



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
الأمم المتحدة
للإغذية والزراعة



لجنة المالية

الدورة الثمانون بعد المائة

روما، 18 – 22 مايو/أيار 2020

إدارة الموارد البشرية

يمكن توجيه أي استفسارات بشأن مضمون هذه الوثيقة إلى:

السيدة Greet De Leeuw

مديرة مكتب الموارد البشرية

الهاتف: +3906 5705 1744

يمكن طباعة هذه الوثيقة عند الطلب انسجاماً مع مبادرة منظمة الأغذية والزراعة للحد قدر المستطاع من أثرها على البيئة وتشجيع اتصالات أكثر مراعاة للبيئة. ويمكن الاطلاع على هذه الوثيقة وعلى غيرها من الوثائق على موقع المنظمة www.fao.org

الموجز

◀ يُعرض على اللجنة، لغرض الإحاطة، تحديث عن إدارة الموارد البشرية منذ انعقاد دورتها الأخيرة، جنبًا إلى جنب مع عناصر تهدف إلى تعزيز وزيادة تطوير قوة عاملة فعالة وكفؤة في المنظمة.

التوجيهات المطلوبة من لجنة المالية

◀ إن أعضاء لجنة المالية مدعوون إلى الأخذ علمًا بمحتوى هذه الوثيقة، وعلى وجه الخصوص، الخطط المرتقبة لإدارة الموارد البشرية.

مسودة المشورة

◀ رحبت اللجنة بما قدمته المنظمة من معلومات بشأن إدارة الموارد البشرية، وتطلعت إلى الحصول على المزيد من التفاصيل عن رؤية المنظمة وخططها في مجال الموارد البشرية حال ما يتم وضعها خلال الأشهر القليلة القادمة.

مقدمة

- 1- تحتاج المنظمة إلى مواصلة بناء قوتها باعتبارها منظمة متخصصة قائمة على المعرفة، وإلى تعزيز قدراتها لكي تظل منظمة موثوقة في منظومة الأمم المتحدة، تعود بالمنفعة على الجميع وتظل ذات جدوى ومناسبة لمواجهة تحديات أعضائها وهي تتطلع إلى المستقبل. وتحقيقاً لذلك، سيتعين ضمان إدارة أكثر موارد المنظمة قيمة- الموظفون العاملون فيها- إدارة كفؤة وموضوعية وتطلّعية، مع الإشارة بوجه خاص إلى أن 75 في المائة من موارد البرنامج العادي للمنظمة تخصّص للموارد البشرية، وإلى أن ثمة عددًا كبيرًا من موظفي المنظمة الذين يخدمون المنظمة بما يتجاوز نطاق موارد برنامجها العادي.
- 2- وسيتوقف استمرار نجاح المنظمة على تهيئة مكان عمل شامل للجميع يجتذب أشخاصًا من ذوي الكفاءات العالية، من خلفيات وخبرات متنوعة، وينمي قدراتهم ويشركهم في مختلف الأنشطة، ويلتزمون ببذل كل ما في وسعهم لأداء عملهم ويتم تمكينهم من القيام بذلك من أجل النهوض بولاية المنظمة وتحقيق أهدافها.
- 3- ولبلوغ هذه الغاية، تحتاج المنظمة إلى استراتيجيات وسياسات خاصة بالموارد البشرية محورها البشر تؤدي إلى إيجاد ثقافة من النزاهة والتعاون والابتكار والامتياز. وستسعى المنظمة إلى وضع نظم وعمليات معززة للإدارة لتحسين استجابتها وتأمين الفعالية التشغيلية لمختلف مسارات الموارد البشرية، وكذلك لتوفير معلومات موثوقة وشفافة ومحكمة بخصوص القوة العاملة في المنظمة والاتجاهات السائدة والقضايا لضمان اتخاذ قرارات مدروسة.
- 4- وقد تولت المديرية الجديدة للموارد البشرية مهامها في 2 مارس/آذار 2019. وطبقًا لرؤية المدير العام والتوصية الصادرة عن المجلس (الوثيقة CL 163/5)، فإحدى الأولويات الرئيسية تتمثل في وضع خطة استراتيجية متعلقة بالموارد البشرية بهدف ضمان امتلاك المنظمة للموظفين المناسبين في المكان المناسب وفي الوقت المناسب، يلتزمون بعملهم ويؤدونه بأعلى درجة من الفعالية للنهوض بالولاية الملقاة على عاتقها.
- 5- وتهدف الخطة الاستراتيجية المتعلقة بالموارد البشرية إلى الارتكاز على هدف تعزيز وظيفة للموارد البشرية تتسم بالكفاءة والاستباقية وإضافة القيمة، وتعمل كشريك في الأعمال وعامل لإحداث التغيير. وستتضمن الخطة خارطة طريق واضحة المعالم تبيّن النتائج المنشودة مشفوعة بجداول زمنية ومراحل تنفيذ رئيسية، وكذلك مؤشرات تمكّن من قياس الأداء من حيث التقدم المحرز والفجوات المحتملة، ويحاط أصحاب المصلحة علمًا بها. ويتمشى ذلك مع ما صدر عن المدير العام في يناير/كانون الثاني 2020 من توجيهات للإدارة العليا بشأن تقديم خطط عمل جديدة مشفوعة بمؤشرات أداء واضحة لضمان المساءلة. وسعيًا إلى ضمان اتباع نهج متكامل وشامل ومواءمة الخطة الاستراتيجية المتعلقة بالموارد البشرية بشكل كامل مع الأولويات التنظيمية والتشغيلية للمنظمة، ستهدي الخطة بأولويات وتوجهات جديدة ناشئة عن وضع الإطار الاستراتيجي الجديد للمنظمة¹ وسيتم توضيحها بالتفصيل في وثائق المنظمة الخاصة بالتخطيط المتوسط الأجل ولفترة السنتين. كما ستشمل العملية استعراضات وتحليلات أخرى، وعلى وجه الخصوص (1) استعراض للوثائق

¹ سيعرض على المؤتمر في دورته المزمع انعقادها في يونيو/حزيران 2021.

والتوصيات ذات الصلة؛ (2) وعملية تشاور شاملة؛ (3) وتقييم لقدرة الموارد البشرية على إنجاز الخطة الاستراتيجية المتعلقة بالموارد البشرية. ويمكن الاطلاع على هذه النقاط بالتفصيل أدناه.

6- ومن المتوقع أن يتضمن الاستعراض المكتبي، على وجه الذكر لا الحصر، العناصر التالية: الخصائص الديموغرافية للقوة العاملة واتجاهاتها، وسجل مخاطر المنظمة، والتوصيات الصادرة عن مجلس المنظمة ولجنة المالية وعمليات المراجعات الداخلية والخارجية مثل عمليات المراجعة الأخيرة بشأن برنامج التنقل الجغرافي والموارد البشرية من غير الموظفين وتوظيف الموظفين الفنيين وإلحاقهم بالخدمة. وبالإضافة إلى ذلك، ستدمج الخطة الاستراتيجية الأولويات التي تمت صياغتها في عدد من خطط عمل المنظمة بخصوص مجالات مهمة من قبيل تحقيق التوزيع الجغرافي العادل والتكافؤ بين الجنسين بين موظفي المنظمة وخطة العمل لمكافحة الغش والإجراءات للوقاية من التحرش والتحرش الجنسي وسوء استغلال السلطة. وسيتواصل إسناد الأولوية للنهوض بالسياسات والتدابير التي محورها الضحايا وتحسينها من أجل تحقيق رؤية المنظمة المتمثلة في عدم التسامح إطلاقاً مع مثل هذه الأفعال وتحسين رفاه الموظفين.

7- وعلاوة على ذلك، ستنظر الخطة الاستراتيجية المتعلقة بالموارد البشرية في الدوافع والأولويات على نطاق منظومة الأمم المتحدة، بما يشمل توصيات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق/اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى، مثل استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة واستراتيجية الصحة العقلية، وعناصر إصلاح الأمم المتحدة، وتوصيات وحدة التفتيش المشتركة ولجنة الخدمة المدنية الدولية وأفضل الممارسات في الأمم المتحدة وخارجها، بما في ذلك الوكالات التي توجد مقارها في روما.

