



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

C

财政委员会

第一九九届会议

2024 年 5 月 20–24 日，罗马

道德操守办公室 2023 年度报告

对本文件实质性内容如有疑问，请联系：

道德操守办公室高级道德操守官员

蒙德·马戈罗女士

电话：+39 06570 53800

电子邮箱：Ethics-Office@fao.org

内容提要

- 本报告介绍了联合国粮食及农业组织（粮农组织）道德操守办公室 2023 年为本组织营造合乎道德操守的工作环境而在以下领域开展的咨询和预防工作：咨询与指导、年度披露计划、防范报复、标准制定和政策宣传，以及培训、认识提高和宣传活动。
- 根据 2023 年开展的工作，道德操守办公室就以下领域提出了若干意见，详见下述报告全文：
 - 立足有力的政策基础、培训和宣传工作，推进积极旁观者干预对于促进在工作环境中抵制不道德行为至关重要。
 - 同样，透明度和问责能够促进心理安全，是培养鼓励“畅所欲言”健康文化的核心支柱，此类支柱主要通过各级管理人员就影响自身问题与员工进行及时、顺畅的沟通来建立。
 - 各单位及各级人员均应自主做出合乎道德操守的决定，并为此承担责任，因为符合道德操守的工作环境不是凭空产生的，而是由本组织所有人共同营造。
 - 必须在全组织范围内加强认识可能构成利益冲突的问题。
 - 招聘国家公务员会给本组织带来利益冲突风险，但同时也应认识到，由于本组织担负的技术职责，在许多情况下，可能依靠此类招聘。
- 为促进本组织的道德行为并提高认识，道德操守办公室开展了各类活动，涉及就道德操守相关事项提供咨询与指导、分享对标准制定和政策的参考意见，开发宣传和认识提高工具以及编制专门简报等。
- 2021 年修订了年度披露计划，更加注重查明利益冲突。该方案于 2023 年成功实施，报告年份为 2022 年。
- 2023 年，道德操守办公室接到 686 次联络，其中大多数询问外部活动、利益冲突和行为标准等事宜。部分联络涉及道德操守办公室职责范围以外的问题或需要其他部门干预的问题；此类联络移交至其他办公室。近年来，道德操守办公室收到的联络数量急剧上升。
- 道德操守办公室收到 12 份指控报复的报告，其中 7 份不符合《举报人保护政策》规定的标准，5 份符合标准。在三起案件中，初步证据审查后判定，未发生报复行为，而在两起案件中，根据初步证据判定存在报复行为。相关案件已移交监察长办公室开展调查。其他提及报复的联络其实是请求就其他事项提供指导。

征求财政委员会指导意见

- 提请财政委员会注意道德操守办公室 2023 年度报告，并支持道德操守办公室继续努力，促进本组织营造合乎道德操守的工作环境，特别是培养员工的道德操守决策能力，从个人和本组织的最佳利益出发，明确、避免和处理不道德行为。

建议草案

财委：

- 赞赏报告的质量以及对于所提问题的分析意见，其中涵盖了道德操守办公室职责范围内的各项职责，同时指出所开展的工作具有重要意义，有助于在本组织内营造合乎道德操守的工作环境；
- 注意到道德操守办公室的意见，其中强调本组织需支持开展并巩固文化建设，保障心理安全、鼓励“畅所欲言”；
- 认识到需要进一步开展工作，在本组织的所有程序和所有层面再接再厉，提高对利益冲突的相关认识；
- 赞赏总干事和高级管理层继续支持道德操守办公室履职尽责，加强本组织的道德行为规范。

目录

引言	5
职责和目标	5
意见	6
管理和资源	8
建议和指导	9
标准制定和政策宣传	20
培训、认识提高和宣传	23
年度披露计划	25
防范报复	28
联合国一致性	30
展望	30
附件	32

引言

1. 本报告概述了联合国粮食及农业组织（粮农组织）道德操守办公室 2023 年 1 月至 12 月期间开展的活动。报告首先强调了关于挑战和机遇的主要意见，简要概述了行政管理方面的考虑，随后详细介绍了道德操守办公室在主要职责领域开展的工作和取得的成就：即提供咨询与指导；标准制定和政策宣传；培训、提高认识和宣传工作；年度披露计划；防范报复；以及促进联合国一致性。最后，报告展望了 2024 年工作情况。
2. 根据本组织监督安排，本报告由监督咨询委员会审查，并将以不同的格式在 www.fao.org/ethics 网站上公布。
3. 本报告所有图表均由道德操守办公室根据粮农组织内部数据编制。

