curso a 1 de enero de 2022. La Asamblea también solicitó a la Comisión que considerase la posibilidad de proporcionar un examen del plan del subsidio de educación que incluya un análisis detallado de la metodología de la escala móvil de reembolso y la cuantía de la suma fija para gastos de internado.

### **Condiciones de servicio sobre el terreno**

13. La Asamblea General recordó la sección III de su resolución 73/273 relativa a las condiciones de servicio sobre el terreno en lugares de destino con condiciones de vida extremadamente difíciles y decidió continuar concediendo, a título experimental, la suma anual de 15 000 USD a los funcionarios que optasen por no instalar a sus familiares a cargo reconocidos oficialmente en lugares de destino de la categoría E que no hayan sido designados no aptos para familias. También decidió conceder, a título experimental, la suma anual de 14 000 USD a los funcionarios de los lugares de destino de la categoría D que no hayan sido designados no aptos para familias hasta el 31 de diciembre de 2024. El

pago se concederá únicamente a los funcionarios que cumplan los requisitos cuando se incorporen físicamente a su lugar de destino habitual. La Asamblea General solicitó a la Comisión que le presentara, en su 79.º período de sesiones, esto es, en 2024, una recomendación sobre ese pago, basándose en un examen exhaustivo de los efectos de dicho pago, incluidos los relativos a la planificación de la fuerza de trabajo, en las diferentes categorías de lugares de destino, en particular los lugares de destino no aptos para familias, y el costo efectivo para las organizaciones.

14. La Asamblea solicitó a la Comisión que examinase el alcance y los parámetros de la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias, en particular el derecho a ella del personal sin familiares a cargo, y que la informase al respecto en su 78.º período de sesiones, a saber, en 2023.

#### **Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CCPPNU)**

15. En febrero de 2021 y del 22 al 30 de julio de 2021, el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas celebró su 68.º período de sesiones extraordinario y su 69.º período de sesiones ordinario anual, respectivamente. El Comité Mixto consideró una gran variedad de cuestiones relativas al funcionamiento, la gestión, la gobernanza y la supervisión de la CCPPNU. El informe del Comité Mixto se sometió a la consideración de la Asamblea General de las Naciones Unidas, cuyas decisiones se presentaron en la resolución 76/246 de la Asamblea General.

16. La Asamblea General aprobó el presupuesto administrativo para 2022 de la Caja, que incluye la adquisición de un nuevo sistema de gestión de relaciones con los clientes para la administración de pensiones y nuevos puestos para gestionar el mayor volumen de actividades relacionadas con el aumento del número de afiliados, jubilados y beneficiarios de la Caja.

17. En lo que respecta a las inversiones, la Caja superó de forma sistemática el objetivo de referencia de una tasa de rentabilidad real anual del 4 % para los períodos de 10 y 15 años. El valor del activo aumentó más de un 10 % en 2021 después de registrar un incremento del 13 % en 2020, alcanzando así aproximadamente 90 000 millones de USD a finales de diciembre de 2021. En la actualidad, la CCPPNU está totalmente financiada y en condiciones de asumir las obligaciones en concepto de pensiones en los próximos decenios. La Asamblea General solicitó que siguiera diversificándose la cartera de inversiones de la Caja entre los mercados en desarrollo y los mercados emergentes, incluidos criterios relativos a sus repercusiones para una parte de la cartera.

18. En cuanto a la gobernanza y el funcionamiento de la CCPPNU, se pusieron en marcha importantes cambios a petición de la Asamblea General con el fin de ayudar al Comité a administrar la Caja de forma eficaz en los próximos años. La Asamblea General aprobó las reformas propuestas para que el Comité Mixto fuera más eficiente y eficaz.

19. Aunque la composición del Comité Mixto de 33 miembros, que representan las 25 organizaciones afiliadas sobre una base tripartita, se mantiene sin variaciones, la Asamblea General decidió limitar más la asistencia presencial a las reuniones del Comité Mixto y determinó que los 18 representantes de organizaciones afiliadas que ya tenían uno o dos miembros en el Comité Mixto no asistieran en persona a los períodos de sesiones del mismo. Otros elementos de la reforma de la gobernanza comprenden la actualización y el fortalecimiento de los mandatos de los miembros del Comité Mixto, el Presidente, la Mesa y los comités. Asimismo, el Comité Mixto se reunirá con más frecuencia durante el año, recurriendo a reuniones virtuales, y la duración de su reunión anual presencial se reducirá de siete a cinco días hábiles o menos.

20. La Asamblea General también aprobó modificaciones de los artículos 4 c), 6 y 7 de los Estatutos de la Caja, así como del párrafo 19 del Sistema de Ajuste de las Pensiones, además de un nuevo artículo 33 g) de los Estatutos y modificaciones de la sección H del Reglamento Administrativo de la Caja relativa a las prestaciones de invalidez. Estas modificaciones de los Estatutos, el Reglamento y el Sistema de Ajuste de las Pensiones entraron en vigor el 1 de enero de 2022.

21. El Comité de Pensiones del Personal de la FAO y del PMA nombró a seis miembros, en representación de los tres grupos, para participar en los períodos de sesiones del Comité Mixto de Pensiones. Los miembros del Comité de Pensiones del Personal de la FAO y del PMA tuvieron un papel activo y eficaz tanto a nivel del Comité Mixto, como en el Grupo de trabajo sobre gobernanza. El papel de dichos miembros fue especialmente significativo, ya que aportó propuestas al Comité Mixto para su análisis sobre diversas cuestiones relativas a la gobernanza, tales como la asistencia de miembros del Comité Mixto, con o sin derecho a voto, la frecuencia de las reuniones y medidas de eficiencia dirigidas a mejorar la eficacia del proceso de toma de decisiones. Aunque el Comité de Pensiones del Personal de la FAO y del PMA apoyó que se mantuviera un Comité Mixto compuesto por 33 miembros con derecho de voto, también estuvo a favor de mejorar la eficiencia y eficacia. El Comité de Pensiones del Personal de la FAO y del PMA estuvo de acuerdo en que el Comité Mixto siguiera celebrando virtualmente las reuniones mundiales que requieren la participación de todos sus miembros (incluidos los suplentes), mientras que en el caso de las reuniones presenciales solo es necesaria la participación presencial de los miembros, a menos que no puedan asistir.