8- وبالنظر إلى الأثر العالمي الكبير المترتب عن جائحة فيروس كورونا (كوفيد-19)، ظلت الموارد البشرية تعمل بشكل وثيق مع فريق إدارة الأزمات لمواجهة هذا التهديد بشكل استراتيجي والتأقلم مع التغييرات الحاصلة في مكان العمل. وفي ظلّ هذا الوضع المعقد جداً الذي لم يسبق له مثيل وعدم وجود نموذج واضح للعمل، انصب تركيز مساهمات الموارد البشرية في المرحلة الأولى (مارس/آذار) من هذه الجائحة على مشاركة الموظفين ووضع خطوط توجيهية إدارية للموارد البشرية متعلقة بجائحة كوفيد-19، واعتماد تدابير خاصة لمعالجة المشاكل الناشئة عن تزايد اللوائح الخاصة "بالإغلاق" الصادرة عن الحكومة، بما يضمن استمرارية العمل وسلامة الموظفين.

9- وستقوم الموارد البشرية، متطلّعة إلى المستقبل وفي غياب أي لقاح أو علاج، باتخاذ خطوات لإضفاء الطابع المؤسسي على بعض أساليب العمل الجديدة، ودمج الدروس المستخلصة بشأن المرونة والسرعة في خططها الاستراتيجية المتعلقة بالموارد البشرية.

10- وستجري، على مدى الأشهر القادمة، مشاورات مع أصحاب المصلحة بما في ذلك الإدارة العليا في كل من المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية لضمان قبول الخطة الاستراتيجية المتعلقة بالموارد البشرية ونتائجها المحددة والأخذ بهما. وستوضع الخطة الاستراتيجية المتعلقة بالموارد البشرية والمبادرات ذات الصلة التي محورها البشر بالتشاور مع المديرين والموظفين، بما يضمن أخذ مختلف احتياجات القوى العاملة في المنظمة بعين الاعتبار. وستشكل نتائج الدراسة الاستقصائية عن مدى رضا الموظفين وكذلك التعقيبات الواردة من مكتب المفتش العام ومسؤول الشؤون الأخلاقية وأمين

المظالم بشأن الاتجاهات والقضايا الخاصة بمكان العمل، إسهامًا مهمًا. وتستمر المنظمة في تعزيز العلاقات بين الموظفين والإدارة من خلال التشاور مع هيئتي تمثيل موظفي المنظمة. وسيجرى حوار شامل مع الموظفين لكي يقدموا تعليقاتهم وأفكارهم دعمًا للإجراءات الاستراتيجية، وخاصة بشأن ظروف العمل ورفاه الموظفين.

11- ومن المتوقع إيلاء الاعتبار الواجب لقدرة المنظمة وفرق الموارد البشرية على إنجاز الخطة الاستراتيجية المتعلقة بالموارد البشرية، من حيث ملاك الموظفين (المقر الرئيسي ومركز الخدمات المشتركة والمكاتب الميدانية) والمساءلة والأدوار والمسؤوليات وتفويض السلطات، وشتى الأدوات ونظم تكنولوجيا المعلومات لمواصلة تعزيز فعالية المنظمة وكفاءتها.

12- وتتبع بنية تقرير "آخر المعلومات عن إدارة الموارد البشرية" على العموم الخطوط العريضة للتقارير السابقة. ومع ذلك، وكجزء من وضع الخطة الاستراتيجية المتعلقة بالموارد البشرية وآليات الإبلاغ المذكورة أعلاه، يُتوقع خلال الأشهر القادمة إجراء استعراض كامل للتقارير، الجانب السردى والبيانات على حدٍ سواء، لضمان أن المعلومات المقدمة إلى لجنة المالية معلومات وجيهة، بالاستناد إلى أفضل الممارسات المعمول بها في المنظمات الدولية الأخرى، ومع مراعاة توفر البيانات والخطوط التوجيهية المتعلقة بخصوصية البيانات.²

13- وتقدم هذه الوثيقة معلومات بالاستناد إلى المعايير الواسعة النطاق التالية: (1) تنوع التوظيف وتطوير وإدارة قوة عاملة عالية الكفاءة؛ (2) ومواءمة القيم الأساسية للمنظمة وأهدافها في مجال إدارة الموارد البشرية؛ (3) وإبراز طابع المنظمة كوكالة متخصصة تابعة لمنظومة الأمم المتحدة؛ (4) وإجراء تحسينات مستمرة لكفاءتها وإنتاجيتها الإداريتين من خلال تنسيق عمليات وإجراءات الموارد البشرية وتوحيدها وتحسين الامتثال.

14- وتقدم المنظمة، في هذه الوثيقة، معلومات عن تطورات طرأت في مجال سياسة وإدارة الموارد البشرية منذ التقرير الأخير الذي قُدم إلى لجنة المالية في دورتها الثامنة والسبعين بعد المائة التي انعقدت في نوفمبر/تشرين الثاني 2019.

² المراجع الخارجي بشأن دعم المنهجيات والاستراتيجيات والإنجازات المبلغ عنها لتحسين سلامة المعلومات في تقاريره (الفقرة 133).

تحديث عن إدارة الموارد البشرية (31 مارس/آذار 2020)

تنويع التوظيف وتطوير قوة عاملة عالية الكفاءة وإدارتها

(ألف) موظفو الفئة الفنية وما فوق

15- أجرى مكتب المفتش العام، كما أُبلغت بذلك لجنة المالية في عام 2018، عملية مراجعة لسياسات المنظمة وإجراءاتها المتعلقة بتوظيف الموظفين الفنيين وإحاقهم بالخدمة في الوظائف المدرجة ضمن البرنامج العادي. ورُكز استعراض المراجعة، الذي قُدّم في نوفمبر/تشرين الثاني 2018، بالدرجة الأولى على إجراءات التوظيف المتخذة بين سبتمبر/أيلول 2016 وأغسطس/آب 2017، وحدد الممارسات الجيدة والتحسينات التي طرأت منذ استعراض المراجعة الأخيرة الذي أجره مكتب المفتش العام في عام 2011. وخلص الاستعراض إلى أن معظم إجراءات التعيين تجري بشكل سلس وتؤدي إلى توظيف مرشحين أكفاء، تماشيًا مع أهداف التوظيف ومبادئه التوجيهية، مثل التنوع الجغرافي والتوازن بين الجنسين. وأشار التقرير أيضًا إلى أن هناك مجالًا لتحسين الكفاءة في بعض مراحل عمليات التوظيف والإحاق بالخدمة وقائمة التوظيف وآلية التحقق من المعلومات المقدمة.

16- وتضمن تقرير المراجعة عشرين (20) إجراءً متفقًا عليه من أجل إدخال تحسينات في مجالات محددة من عملية التوظيف. واتخذت المنظمة التدابير اللازمة لتنفيذ هذه التوصيات، وأدخلت تحسينات في مراحل مختلفة من عملية التوظيف. وتعلقت توصيتان اثنتان (2) من هذه التوصيات بقائمة التوظيف. وقامت المنظمة بتعليق استخدام قوائم التوظيف في هذه المرحلة.

17- وتعمل المنظمة حاليًا على تنفيذ توصيات المراجعة الثلاث (3) المتبقية المتعلقة بالمجالات التالية: عمليات التحقق من المعلومات المقدمة قبل التوظيف، ومستندات المعلومات المقدمة بشأن معايير الاختيار وتحسين تقديم المعلومات من خلال وظائف منصة "Taleo".

18- ويتولى مكتب الموارد البشرية حاليًا إجراء استعراض لإجراءات التوظيف والاختيار بهدف تحسين الشفافية والكفاءة، وكذلك دعم الشراكات الاستراتيجية واحتياجات الشعب والمكاتب الفنية وغير الفنية على حدٍ سواء.