职责和使命

4. 道德操守办公室根据 2008 年 11 月大会第三十五届（特别）会议第 1/2008 号决议于 2009 年 12 月设立。2012 年至 2016 年，道德操守委员会作为道德操守问题咨询小组开展工作。2014 年，设立了调解专员/道德操守官员职位，隶属法律办公室，负责行政事务。
5. 2019 年 4 月，理事会第一六一届会议批准了《2020-21 年工作计划和预算》中关于区分并加强调解专员与道德操守官员职能的建议。2020 年 3 月，道德操守官员就职，两项职能实现分离。
6. 道德操守办公室的职责是培养廉正、透明和问责的文化，促进所有员工按照最高行为标准履行职责，并在目睹不当行为时挺身而出，而不必担心遭致报复。
7. 高级管理层始终支持道德操守办公室开展工作，总干事强调必须将廉正和道德操守作为粮农组织的优先重点。
8. 同年，道德操守办公室有机会与监督咨询委员会进行了各类正式和非正式合作。委员会就应对与道德操守办公室职责相关的若干挑战以及需改进的领域提出了真知灼见和有力指导，道德操守办公室受益匪浅。
9. 道德操守办公室与法律办公室、总干事办公室、人力资源司、监察长办公室和调解专员办公室就各类问题开展合作。尽管如此，道德操守办公室仍独立提供建议和意见，保护本组织和有关个人的利益和声誉。

意见

积极旁观者干预

10. 粮农组织正努力应对不道德行为，从欺诈和性骚扰等较恶劣的类型，到未构成不当行为但影响工作环境健康的行为。微歧视是性别歧视或种族歧视等深层次问题的表现，对于此类行为，往往无法采取行政措施，包括纪律处分，但必须加以解决，为实现心理安全营造良好环境。

11. 不同类型的道德行为需采用不同的解决办法。粮农组织员工的一项职责是，必须报告被指控的不当行为。然而，部分被举报情况可能未达到不当行为的程度，因此，此类情况最好通过其他方式解决，而非进行调查。

12. 为粮农组织所有人员赋权，人人皆是积极旁观者，在发现不道德行为时进行干预，应对某些未必构成不当行为的不道德行为。积极旁观者干预能够产生诸多有益影响：

- a. 在同事之间建立忠诚和信任，建立更牢固、更深厚的工作关系。
- b. 遏制轻度不当行为，消除误解。
- c. 及早处理不道德行为，防止事态升级。
- d. 粮农组织人员进一步了解在共同营造和谐、合乎道德操守的工作环境方面的义务。

13. 2023 年，道德操守办公室通过网络研讨会和专门培训，重点提高粮农组织人员的能力，促进人人成为积极旁观者，2024 年将继续开展此类培训（见第 81 段）。道德操守办公室欢迎管理层在此领域提供支持，推动并鼓励在本组织开展培训和能力建设。

粮农组织雇佣国家公务员

14. 2023 年，道德操守办公室发现，对于双重雇用国家公务员等类型的招聘，就潜在利益冲突风险开展道德操守评估的请求数量大幅增加。在此类情况下，粮农组织主要以兼职方式招聘与国家公务员系统签订合同的人员。根据《国际公务员行为标准》第 8 条，粮农组织人员必须表明独立于任何国家政府（及其他机构）。为系统开展利益冲突风险评估，2003 年，道德操守办公室被正式纳入招聘程序，因为所有国家公务员招聘均需开展评估。

15. 并非所有此类招聘均存在利益冲突风险，今后应简要说明哪些情况应由道德操守办公室开展道德操守评估，哪些情况可由负责的人力资源官员决定。目前正就此事与利益相关方进行讨论。

16. 尽管如此，本组织依赖于招聘国家公务员，可能会产生利益冲突风险，因为在某些情况下，此类人员在粮农组织和政府部门工作可能涉及相同的利益相关方，这就产生到底代表哪个机构的问题，亦或他们能够接触到粮农组织的机密信息，可能会利用这些信息对粮农组织造成不利影响。

17. 粮农组织作为联合国专门机构，相关职责的技术性较强，可能为部分招聘提供合理的业务理由，因为国家公务员系统之外具备专业知识的人员有限。尽管如此，招聘部门应努力扩大潜在候选人库，着力减少潜在利益冲突的情况。宜通过适当规划并采用竞争性征聘做法，确保不再总是依赖国家公务员满足当前和未来需求。

透明度和问责制

18. 道德操守办公室继续倡导健康有力、鼓励“畅所欲言”的文化。在 2022 年报告中，我们强调了心理安全对于促进这一持续发展的重要性。促进积极工作文化的其他重要因素是**透明度和问责**。这两项因素首先靠沟通，包括管理人员与其团队成员之间的沟通以及同事之间的沟通，因为及时顺畅的沟通有助于员工理解某些决定以及这些决定可能产生的影响。沟通还有助于员工统一意见，团结一致，及早解决工作中的任何冲突。

19. 各级管理人员以身作则，明确及时地传达任何政策、程序或组织变革，确保粮农组织人员能够在任何影响到自身的变革过程中发表意见，促进提高透明度，改善问责制。

20. 同样，应慎重考虑确保尽职调查具备连贯性，促进确保招聘过程中实行问责制，在不再与编外人员续签合同或终止合同方面也实行问责制，否则可能会造成利益冲突，或产生偏向性看法。

