

C 2025/8附件8：职工性别和地理分布情况

员工性别平衡

1. 粮农组织始终致力于继续努力实现员工队伍中的性别均等，并使其方法与全系统战略相一致。在《联合国全系统性别均等战略》启动后，本组织根据其作为专门机构的具体背景和挑战，制定了一份详细的《实现粮农组织工作人员性别均等行动计划》。
2. 粮农组织旨在到 2024 年实现专业职位性别均等，到 2026 年实现高级职位性别均等。自 2012 年以来，在征聘和任命过程中特别关注女性候选人，包括强制性纳入女性候选人参加职位面试和任命。截至 2023 年 12 月底，女性职员在专业职位中占 47%，在高级职位中占 28%。
3. 除其他措施外，为加快实现职工队伍的性别均等，粮农组织继续加大面向广大专业机构和大学的征聘宣传力度，以吸引女性申请人。随着高级职工逐步退休，本组织将利用重要机会窗口为员工队伍征聘新职工，特别注重实现性别平衡。

截至 2023 年 12 月 31 日的女性和男性职工

职级	女性	男性	合计	女性比例
管理人员 (D1、D2、助理总干事、副总干事)	36	94	130	28%
专业人员 (P1-P5) *	776	860	1 636	47%
国家专业官员 (N1 - N4)	109	149	258	42%
一般服务人员 (G1-G7)	847	417	1 264	67%
合计	1 768	1 520	3 288	54%

* 包括 39 名初级专业官员。

地理代表性进展

4. 在进行国际专业人员招聘决策时，始终遵循择优录用标准，确保本组织能招到最合格的候选人，填补所有职位空缺。同时，根据粮农组织《章程》第 VIII 条第 3 款精神，继续适当注重确保成员国在本组织秘书处的公平地理代表性。

5. 2003 年 11 月大会第三十二届会议通过了粮农组织地理分布代表性计算方法。根据该方法，40%的职位按成员资格分配，5%按成员国人口分配，55%按分摊会费比例分配。

2022-2023 年期间，任职人数为零、任职人数不足和任职人数过多的国家相对较少。粮农组织实现了大会规定的代表性目标，即员工队伍中任职人数合理的国家比例应达到 75%或以上。截至 2023 年 12 月 31 日，粮农组织职工队伍中任职人数合理的成员国比例为 76%。

6. 粮农组织继续通过重新启动青年专业人员计划等安排，重点面向任职人数为零和任职人数不足国家的候选人开展外联工作。

截至 2023 年 12 月 31 日各区域未处于恰当范围的国家

区域	超出恰当范围上限的国家	任职人数不足的国家	任职人数为零的国家
非洲			安哥拉、利比里亚、 圣多美和普林西比、 塞舌尔
亚洲	巴基斯坦	中国、印度尼西亚、 日本、大韩民国、新加坡	东帝汶
欧洲	保加利亚、希腊、 匈牙利、意大利、西班牙	丹麦、以色列、瑞典、 瑞士	爱沙尼亚、黑山
拉丁美洲及 加勒比	巴西、哥伦比亚、 厄瓜多尔		安提瓜和巴布达、 巴哈马、圣卢西亚、 圣文森特和格林纳丁斯
近东	埃及	伊拉克、科威特、 沙特阿拉伯、 阿拉伯联合酋长国	卡塔尔
北美洲		美国	
西南太平洋			库克群岛、斐济、 基里巴斯、马绍尔群岛、 密克罗尼西亚、瑙鲁、 纽埃、帕劳、图瓦卢、 瓦努阿图