19- وتعكف المنظمة باستمرار على مراجعة التوصيفات الحالية العامة للوظائف الفنية، وكذلك على وضع توصيفات جديدة لاستيفاء متطلبات العمل ودعم التغييرات الهيكلية، جنبًا إلى جنب مع عمليات الإعلان عن الوظائف الشاغرة.

20- وتم تنقيح عملية المنظمة الخاصة بالتحقق من المعلومات المقدمة، تماشيًا مع توصية عملية المراجعة، وذلك لتحسين الكفاءة في عملية التوظيف والاختيار والإحاق بالخدمة. وستساعد الخدمة الآلية المكيفة حسب الطلب للتحقق

من المعلومات المقدمة التي وضعت تحت إطار أداة التحقق "Clear Check Clinic" التابعة للأمم المتحدة، على تمكين المنظمة من تبسيط عملية التحقق من المعلومات المقدمة قبل التوظيف.

مسؤول الشؤون الأخلاقية وأمين المظالم

21- أنشئ مكتب الشؤون الأخلاقية في المنظمة، عملاً بالقرار 2008/1 الصادر عن مؤتمر المنظمة في دورته الخامسة والثلاثين (الاستثنائية)، في نوفمبر/تشرين الثاني 2018. وخلال الفترة الممتدة بين عامي 2012 و 2015، عملت لجنة المبادئ الأخلاقية كفريق استشاري معني بالمسائل الأخلاقية. وفي عام 2014، تم إنشاء وظيفة مشتركة لأمين المظالم/مسؤول الشؤون الأخلاقية. وكان هذا الموظف المسؤول موجوداً، لأغراض إدارية، في مكتب الشؤون القانونية، وتم تعيين أمين المظالم/مسؤول الشؤون الأخلاقية لمدة خمس سنوات غير قابلة للتجديد في أبريل/نيسان 2014. وفي أبريل/نيسان 2019، أقر المجلس في دورته الحادية والستين بعد المائة التأيد الذي أعربت عنه لجنة المالية في دورتها الخامسة والسبعين بعد المائة المعقودة في مارس/آذار 2019 للاقتراح الوارد في برنامج العمل والميزانية للفترة 2020-2021 والقاضي بفصل وظيفتي أمين المظالم ومسؤول الشؤون الأخلاقية وتعزيزهما. ولهاتين الوظيفتين المستقلتين، اعتباراً من عام 2020، تسلسل إداري مباشر إزاء المدير العام. وقد عُيِّن مسؤول الشؤون الأخلاقية في 1 مارس/آذار 2020، لفترة أولية مدتها سنتان، لولاية تصل إلى سبع سنوات. وانتهت عملية الاختيار التنافسية القائمة على الجدارة لوظيفة أمين المظالم، وسُعيِّن أمين المظالم في أقرب فرصة ممكنة. وتقتصر مدة التعيين على خمس سنوات قابلة للتجديد لمدة خمس سنوات أخرى. وتتمثل مهمة مكتب الشؤون الأخلاقية في إسداء المشورة السرية وتعزيز المعايير العالية للسلوك الأخلاقي، بما يشمل تضارب المصالح وتهيئة بيئة عمل يسودها الاحترام، وفقاً لمبادئ الخدمة المدنية الدولية ومبادئ النزاهة والحياد والاستقلالية. وبموجب سياسة حماية المبلغين عن المخالفات، التي تدعم إيجاد ثقافة يشعر فيها الموظفون بأن لديهم ما يمكنهم من التحدث بصراحة عما يساورهم من مخاوف، يتلقى مسؤول الشؤون الأخلاقية شكاوى بخصوص أعمال انتقامية ويكفل حماية الأفراد الذين يبلغون، بحسن نية، عن مخالفات محتملة.

22- ويعتبر أمين المظالم ملاذاً بالنسبة إلى الموظفين الذين يواجهون مشاكل أو نزاعات متصلة بالعمل، فهو يقدم مشورة وخدمات وساطة سرية ونزيهة لتسوية النزاعات بشكل غير رسمي. كما يساعد أمين المظالم المنظمة من خلال تحديد القضايا المنهجية والأسباب الجذرية للنزاعات، من دون انتهاك مبدأ السرية.

(باء) برنامج الموظفين الفنيين المعاونين

23- تواصل المنظمة، منذ بداية برنامج الموظفين الفنيين المعاونين في عام 1954، استضافة مواهب شابة مؤهلة ومتحمسة. ويتيح هذا البرنامج تجربة تعلم منظمة لرعايا بلدان مختلفة من خلال إشراكهم في أنشطة تعاون دولية، مع تمكينهم في الوقت ذاته من تطبيق تخصصاتهم الفنية تحت إشراف موظف ذي خبرة من موظفي المنظمة، وتحضير المواهب الشابة لفرص وظيفية مستقبلية.

24- ويبيّن الجدول 1 عدد الشركاء المانحين وعدد الموظفين الفنيين المعاونين في الأعوام 2018 و2019 و2020. وبالإضافة إلى الموظفين الفنيين المعاونين الـ 36 المشار إليهم في الجدول 1 (في عام 2020)، تعكف المنظمة على توظيف موظف فني معاون إضافي واحد (1) بتمويل من السويد، ومن المتوقع تعيين موظفين فنيين معاونين اثنين (2) بتمويل من الولايات المتحدة في الوقت المناسب.

الجدول 1- حالة توظيف الموظفين الفنيين المعاونين في الأعوام 2018 و2019 و2020

العام	عدد الشركاء المانحين	عدد الموظفين الفنيين المعاونين
2018	14	43
2019	12	43
2020	10	36 (*)

(*) في 31 مارس/آذار 2020

(جيم) برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين

25- برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين، الذي اعتمد في عام 2011، هو برنامج منظم ومنسق مركزيًا، ينطوي على عملية توظيف مبسطة، بما يمكن المنظمة من توظيف موظفين فنيين شباب موهوبين ومتحمسين بعقود محدد المدة والاستفادة من مهاراتهم وكفاءاتهم خلال مدة مهمتهم. ويعتبر هذا البرنامج آلية نشطة لتوظيف فنيين مبتدئين (عند مستوى ف-1)، تساعد المنظمة على تجديد شباب القوة العاملة فيها عن طريق إعداد مجموعة من الفنيين الشباب المناسبين للتوظيف في المستقبل. وفي الوقت الحالي، هناك 15 من الموظفين الفنيين المبتدئين يعملون في ثمانية (8) مراكز، يمثلون 14 جنسية.

26- ويهدف هذا البرنامج إلى الإبقاء على نسبة من الموظفين الفنيين المبتدئين من ذوي الأداء العالي، رغم الإقرار بأن بعض المشاركين قد لا يكونوا مناسبين للخدمة في المنظمة أو قد لا يرغبون في التنافس على وظائف ممولة من البرنامج العادي أو على وظائف مرتبطة بمشاريع. ويقدم الجدول 2 لمحة عامة عن مسألة الاستبقاء على الموظفين الفنيين المبتدئين.

الجدول 2- برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين في الفترة 2011-2020

الموظفون الفنيون المبتدئون السابقون الذين تم استبقاؤهم		الموظفون الفنيون المبتدئون السابقون		مجموع المشاركين في البرنامج (الحالي + السابق)		الفترة 2011-2020 (الربع الأول)
النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	
55	38	-	69	-	84 (*)	المجموع:
46	19	59.5	41	61.0	51	نسبة/عدد الإناث من بينهم
68	19	40.5	28	39.0	33	نسبة/عدد الذكور من بينهم

(*) 58 جنسية

27- وبفضل معدل المشاركة المتمثل في 61 في المائة من الموظفين الإناث تتحقق الغاية المتمثلة في مشاركة ما لا يقل عن 50 في المائة من النساء. وخلال الفترة 2011-2020، أكمل تسعة وستون (69) من الموظفين الفنيين المبتدئين البرنامج، تم الاستبقاء على 38 منهم بموجب طرق تعاقدية مختلفة. ونتيجة لذلك، يبلغ إجمالي معدل الاستبقاء 55 في المائة.