21. 因此，道德操守办公室促进规范道德行为的方法是，建立信任、倡导问责和表示赞赏。

认识利益冲突问题

22. 根据对粮农组织道德操守管理情况的审计结果（见第 75 段），以及道德操守办公室从 2023 年所提供建议和指导下收集到的信息，显然仍需大量积累有关查明、评估和管理利益冲突的知识，并建设相关能力。需加强各级人员的此类能力。

23. 2023 年，道德操守办公室开展了**组织利益冲突风险摸底工作**（见第 71 段）。这项工作涉及案头审查活动以及与本组织各利益相关方磋商。摸底调查的结果将于 2024 年第一季度提交管理层。这些结果将为道德操守办公室提供参考意见，以便进一步提高对利益冲突的认识，开展能力建设。

自主遵守道德操守和廉正

24. 道德操守办公室鼓励所有人员对自身决定负责，因为粮农组织的廉正和良好声誉只能通过本组织所有人员的日常道德行为来实现。道德操守办公室是所有员工均可利用的资源，指导和支持员工在总部和各权力下放办事处履行粮农组织职责时，掌控可能需要考虑道德操守问题的复杂局面。道德操守办公室并非把关，而是发挥推动作用，促进粮农组织工作取得成功。

25. 为在此领域建设能力，2023 年，道德操守办公室继续努力提高对道德操守和行为的认识，并将于 2024 年利用创新工具继续开展此类活动。

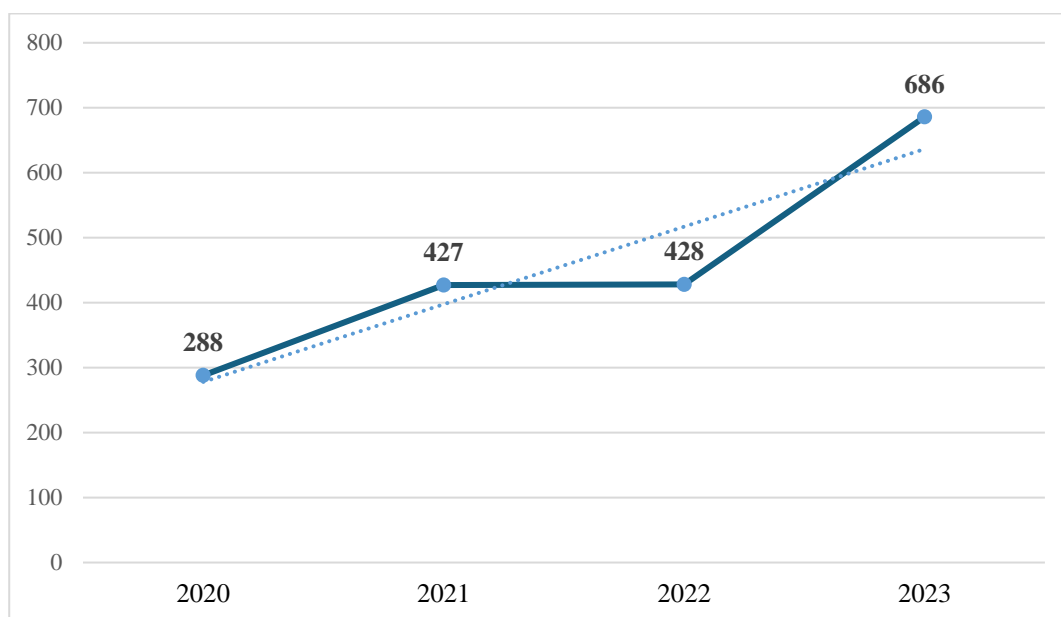
26. 道德操守办公室对 2023 年就道德操守和廉正问题寻求指导的诸多粮农组织同事表示赞赏，因为这表明他们打算做出正确行为，同时也感谢有机会于 2024 年继续向粮农组织同事和管理层提供建议。

管理和资源

27. 道德操守办公室有三（3）名员工：一名道德操守高级官员（P-5）、一名道德操守官员（P-3）和一名道德操守助理（G-4）。其他人员视具体任务时限招聘。

28. 自 2020 年道德操守办公室成为独立办公室以来，工作量逐年增加，因此有必要长期解决增加人力资源的问题。仅联络次数就从 2020 年的 288 次增至 2023 年的 686 次，增长两倍多（图 1）。

图 1：2020-2023 年与粮农组织道德操守办公室联络次数趋势



29. 2023 年 12 月，理事会第一七四届会议批准了增设一个专业人员职位的请求，将于 2024 年开始遴选过程。此外，2023 年，提供了一笔员工发展基金特别拨款，用于开展积极旁观者干预措施培训。

