



في دائرة الضوء

بيئة عمل تسمح لجميع الموظفين بالازدهار

من الحاسم لتمكين موظفي الصندوق من أداء مهمة الصندوق الفريدة أثناء الأوقات العصيبة توفير بيئة عمل داعمة وأخلاقية وبسودها الاحترام. وفي عام 2022، بذلنا جهودا أكبر للحفاظ على بيئة العمل وتعزيزها لجميع الموظفين في المنظمة.

ويؤكد عمل مكتب الشؤون الأخلاقية في الصندوق أن من المتوقع من جميع موظفي الصندوق - أينما كانوا في العالم - التصرف وفقا لمدونة السلوك في الصندوق وقيمنا الأساسية.

وخلال عام 2022، قدم مكتب الشؤون الأخلاقية في المنظمة المشورة والدعم في كنف من السرية للموظفين بشأن ما يقرب من 240 مسألة أخلاقية، ويسرّ إجراء تسويات غير رسمية للنزاعات.

ويتوقع الصندوق أيضا من شركائه المنفذين الالتزام بنفس المعايير الأخلاقية العالية. وحرص مكتب الشؤون الأخلاقية في عام 2022، وهو العام الذي شهد تحقيق إنجاز مهم، على إدراج التزامات شركائنا الأخلاقية في الشروط العامة لتمويل التنمية الزراعية التي وافق عليها المجلس التنفيذي. وفي إطار دعم شركائنا، أصدرنا مدونة السلوك للأطراف في المشروعات توضح التزاماتهم وسلوكهم الأخلاقي المطلوب منهم، بما في ذلك بموجب سياسة الصندوق لمنع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لها. وخلال العام، قمنا بتدريب أكثر من 200 1 شريك على التصدي لحالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين في قاعات دراسية في أكثر من 25 بلدا.

ولرصد الدعم المقدم إلى الموظفين وغير الموظفين في الميدان، أجرينا استقصاءً تجريبيًا في عام 2022 استهدف القوى العاملة الميدانية بأكملها لجمع تعقيبات عن فعالية الدعم المقدم من حيث الخدمات والموارد والمعلومات وتنفيذ إطار التفويض بالصلاحية. وكان الهدف من ذلك تقدير مستوى الرضا وتحديد مجالات التحسين المحتملة. وكان مستوى رضا الموظفين أكثر من 70 في المائة، أي أقل بنسبة طفيفة عن المستوى المستهدف المحدد بنسبة 80 في المائة. واعتبارًا من عام 2023، سيجري إبلاغ نتائج الاستقصاء إلى المجلس التنفيذي كجزء من مؤشرات الأداء الرئيسية بشأن التغيير المؤسسي التحويلي.

وواصلنا جهودنا لمكافحة خطاب الكراهية والعنصرية والتمييز. وخلال عام 2022، أجرينا استقصاءً شمل أكثر من 1 500 موظف وأفراد آخرين تعاقد معهم الصندوق لفهم مدى انتشار خطاب الكراهية والعنصرية والتمييز في مجالات عملنا ولوضع إجراءات ملموسة كجزء من خطة مؤسسية للتخلص من ذلك في جميع جوانب عمليات الصندوق.

وبذلنا أيضا مزيدا من الجهود في مجال تدريب الموظفين الميدانيين حيث قمنا بتزويد القوى العاملة اللامركزية بالمعرفة والأدوات لتمكينهم من أداء وظائفهم بصورة أفضل وبفعالية أكبر، ولسد الفجوات في المهارات. وفي إطار خطة تعزيز المهارات 2.0 وأكاديمية العمليات، قدمنا في عام 2022 ثلاث وحدات تدريبية لحوالي 80 مشاركا في 6 جلسات.

وبالإضافة إلى ذلك، أطلقنا برنامجا مخصصا للتدريب بشأن تضارب المصالح لتعزيز الفهم المشترك للنزاهة وكيفية ارتباطها بما نقوم به من عمل.

ويتعلق إيجاد بيئة عمل ببناء أيضا بضمان حصول جميع موظفي الصندوق، أينما كانوا، على الدعم الذي يحتاجون إليه لتحقيق ازدهارهم - مهنيا وشخصيا. وتزداد أهمية ذلك في سياق اللامركزية الجارية في الصندوق لتقريب الموظفين من الأشخاص الذين نخدمهم.

ويواصل الصندوق توفير المرونة للموظفين وقام بتمديد المشروع التجريبي للعمل عن بُعد حتى مارس/آذار 2023. واستفاد من هذا المشروع التجريبي حتى الآن أكثر من 400 موظف، معظمهم يعملون عن بُعد من مراكز العمل المكلفين بالعمل منها.

وبحلول نهاية عام 2022، ازداد الحضور الميداني لموظفينا إلى 39 في المائة مقابل 35 في المائة في بداية العام. ونتوقع أن تصل نسبة الوظائف التي تعمل من الميدان إلى 45 في المائة بحلول عام 2024. وازداد أيضا الحضور الذي يقوده المديرون القطريون داخل البلدان. وبحلول نهاية عام 2022، كان هناك 12 مكتبا إضافيا يقوده مديرون قطريون - مكتبان جديان و10 مكاتب جرت ترقيةها من مكاتب يقودها مسؤولو البرامج القطرية إلى مكاتب يقودها مديرون قطريون.