دال - موظفو فئة الخدمات العامة

28- اعتمدت المنظمة، في فبراير/شباط 2020، عملية توظيف منقحة لموظفي فئة الخدمات العامة. فقد تم الاستعاضة عن الدعوات العالمية لإبداء الاهتمام بإعلانات الوظائف شاغرة في المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية. وتمثل الهدف المنشود في النهوض بالتوظيف على أساس الجدارة، وتبسيط العملية وتحسينها وزيادة الشفافية أيضًا. وتتيح العملية المنقحة فرصة للموظفين الداخليين من مختلف إدارات المنظمة لتقديم طلباتهم ردًا على إعلانات وظائف شاغرة محددة تعزز فرص التقدم والتطوير الوظيفيين.

29- وتماشياً مع عملية التوظيف المنقحة هذه، أصدرت المنظمة في وقت لاحق، في 31 مارس/آذار 2020، أحد عشر (11) إعلاناً لوظائف شاغرة؛ بلغ مجموعها ست عشرة (16) وظيفة: ثماني (8) وظائف في المقر الرئيسي وثماني (8) في المكاتب الميدانية.

30- ويبيّن الجدول 3 أدناه عدد المرشحين المعيّنين في رتب محددة في فئة الخدمات العامة من سبتمبر/أيلول 2019 حتى 31 مارس/آذار 2020.

المجدول 3- حالة توظيف موظفي فئة الخدمات العامة حتى 31 مارس/آذار 2020

الرتبة	عدد المرشحين المعيّنين
خ ع-3	5
خ ع-4	7
خ ع-5	6
المجموع	18

(هاء) برنامج التدريب الداخلي والمتطوعين والزمالات

31- استمرت المنظمة، عقب تحديد برنامج المنظمة العالمي الخاص بالتدريب الداخلي والمتطوعين والزمالات في يوليو/تموز 2017، في توسيع نطاق المشاركة في البرنامج وتنويعها، خاصة من بلدان الجنوب والبلدان الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً ومجتمعات السكان الأصليين. ومنذ سبتمبر/أيلول 2019 وحتى 31 مارس/آذار 2020، ورد أكثر من 14 000 طلب رداً على الدعوات العالمية لإبداء الاهتمام بالنسبة إلى البرنامج الخاص بالتدريب الداخلي والمتطوعين والزمالات.

32- برنامج التدريب الداخلي: منذ سبتمبر/أيلول 2019 وحتى 31 مارس/آذار 2020، تم انتداب 150 متدرباً (70 في المائة من الإناث) من 48 بلداً عضواً إلى 28 مركز عمل. ووظّف عدد متزايد من المشاركين من بلدان الجنوب (55 في المائة مقارنة بنسبة 51 في المائة عام 2019). وتبذل جهود لتحسين مشاركة البلدان الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً والمتدربين المنتدبين إلى المكاتب الميدانية. والجدير بالذكر أيضاً أن نسبة 31 في المائة من المتدربين حظيت برعاية خارجية.

33- برنامج المتطوعين: منذ سبتمبر/أيلول 2019 وحتى 31 مارس/آذار 2020، تم انتداب 23 من المتطوعين العاديين و15 من متطوعي الأمم المتحدة (جرى اختيارهم من خلال برنامج متطوعي الأمم المتحدة) من 25 بلداً عضواً إلى 25 مركز عمل. ووظّف عدد متزايد من المتطوعين (66 في المائة من الإناث) من البلدان الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً (21 في المائة مقارنة بنسبة 18 في المائة عام 2019). وسجّلت عمليات الانتداب إلى المكاتب الميدانية زيادة كبيرة (82 في المائة مقارنة بنسبة 64 في المائة عام 2019). وتبذل جهود لتوظيف عدد أكبر من الزملاء من بلدان الجنوب. والجدير بالذكر أيضاً أن نسبة 18 في المائة من المتطوعين حظيت برعاية خارجية.

34- برنامج الزمالات: منذ سبتمبر/أيلول 2019 وحتى 31 مارس/آذار 2020، تم انتداب خمسة (5) من الزملاء (80 في المائة من الإناث) من خمسة (5) بلدان أعضاء إلى أربعة (4) مراكز عمل. وفي عام 2019، تم توظيف 72 في المائة من الزملاء من بلدان الجنوب و64 في المائة من البلدان الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً. وتبذل

جهود لتوظيف عدد أكبر من الزملاء من بلدان الجنوب ومن البلدان الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً. وعلى النقيض من ذلك، سجّلت عمليات الانتداب إلى المكاتب الميدانية زيادة كبيرة (60 في المائة مقارنة بنسبة 45 في المائة عام 2019). والجدير بالذكر أيضاً أن جميع الزملاء استفادوا من تمويل خارجي.

35- وتم، منذ سبتمبر/أيلول 2019، توقيع أربعة عشر (14) اتفاقاً جديداً من اتفاقات الرعاية الجديدة لانتداب متدربين ومتطوعين وزملاء مع حكومات ومؤسسات أكاديمية ومنظمة من منظمات المجتمع المدني. وتواصل المنظمة إجراء أنشطة للتوعية وإقامة شراكات استراتيجية بهدف وضع برنامج عالمي أكثر تماسكاً خاص بالتدريب الداخلي والمتطوعين والزمالات. ومن المتوقع تنفيذ عدة إجراءات لإشراك الشبكة العالمية للمكاتب الميدانية ومكاتب الاتصال التابعة للمنظمة.

36- وكان اليوم العالمي لتقديم العروض، الذي انعقد في نوفمبر/تشرين الثاني 2019، أول حدث عالمي يهدف إلى الربط بين جميع المتدربين والمتطوعين والزملاء في مختلف أنحاء العالم. وتمثل الهدف المنشود في تشجيع مشاركة الشباب حول العالم لتحقيق خطة عام 2030 وأهداف التنمية المستدامة من خلال البرنامج الخاص بالتدريب الداخلي والمتطوعين والزمالات الذي يسخر المواهب الشبابية والأفكار الجديدة في المنظمة.

(واو) برنامج التنقل الجغرافي

37- تمثل الهدف الأساسي لبرنامج المنظمة المتعلق بالتنقل الجغرافي في تبادل المعارف والخبرات على نطاق المنظمة وحشد قوة عاملة عالمية وديناميكية ومرنة، تستجيب على نحو فعال لولايات المنظمة في الحاضر والمستقبل وللاحتياجات التشغيلية المتغيرة، خاصة بين المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية، وفي الاستبقاء عليها. وإضافةً إلى ذلك، هدف البرنامج إلى إتاحة فرص لاكتساب خبرات متنوعة وللتطور الوظيفي والتقدم المهني.

38- وخلال فترة السنتين 2018-2019، تمت الموافقة على ما مجموعه 116 عملية تنقل، وحتى 31 مارس/آذار 2020، كان ما مجموعه 90 عملية تنقل قد أنجزت فعلاً. ويبيّن الجدول 4 أدناه عدد الموظفين الذين جرى نقلهم في إطار برنامج عامي 2018 و2019، موزعين بحسب المجال الفني (في 31 مارس/آذار 2020).

الجدول 4- الموظفون الذين تم نقلهم عامي 2018 و2019

عدد عمليات التنقل	الإدارات الفنية
13	إدارة الزراعة وحماية المستهلك
7	الإدارة العليا
13	نائب المدير العام (العمليات) (بما في ذلك مكتب دعم المكاتب الميدانية وشعبة تكنولوجيا المعلومات وإدارة الخدمات المؤسسية)

الإدارات الفنية	عدد عمليات التنقل
نائب المدير العام (المناخ والموارد الطبيعية)	6
نائب المدير العام (البرامج) (بما في ذلك إدارة دعم البرامج والتعاون التقني والفرق المعنية بالبرامج الاستراتيجية)	18
إدارة التنمية الاقتصادية والاجتماعية	18
إدارة مصايد الأسماك وتربية الأحياء المائية	8
إدارة الغابات	7
المجموع	90

39- تم تعليق برنامج التنقل الجغرافي لعام 2020، تماشيًا مع الطلب الصادر عن لجنة المالية وبانتظار صدور نتائج مراجعة التنقل الداخلية لعام 2019. وتعكف الإدارة حاليًا على استعراض توصيات الاستعراض وستأخذ هذه التوصيات بعين الاعتبار عند وضع برامج المنظمة في المستقبل، ولا سيما وضع سياسة للتناوب الوظيفي.