30. 道德操守办公室表示感谢各成员增加正常预算为增设职位拨款，并感谢本组织特别拨款，促进实施此项重要的培训举措。

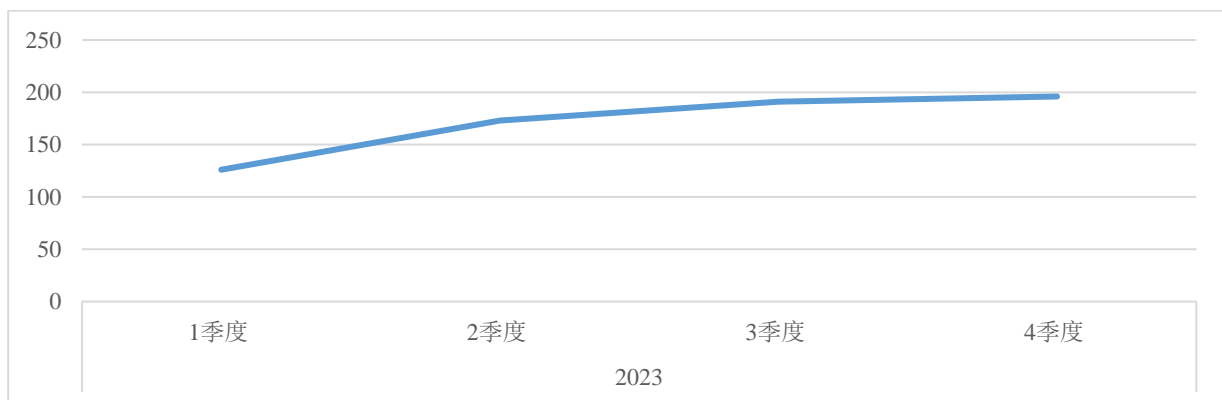
31. 2023 年，道德操守办公室与监察长办公室和调解专员办公室一同获得了“同一个粮农组织团队奖”，表彰其在道德操守和廉正领域为本组织做出的突出贡献。

32. 2023 年计划开展的大多数活动均得到落实，但也做出一些调整。道德操守办公室使用了所有划拨资金。

建议和指导

33. 2023 年，道德操守办公室收到来自本组织涉及 15 639 名员工的 686 次咨询与指导请求。相当于每个日历月联络 57 次，全年趋势稳定（图 2）。部分联络需要大量时间进行分析和答复，另一些则迅速得到处理，例如，建议移交其他部门。

图 2：2023 年与粮农组织道德操守办公室联络的数量趋势



34. 联络内容记录在保密数据库中，并根据涉及的主要问题进行分类。道德操守办公室记录了与相关个人的详细联络内容，包括尚未签订合同但掌握合同预期明细内容的个人。采取这种做法是为了保留个人记录，以备将来参考。然而，有些联络是以管理层名义进行的，未说明请求所涉个人的详细情况，这意味着此类联络未在具体合同类别下报告。

35. 为便于比较，今年报告中的数字含 2022 年的数据，主要分析 2023 年数据。

36. 平均而言，所有联络均在两个工作日内得到回复。

37. 绝大多数联络属于“**建议和指导**”类（图 3）。在这一类别下，三个子类别占所有联络的 83%（图 4）：“外部活动”（32%）、“一般利益冲突”（39%）和“行为标准”（12%）。