(زاي) حالة الوظائف الفنية الشاغرة

40- تمثل هدف المنظمة في الماضي، كما أُحيطت بذلك علمًا الأجهزة الرئاسية، في الحفاظ على درجة من المرونة في معدل الوظائف الفنية الشاغرة من أجل السماح بمبكل مرن وتسهيل التكيف مع الأولويات المستجدة. وفي 31 مارس/آذار 2020، بلغ معدل الوظائف الشاغرة في المنظمة 19 في المائة: 18 في المائة في المقر الرئيسي و20 في المائة في المكاتب الميدانية، على نحو ما هو مبين في الجدول 5.

الجدول 5- معدلات الوظائف الفنية الشاغرة (في 31 مارس/آذار 2020)

معدل الوظائف الفنية الشاغرة	مجموع الوظائف الفنية الشاغرة	مجموع الوظائف الفنية التي يشغلها موظفون	الوظائف الفنية في برنامج العمل والميزانية للفترة 2019-2020	مجموع المقر الرئيسي
18 في المائة	162	721	883	
20 في المائة	51	210	261	مجموع المكاتب الميدانية (من دون ممثلات المنظمة)
20 في المائة	64	264	328	مجموع المكاتب الميدانية (بما يشمل الممثلات)
19 في المائة	226	985	1211	المجموع

(حاء) الموارد البشرية من غير الموظفين

41- في يناير/كانون الثاني 2020، اعتمدت إجراءات محسنة للموارد البشرية من غير الموظفين لتحسين دعم عملية توظيف سليمة وفعالة وفي الوقت المناسب لموارد بشرية مؤهلة من غير الموظفين من خلال تطبيق اللامركزية على عملية تفويض السلطات والمساءلة. وتحدد هذه الإجراءات المحسنة مسؤوليات مديري التوظيف المعنيين المسؤولين عن توظيف استشاريين مؤهلين (الاستشاريون الرسميون الإقليميون للمنظمة) والمشاركين في اتفاق الخدمات الشخصية. وبموجب التعميم الإداري الصادر في فبراير/شباط 2020، كان من المتوقع أن يخضع المديرون العامون المساعدون للمساءلة عن التوازن الجغرافي للاستشاريين ضمن نطاق اختصاصهم وأن يمنح الممثلون الإقليميون الإذن لسفر موظفي المشاريع الوطنيين، وكذلك توظيف زوج موظف ثابت أو غيره من موظفي المنظمة كمورد من الموارد البشرية من غير الموظفين في مكتب ميداني. ولكن نواب المدير العام يمارسون في الوقت الحالي وظائف المديرين العاميين المساعدين على أساس تفويض خاص للسلطات من المدير العام. وأما سلطة الإذن بتوظيف متقاعدتي الأمم المتحدة فقد فوضت إلى رئيس المسار الإداري المعني في المقر الرئيسي وإلى الممثلين الإقليميين بالنسبة إلى المكاتب الميدانية. وبالإضافة إلى ذلك، لم يعد من المطلوب تقديم شهادة لغة لإثبات اللغة المعنية، وأصبحت الشهادة الجامعية الحد الأدنى من الشروط المطلوبة في ما يتعلق بالمؤهلات التعليمية الخاصة بالاستشاريين.

42- وقد اعتمدت التغييرات المذكورة أعلاه، مع مراعاة التوجيهات الصادرة عن مجلس المنظمة، بهدف تحسين التوازن الجغرافي للاستشاريين والحاجة إلى اتباع نهج مرن في عملية الاختيار، بما يشمل الانعكاسات على مستوى الكلفة، مع الإبقاء على الجودة كمعيار أساسي للتعيين.

43- ويقدم الجدول 6 مقارنة لعدد الاستشاريين (استشاريون منتظمون للمنظمة) الممولين من الحساب العام وعدد البلدان الممثلة بالاستشاريين المنتظمين للمنظمة خلال عامي 2019 و2020.

الجدول 6- (أ) عدد الاستشاريين (الاستشاريون المنتظمون للمنظمة) الممولين من الحساب العام وعدد البلدان الممثلة - التوظيف الفعلي في المقر الرئيسي

مارس/آذار 2020		أغسطس/آب 2019		الشعبة/الوحدة	المجموعة
عدد البلدان الممثلة	عدد الاستشاريين المستعان بهم	عدد البلدان الممثلة	عدد الاستشاريين المستعان بهم		
2	2	0	0	مكتب المدير العام	الإدارة العليا
8	8	6	6	مكتب الشؤون القانونية	
11	21	10	12	مكتب الاتصالات في المنظمة	

مارس/آذار 2020		أغسطس/آب 2019		الشعبة/الوحدة	المجموعة
عدد البلدان الممثلة	عدد الاستشاريين المستعان بهم	عدد البلدان الممثلة	عدد الاستشاريين المستعان بهم		
9	9	3	3	مكتب التقييم	
5	5	2	2	مكتب المفتش العام	
5	5	3	3	مكتب الاستراتيجية والتخطيط وإدارة الموارد	
-	-	6	6	مكتب الموارد البشرية*	
25	50	24	32	مجموع الإدارة العليا	
1	1	1	1	مكتب نائب المدير العام	
7	12	10	16	شعبة تكنولوجيا المعلومات	
9	15	5	5	شعبة المؤتمر والمجلس وشؤون المراسم	
19	41	14	22	إدارة الخدمات المؤسسية	
5	6	2	2	مكتب دعم المكاتب الميدانية	
29	75	24	46	مجموع نائب المدير العام	
0	0	0	0	مكتب نائب المدير العام	
41	107	22	34	شعبة مركز الاستثمار	
3	3	2	3	مكتب كبير الإحصائيين	
31	73	18	28	إدارة دعم البرامج والتعاون التقني	
6	8	3	3	الفرق المعنية بالبرامج الاستراتيجية	
59	191	34	68	مجموع نائب المدير العام	
2	2	2	2	مكتب نائب المدير العام	
20	44	18	27	إدارة الزراعة وحماية المستهلك	
21	32	9	10	إدارة المناخ والتنوع البيولوجي والأراضي والمياه	

مارس/آذار 2020		أغسطس/آب 2019		الشعبة/الوحدة	المجموعة
عدد البلدان الممثلة	عدد الاستشاريين المستعان بهم	عدد البلدان الممثلة	عدد الاستشاريين المستعان بهم		
20	43	20	24	إدارة مصايد الأسماك وتربية الأحياء المائية	
6	13	11	15	إدارة الغابات	
40	134	39	78	مجموع نائب المدير العام	
3	3	0	0	مكتب المدير العام المساعد، إدارة الزراعة وحماية المستهلك	إدارة التنمية الاقتصادية والاجتماعية
16	26	16	20	شعبة اقتصاديات التنمية الزراعية	
8	16	4	7	شعبة التغذية والنظم الغذائية	
16	20	15	17	شعبة السياسات الاجتماعية والمؤسسات الريفية	
18	33	13	18	شعبة الإحصاء	
15	23	8	10	شعبة التجارة والأسواق	
46	121	36	72	مجموع إدارة التنمية الاقتصادية والاجتماعية	
94	571	83	296	مجموع المقر الرئيسي	

(*) كما أُشير إلى ذلك في الوثيقة (CL 163/3) الصادرة عن المجلس في دورته الثالثة والستين بعد المائة [2-6 ديسمبر/كانون الأول 2019]،

تم نقل مكتب الموارد البشرية في عام 2020 إلى إدارة الخدمات المؤسسية.

الجدول 6- (ب) عدد الاستشاريين (الاستشاريون المنتظمون للمنظمة) الممولين من الحساب العام وعدد البلدان الممثلة - التوظيف الفعلي في المكاتب الميدانية

عدد البلدان الممثلة - مارس/آذار 2020	عدد الاستشاريين المستعان بهم - مارس/آذار 2020	عدد البلدان الممثلة - أغسطس/آب 2019	عدد الاستشاريين المستعان بهم - أغسطس/آب 2019	الشعبة/الوحدة	المكاتب
11	12	6	8	أفريقيا	

عدد البلدان الممثلة - مارس/آذار 2020	عدد الاستشاريين المستعان بهم - مارس/آذار 2020	عدد البلدان الممثلة - أغسطس/آب 2019	عدد الاستشاريين المستعان بهم - أغسطس/آب 2019	الشعبة/الوحدة	المكاتب
12	16	12	14	آسيا والمحيط الهادئ	المكاتب الإقليمية والإقليمية الفرعية ومكاتب الاتصال
14	19	13	15	أوروبا وآسيا الوسطى	
12	14	12	16	أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي	
6	9	7	8	الشرق الأدنى وشمال أفريقيا	
3	3	1	1	مكاتب الاتصال	
47	73	41	62	مجموع المكاتب الميدانية (من دون ممثلات المنظمة)	
19	22	15	17	ممثلات المنظمة	
54	95	48	79	مجموع المكاتب الميدانية (بما يشمل ممثلات المنظمة)	
103	666	91	375	المجموع العالمي (مجموع المقر الرئيسي ومجموع المكاتب الميدانية، بما يشمل ممثلات المنظمة)	

44- يمكن أيضًا قياس التوازن الجغرافي للاستشاريين بحسب حصة الجنسيات الخمس الأوائل والجنسيات العشر الأوائل التي تمثل هيكل الاستشاريين. ويبيّن الجدول 7 حصة البلدان الأوائل الممثلة باستشاريين مؤهلين من الحساب العام.

الجدول 7- حصة البلدان الأوائل الممثلة باستشاريين مؤهلين من الحساب العام

مارس/آذار 2020	أغسطس/آب 2019	
103	91	البلدان الممثلة
44.44 في المائة	31.73 في المائة	حصة الجنسيات الخمس الأوائل (النسبة المئوية)

حصة الجنسيات العشر الأوائل (النسبة المئوية)	46.13 في المائة	56.31 في المائة
--	-----------------	-----------------

45- وفي ما يتعلق بالتوازن بين الجنسين في صفوف الاستشاريين، سجّلت زيادة في النسبة المئوية للإناث المرشحات في عام 2020 كما هو موضح في الجدول 8. وتظل نسبة الاستشارات أعلى من 50 في المائة في عامي 2019 و2020.

الجدول 8- نسبة الاستشارات المستعان بهن الممولات من الحساب العام

أغسطس/آب 2019	مارس/آذار 2020	
54 في المائة	55 في المائة	النسبة المئوية من المرشحات المستعان بهن كاستشارات (الحساب العام)

مواءمة أهداف المنظمة وقيمتها الأساسية في مجال إدارة الموارد البشرية

(ألف) مشاركة الموظفين

46- أطلقت، في 16 ديسمبر/كانون الأول 2019، دراسة استقصائية عن رضا الموظفين لا تفصح عن هوية المشاركين فيها، شملت 13 549 موظفًا. وبعد انتهاء الدراسة في 7 فبراير/شباط 2020، بلغ معدل الإنجاز الإجمالي في الدراسة 41 في المائة (5 522 موظفًا). وبالاستناد إلى تحليل مقارنة مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى، فإن هذه النسبة تندرج ضمن نطاق النسبة المئوية لإنجاز الدراسة الاستقصائية الأولى.

47- وضُمّت هذه الدراسة الاستقصائية بالتشاور مع هيئتي تمثيل الموظفين وأخذت بعين الاعتبار الدراسات الاستقصائية الأخيرة عن مدى رضا الموظفين التي أجرتها وكالات الأمم المتحدة الأخرى، بما فيها الأمانة العامة للأمم المتحدة وبرنامج الأغذية العالمي وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، والتوصيات الواردة في تقارير وحدة التفتيش المشتركة (الوثيقة JIU/REP/2018/4). واشتملت الدراسة الاستقصائية على أسئلة محددة بشأن التحرش والتحرش الجنسي وسوء استغلال السلطة. وطُلب من المشاركين، عند الإجابة على أسئلة الدراسة، الرجوع إلى الفترة حتى 31 يوليو/تموز 2019.

48- وتعاقدت المنظمة مع جهة خارجية، وهي CultureIQ، لدعم تحليل نتائج هذه الدراسة وتنفيذها. وتعكف المنظمة حاليًا على استعراض النتائج من أجل تحديد المجالات المستهدفة المحتملة لتخطيط العمل في المستقبل.

49- وإن إدارة المنظمة عاقدة العزم على رفع معنويات الموظفين وتعزيز مستوى رضاهم ومشاركتهم. ونفذت إحدى هذه المبادرات للاعتراف بالتميز والتنوع بين 100 موظف و100 موظف شاب في ديسمبر/كانون الأول 2019. وقد زوّد مكتب الموارد البشرية الإدارة بالدعم المستمر في الأخذ بزمام هذه المبادرة.

50- وأنشئت لجنة شؤون الشباب في سبتمبر/أيلول 2019. وأسندت إلى هذه اللجنة مهمة قيادة إثراء المسار الوظيفي للشباب في المنظمة وجمع أفكار مبتكرة من الشباب من أجل دعم مهمة المنظمة بشكل ملموس. ويقدم مكتب الموارد البشرية الدعم إلى اللجنة لدفع عملية إثراء المسار الوظيفي للشباب داخل المنظمة.

(باء) تنمية القدرات

مبادرات جديدة

51- اعتبارًا من 1 يناير/كانون الثاني 2020، تمت إتاحة مكتبة رقمية لدورات جديدة للتعلّم الإلكتروني لجميع الموظفين من خلال منصة you@fao. وهي تشمل أكثر من 15 000 دورة تدريبية إلكترونية تغطي مجموعة واسعة من المواضيع. ويمكن الاطلاع على المحتوى باللغات الإنكليزية والصينية والفرنسية والإسبانية. ويجري حاليًا الترويج لدورات جديدة من خلال منصة الدورات التدريبية التي تسمى "أهداف التنمية المستدامة: التعلّم" (UN SDG: Learn)، وهي البوابة الرئيسية للتعلّم بشأن بأهداف التنمية المستدامة.

52- وسعيًا إلى تعزيز مهارات القيادة والإدارة، سيتم خلال هذه السنة تجريب برنامج جديد للإدارة القيادية التنفيذية (ف-5 وما فوق) بالتعاون مع كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة. كما يشمل هذا البرنامج الإلكتروني الذي يقوده مدرّس (والذي يركز على خمس وحدات مواضيعية رئيسية) تقييمًا شاملاً يتواءم مع إطار قيادة منظومة الأمم المتحدة وخمس جلسات توجيهية فردية. وستعتمد المنظمة أيضًا برنامجًا مختلطًا يستهدف المديرين من المستوى المتوسط.

53- وتماشياً مع سياسة المنظمة المتعلقة بعدم التسامح إطلاقاً مع أي شكل من أشكال التحرش، تواصل المنظمة رفع مستوى الوعي بالسياسات الخاصة بمنع التحرش والتحرش الجنسي وسوء استخدام السلطة. ونظمت جلسات مباشرة بشأن منع التحرش الجنسي لصالح 66 من كبار المديرين (مد-1 وما فوقه) في المقر الرئيسي. ويجري حاليًا وضع دورة جديدة للتعلّم الإلكتروني عن منع التحرش الجنسي في مكان العمل. وتُصمّم هذه الدورة خصيصًا للمديرين وستسلّط الضوء على المبادئ التي يجب على جميع مديري المنظمة اتباعها في ما يتعلق بمنع التحرش الجنسي.