图 3：2022 和 2023 年按类别分列的联络次数

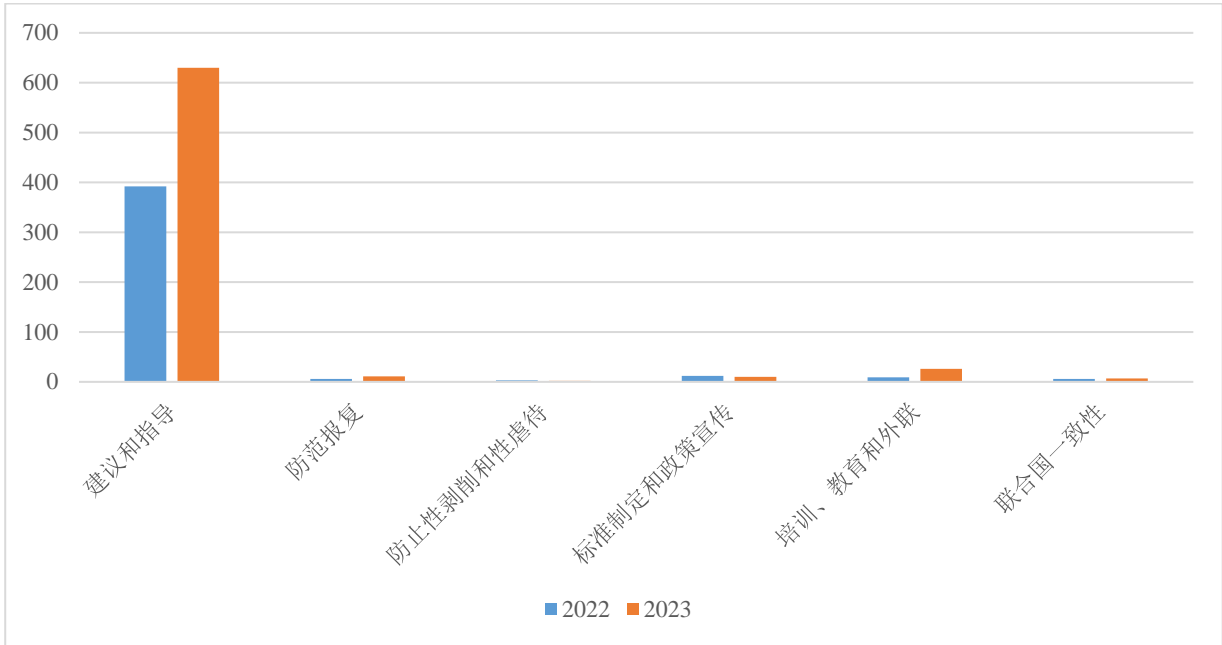
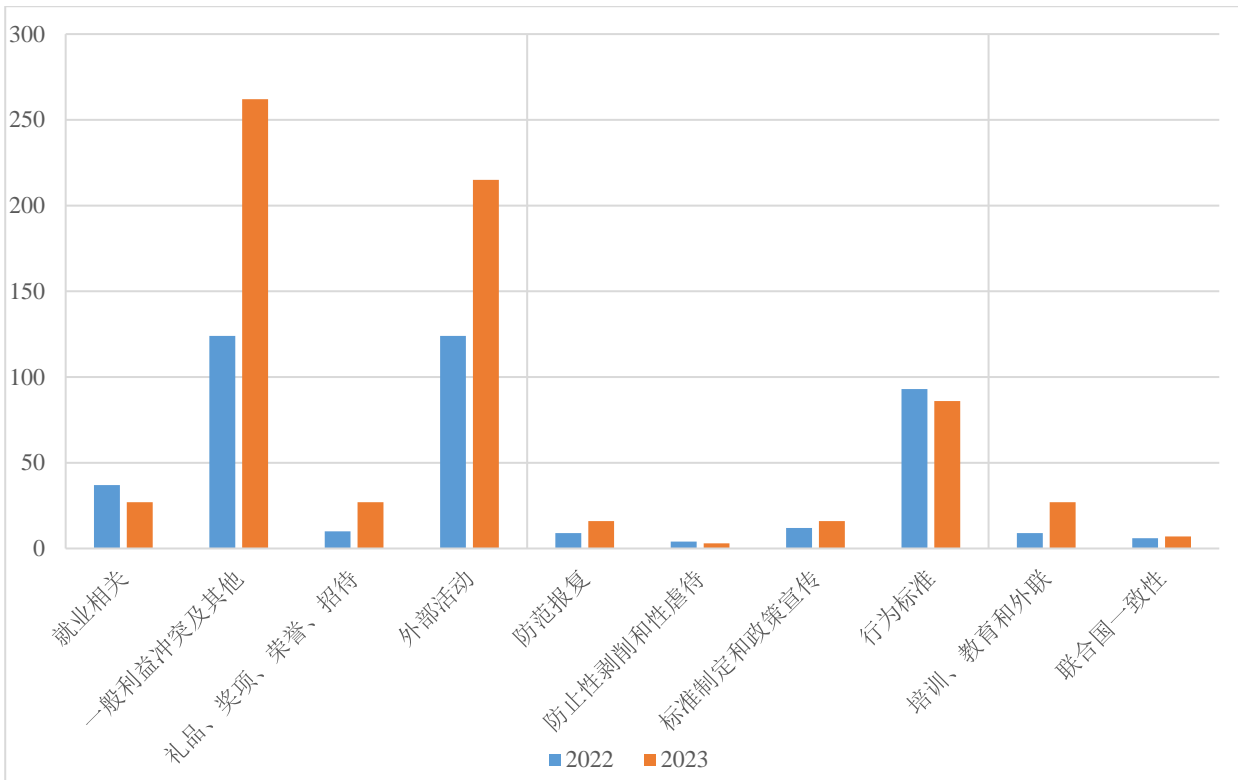
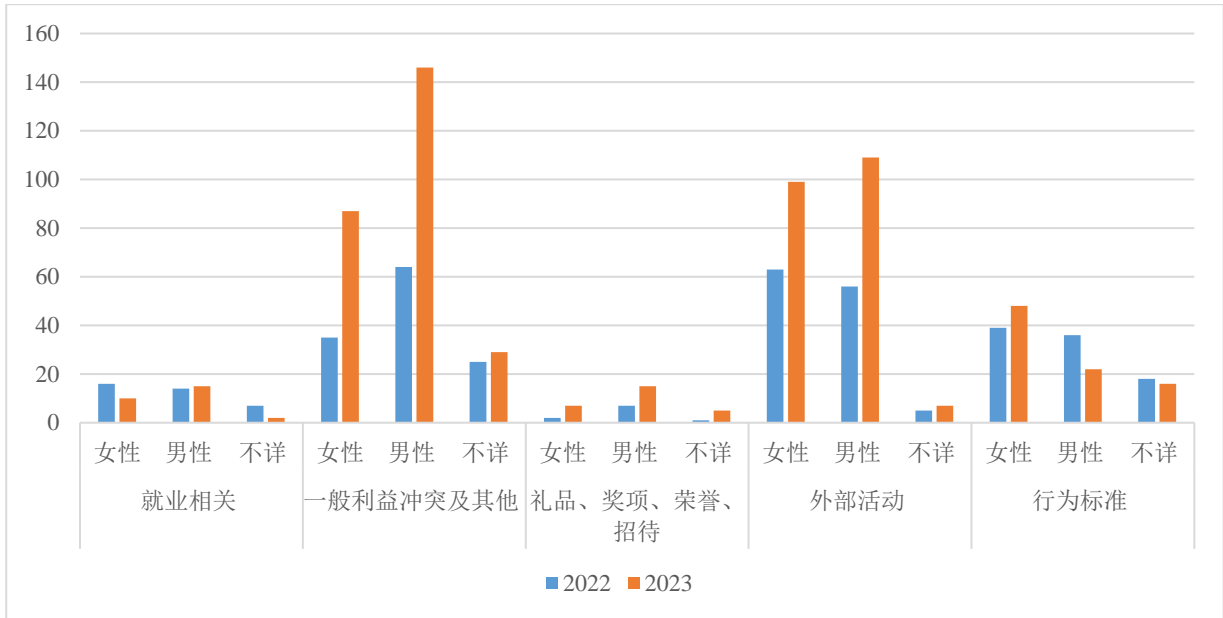