54- وأطلقت المنظمة، سعيًا منها إلى تحسين قدرات الإدارة لدى الأشخاص، برنامجًا تدريبيًا جديدًا للمديرين. ويهدف هذا البرنامج إلى بناء المهارات لإجراء جلسات توجيهية ناجعة لتحسين الأداء وتسريع وتيرة التطوير المهني.

أنشطة أخرى

55- بالنظر إلى الدور الحاسم الأهمية الذي يؤديه ممثلو المنظمة (مساعده ومثلي المنظمة) في المكاتب الميدانية، تدعم المنظمة بناء القدرات من خلال برنامج التدريب أثناء العمل لمساعدتي ممثلي المنظمة الذي أطلق في يونيو/حزيران 2019. وسعيًا إلى تعزيز قدرات ممثلي المنظمة المقبلين كجزء من تخطيط عملية تعاقب الموظفين، سيقع الاختيار على ما يصل إلى عشرة (10) مساعدي ممثلي المنظمة للمشاركة في دفعة عام 2020. ويتألف هذا البرنامج للتعلّم المختلط من تقييم

شامل للقيادة وتوجيه تنفيذي وإنجاز دورات إلكترونية وإجراء عمل فعلي في بيئة جديدة، مع الاضطلاع في الوقت نفسه بمهمة تنقل مؤقتة دولية تصل إلى ثلاثة أشهر.

56- وأنجزت المنظمة ثلاث دورات تدريبية إلكترونية جديدة لتعزيز استخدام القدرات الوظيفية للنظام العالمي لإدارة الموارد (GRMS) وتعزيز المعرفة بالنظم والإجراءات الداخلية للمنظمة بما في ذلك المشتريات في المنظمة وإدارة أموال الخزينة والتسوية المصرفية ورسائل الاتفاق في المنظمة. وتواصلت المنظمة تحديث صفحة التدريب الإلزامي الموجودة في منصة you@fao ورصد معدلات الإنجاز. وأطلقت دورة تدريبية إلزامية جديدة بشأن تحقيق المساواة بين الجنسين في عمل المنظمة، لتحل محل دورة الأمم المتحدة التدريبية بشأن "المساواة بين الجنسين وتماسك الأمم المتحدة وأنت". وبعد إصدار النسخة المحدثة لسياسة المنظمة المتعلقة بحماية المبلغين عن المخالفات، وضعت المنظمة اللمسات الأخيرة على دورة تدريبية جديدة متاحة باللغات الإنكليزية والفرنسية والإسبانية لرفع مستوى الوعي بهذه السياسة.

57- وتبذل المنظمة جهودًا مواصلة بناء مهارات فعالة في مجال الاتصالات من خلال تنظيم حلقات عمل بحضور المشاركين عن المهارات الإعلامية الاستراتيجية ومهارات تقديم العروض وكتابة التقارير بفعالية وخدمة العملاء ومهارات التفاوض عن طريق مجموعة مقدمي الخدمات الخارجيين التابعة لها. وبغية تعزيز استخدام برنامج Skype for Business باعتباره أداة للتعاون، نظمت دورة تدريبية جديدة عن بُعد لصالح نحو 60 موظفًا في المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية. وبالإضافة إلى ذلك، يتواصل تعزيز تعدد اللغات من خلال تنظيم دورات تدريبية لغوية إلكترونية تستهدف الموظفين الذين يوجدون في مراكز العمل في المكاتب الميدانية والذين يتمتعون بفرص وصول محدود إلى التدريب اللغوي.

58- وشاركت المنظمة، في عام 2019، في الاستعراض التي تجريه وحدة التفتيش المشتركة بشأن "السياسات والبرامج والمنصات الداعمة للتعلّم" والذي يهدف إلى تقييم السياسات والبرامج والنهج الحالية، وتقييم مدى استجابة التعاون المشترك بين الوكالات وعلى نطاق المنظومة للاحتياجات التي حددتها خطة عام 2030، ودراسة التوجه المواضيعي للدورات التدريبية وجدواها بالنسبة إلى الأولويات والاحتياجات الحالية لمنظمات الأمم المتحدة. وتنتظر المنظمة نتائج هذا الاستعراض التي ستمكّنها من تحديد النهج والممارسات الجيدة لتعزيز التعلّم والتطوير.

(جيم) إدارة الأداء

59- تقوم المنظمة حاليًا بتعزيز ما تبذله من جهود بهدف تحسين ممارساتها لإدارة الأداء. وقد أطلقت مجموعة جديدة من الأدوات لدعم الإدارة الفعالة للأداء. وتتضمن هذه المجموعة ثلاث وحدات للتعلّم الإلكتروني تركز على كتابة أهداف محددة وقابلة للقياس ويمكن بلوغها وواقعية وحسنة التوقيت، وتوضيح عملية نظام تقييم وإدارة الأداء وتقييمه بفعالية. كما وضعت خطوط توجيهية لمساعدة المديرين في معالجة قصور الأداء وإسناد تصنيفات لتقييم الأداء. وبادرت المنظمة، لتعزيز تدريب الموظفين والمديرين، إلى قيادة حلقتي عمل جديدتين بحضور المشاركين في فبراير/شباط 2020. وقد استفاد من هذه الدورة التدريبية أكثر من 100 مشارك.

60- وُنُفِذَ انتقال تقييم أداء فترة الاختبار من العملية الورقية إلى النظام الإلكتروني تنفيذًا كاملاً. وتعمل المنظمة الآن على أتمتة عملية تقييم أداء فترة الاختبار بالنسبة إلى موظفي الفئة الفنية العاملين بعقود قصيرة الأجل.

61- وسعيًا إلى تعزيز فهم السياسات والعمليات المتعلقة بتقييم أداء فترة الاختبار ونظام تقييم وإدارة الأداء وتطبيقها وأثرها، قُدمت إحاطات إعلامية مخصّصة لصالح 120 موظفًا ومديرًا في عام 2019. وبالإضافة إلى ذلك، نظمت على مدار السنة جلسات إعلامية لشبكة من 85 جهة اتصال معنية بنظام تقييم وإدارة الأداء.

62- واضطلعت المنظمة أيضًا باستعراض حديث لممارسات إدارة الأداء في وكالات الأمم المتحدة الأخرى بهدف تحديد الممارسات الجيدة والمجالات التي ينبغي فيها تحسين وتبسيط العملية التي تعتمدها المنظمة في الوقت الحالي. وعُقدت مناقشات مع برنامج الأغذية العالمي ومنظمة اليونيسف وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي والصندوق الدولي للتنمية الزراعية ومنظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وتعمل المنظمة الآن على اعتماد المزيد من التدابير لتحسين ممارسات تقييم الأداء، بالاستناد إلى الممارسات الجيدة للأمم المتحدة والاحتياجات المتغيرة للمنظمة.

(دال) العلاقات مع هيئتي تمثيل الموظفين

63- تعتبر اللجنة الاستشارية بين الموظفين والإدارة (اللجنة) منتدى الحوار والتشاور بين الإدارة وهيئتي تمثيل الموظفين حول المسائل المتعلقة بأحكام وشروط التوظيف والرفاه العام للموظفين لتزويد الإدارة العليا بتوصيات ومشورة.

64- وعقدت، منذ نوفمبر/تشرين الثاني 2019، ثمانية (8) اجتماعات للجنة. وشملت المواضيع الرئيسية التي طرحت للنقاش والتي حددت في خطة عمل اللجنة ما يلي: خطة التأمين الطبي، وعملية توظيف موظفي فئة الخدمات العامة، والدراسة الاستقصائية عن رضا الموظفين والعمل من المنزل. وبالإضافة إلى ذلك، عُقدت، اعتبارًا من الأسبوع الثاني من شهر مارس/آذار 2020، اجتماعات أسبوعية للوقوف على آخر المستجدات المتعلقة بحالة طوارئ فيروس كورونا (كوفيد-19)، نوقشت خلالها مواضيع ذات صلة، خاصة رفاه الموظفين في كل من المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية واستراتيجيات التواصل بفعالية مع الموظفين خلال حالة الطوارئ هذه.

65- وقدمت إدارة المنظمة الدعم لمبادرة حملة التبرع التي قامت بها هيئتا تمثيل الموظفين بهدف دعم الكيانات المدنية في البلد المضيف خلال حالة طوارئ كوفيد-19. وعلى وجه الخصوص، بدأت هيئتا تمثيل الموظفين لكل وكالة من الوكالات التي توجد مقارها في روما حملة تبرع للصليب الأحمر الإيطالي.

66- ودعي ممثل رابطة موظفي الفئة الفنية في المنظمة وممثل رابطة موظفي فئة الخدمات العامة إلى المشاركة في عملية اختيار أمين المظالم.

67- وتعمل إدارة المنظمة باستمرار على تعزيز إقامة علاقة مثمرة وتعاونية مع هيئتي تمثيل الموظفين والاستفادة من رأيهما بشأن مساهمات العمل المهمة.

إبراز طبيعة منظمة الأغذية والزراعة كوكالة متخصصة من وكالات منظومة الأمم المتحدة

(ألف) تنفيذ التدابير وتتبع التقدم المحرز في تحقيق مقاصد المنظمة في مجال التمثيل الجغرافي

68- صادقت الجمعية العامة للأمم المتحدة، في ديسمبر/كانون الأول عام 2018، على إدراج مكوّن تنوع القوة العاملة في إطار إدارة الموارد البشرية، إثر العمل الذي قامت به اللجنة الدولية للخدمة المدنية بشأن الإطار المحدّث لإدارة الموارد البشرية.³ وينصّ تقرير اللجنة الدولية للخدمة المدنية لعام 2018 على ما يلي: ينبغي أن يبيّن تكوين الموظفين في جميع مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة وجود قوة عاملة متنوعة من منظورات مختلفة (بما في ذلك التوزيع الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين، والمنظور الثقافي والجيلي ومنظور التعددية اللغوية ومنظور الأشخاص ذوي الإعاقة)، وينبغي تبني هذا التنوع عند اتخاذ القرارات من أجل تعزيز أداء المنظمات.⁴

69- وتتبع المنظمة، عند اتخاذ قرارات بشأن التوظيف، معيار الجدارة والاستحقاق لضمان اختيار أفضل المرشحين المؤهلين، وفي الوقت ذاته، تولي، تماشياً مع التوجيهات الصادرة عن الأجهزة الرئاسية، الاهتمام اللازم لضمان التمثيل الجغرافي العادل للموظفين من البلدان الأعضاء. كما تولي المنظمة، لدى تعيين الموظفين ومع مراعاة الأهمية القصوى لضمان أعلى معايير الكفاءة والمهارة الفنية، الاهتمام لتعيين الموظفين على أوسع نطاق جغرافي ممكن مع بذل جهود خاصة لتعيين مرشحين من بلدان غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً.

70- وفي 31 مارس/آذار 2020، بلغت نسبة البلدان غير الممثلة 6 في المائة، والبلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً 6 في المائة والبلدان الممثلة تمثيلاً عادلاً 86 في المائة.

(باء) تحسن تمثيل الجنسين

71- تواصل المنظمة جهودها الرامية إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين بين قوتها العاملة. وبفضل استمرار تعزيز جهود التواصل مع الجامعات والمؤسسات لغرض التوظيف، بلغت نسبة الموظفات في المنظمة 53 في المائة. وما فتئت المنظمة تنفذ مبادرات لمواصلة زيادة النساء في وظائف القيادة العليا.

³ الوثيقة A/73/676، النظام الموحد للأمم المتحدة، تقرير اللجنة الخامسة، الجمعية العامة للأمم المتحدة.

⁴ الوثيقة A/73/30، المرفق الخامس، تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام 2018.

72- وصادقت المنظمة على الخطوط التوجيهية المتعلقة بتهيئة البيئة المواتية الخاصة بمنظومة الأمم المتحدة، وتلتزم بالحفاظ على تدابير محدّدة وتعزيزها من أجل تهيئة بيئة عمل مواتية تتيح التنوع والمرونة وتتيح فرصًا متساوية، وتقرّ بأن الموظفين هم أيضًا أفراد أسر ومجتمعات. وتشارك المنظمة بنشاط في فرقة عمل مجلس الرؤساء التنفيذيين المعنية بالتصدي للتحرش الجنسي داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

73- وأطلقت، في 15 أكتوبر/تشرين الأول 2019، لجنة شؤون المرأة الأولى من نوعها في المنظمة. ويتعاون مكتب الموارد البشرية بشكل وثيق مع هذه اللجنة من أجل تعزيز التكافؤ بين الجنسين داخل المنظمة. وعقدت، في فبراير/شباط 2020، مشاورات مع اللجنة بهدف تنقيح خطة العمل لتحقيق المساواة بين الجنسين بين موظفي المنظمة. وفي 8 مارس/آذار 2020، صدرت نشرة المدير العام (DGB 2020/07) بشأن مساءلة المنظمة والتزامها بالمساواة بين الجنسين للتشديد على التزام المنظمة بتحقيق التكافؤ بين الجنسين وتمكين المرأة.

74- وبغية تعزيز المساءلة الإدارية، أُضيف مؤشران جديداً إلى الهدف الإشرافي كجزء من خطة عمل نظام تقييم وإدارة الأداء لعام 2020 التي تهدف إلى تعزيز التكافؤ بين الجنسين وإلى تهيئة بيئة عمل شاملة للجميع ويسودها الاحترام والحفاظ عليها.

75- وسيتم السعي باستمرار إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين باعتباره عنصرًا أساسيًا في استقدام المواهب وإدارتها بشكل استباقي.

التحسين المستمر للكفاءة والإنتاجية على المستوى الإداري من خلال تنسيق عمليات وإجراءات الموارد البشرية وتوحيدها وتحسين الامتثال

(ألف) تفويض السلطات

76- اعتمدت صيغة منقحة من عملية تفويض السلطات في ديسمبر/كانون الأول 2019 لتسريع وتيرة عملية اتخاذ القرارات وزيادة الكفاءة في المنظمة. وتم تفويض بعض المهام إلى نواب المديرين العامين المعيّنين والمديرين العامين المساعدين* لتبسيط عمليات التصديق والموافقة في المسائل الإدارية، لا سيما في مجال الموارد البشرية المتعلقة بإصدار إعلانات الوظائف الشاغرة واتخاذ قرار التعيين. ويحتفظ المدير العام بسلطته في ما يتعلق بعمليات الموافقة والتصديق النهائية على الدرجات الأعلى. (*) يمارس نواب المدير العام في الوقت الحالي وظائف المديرين العامين المساعدين على أساس تفويض خاص للسلطات من المدير العام.

(باء) ممثلو المنظمة

77- تنفذ المنظمة، بالنظر إلى الدور المحوري الذي يؤديه ممثلو المنظمة في المكاتب الميدانية، ما يلزم من تدابير لرفع رتبة بعض ممثلي المنظمة الحاليين.

(جيم) منصة التوظيف

78- رسّخ Taleo مكانته باعتباره نظام المنظمة الخاص بالتوظيف الذي يُعلن من خلاله عن مختلف فرص العمل في المنظمة. فهو يشغل الموقع المحوري على الصفحة الإلكترونية للمنظمة المتعلقة بالوظائف التي تقدم إرشادات للمرشحين بشأن كيفية تقديم طلباتهم باستخدام هذا النظام.

79- ويُشجع العاملون في المكاتب الإقليمية ومقدمو الطلبات الداخليون والخارجيون على تقديم تعقيباتهم بشأن استخدام نظام Taleo، وذلك بدعم من مركز الخدمات المشتركة وشعبة تكنولوجيا المعلومات، وتتخذ هذه الاقتراحات بعين الاعتبار لضمان الاستمرار في تحسين النظام لإتاحة تجربة استخدام أفضل.