图 4：按子类别分列的联络次数（2022 和 2023 年）



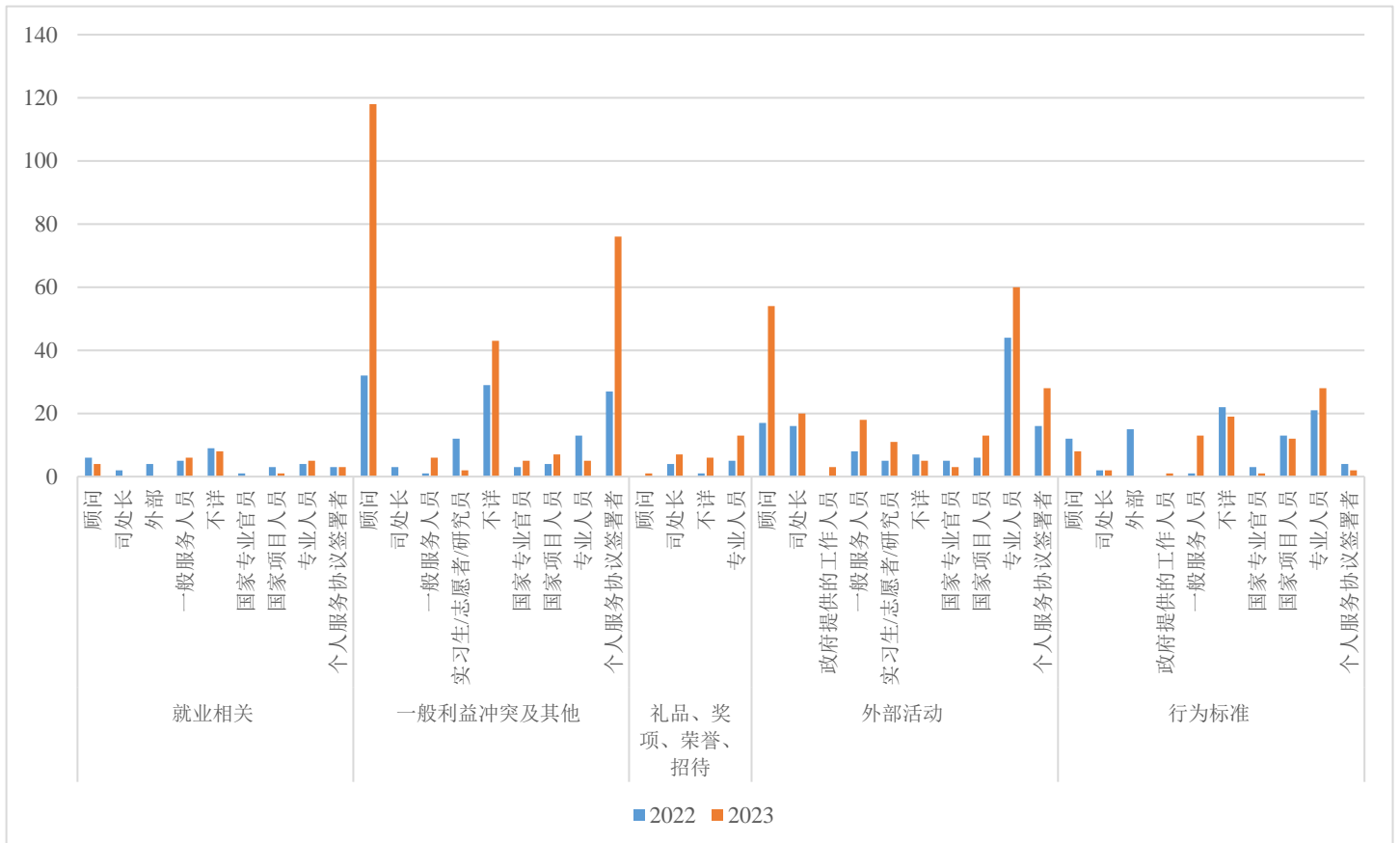
38. 联络道德操守办公室的人员无明显性别差异，但“一般利益冲突”除外，联络道德操守办公室的女性为 87 名，男性为 146 名（即男性比女性多 25%）（图 5）。这与 2022 年的趋势类似。

图 5：按子类别和性别分列的“咨询与指导”类别联络数量（2022 和 2023 年）



39. 我们还发现，编外人员或与编外人员相关的联络略多于半数（图 6）。

图 6：按子类别和合同类型分列的“咨询与指导”联络次数（2022 和 2023 年）



40. 同样，在所有联络中，仅一半以上由总部同事进行，其余一半则分属各区域¹（图 7a）。图 7b 按子类别逐项列出了各区域同事的联络类型。

图 7a：按区域类别分列的联络次数（2022 和 2023 年）

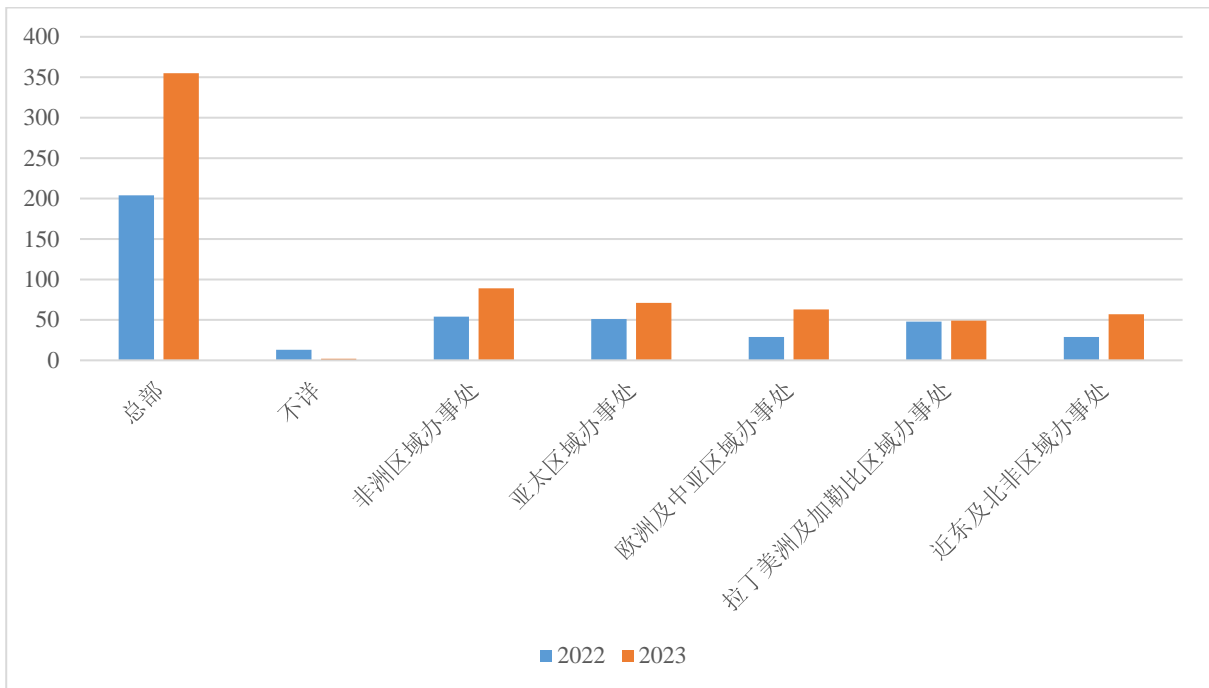
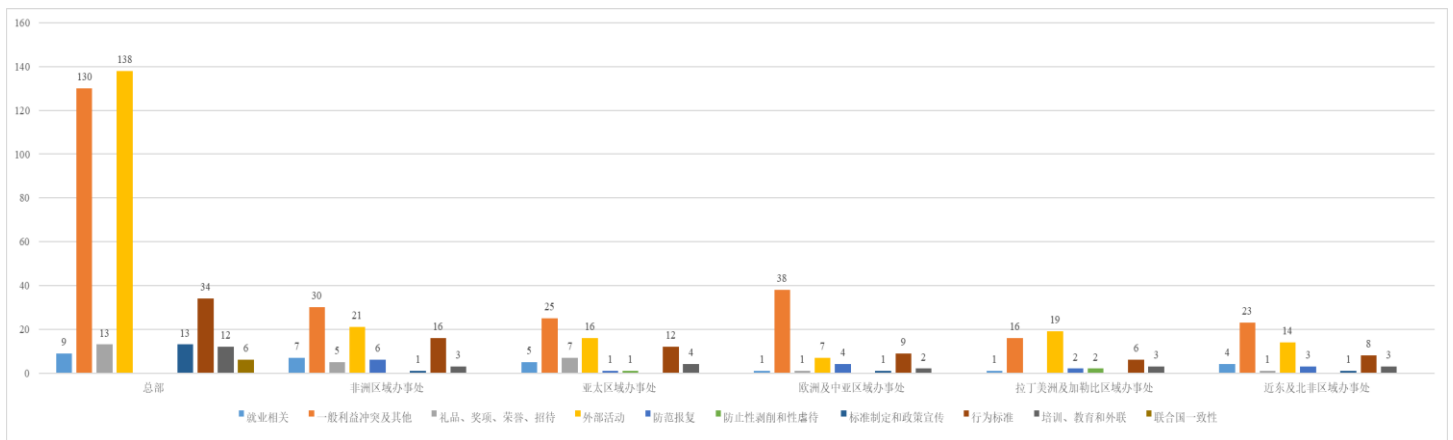


图 7b：按区域和子类别分列的联络次数

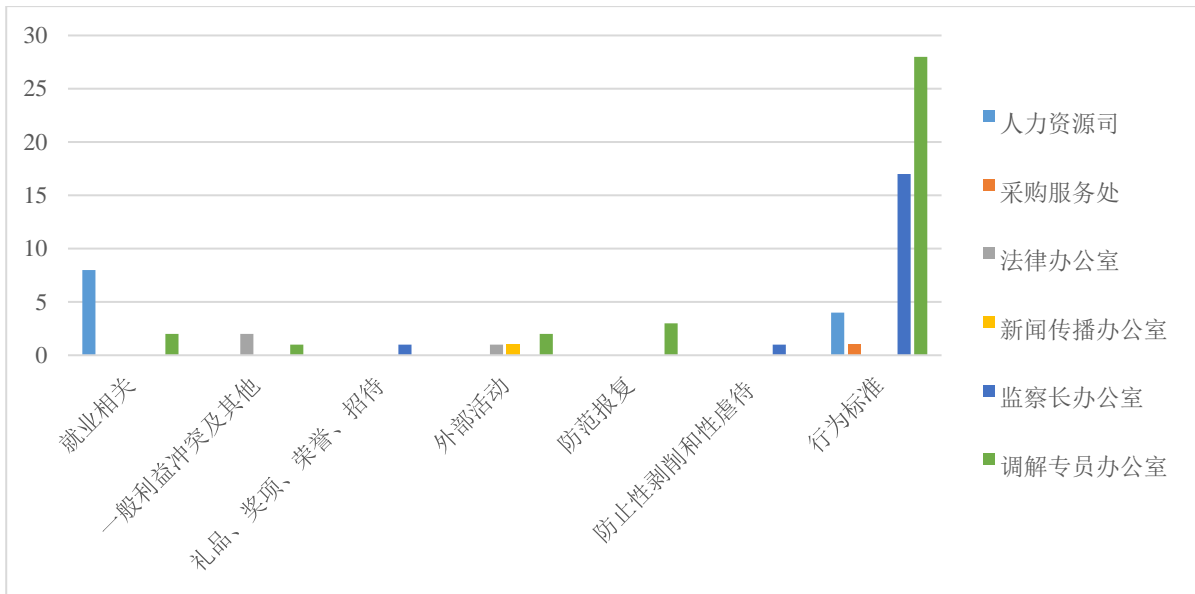


41. 与往年一样，相比个人（45%），略半数以上的联络来自管理层（55%）。

42. 若干联络，特别是涉及人际问题的联络，被移交其他部门，特别是调解专员办公室，以非正式方式解决冲突或进行其他干预，可能需开展正式调查的情况则移交至监察长办公室（图 8）。2023 年的实际移交数量与 2022 年类似，考虑到联络次数增加，这意味着 2023 年的移交数量占比有所减少。这可能表明同事们对各单位职责的认识有所提高，从一开始就能联络到适当的资源。其中几次，联络人被告知不止存在一种解决方案。

¹ 虽然分属各区域，但具体区域承担行政职责的各办事处进行联络，即不仅仅是由区域办事处联络。

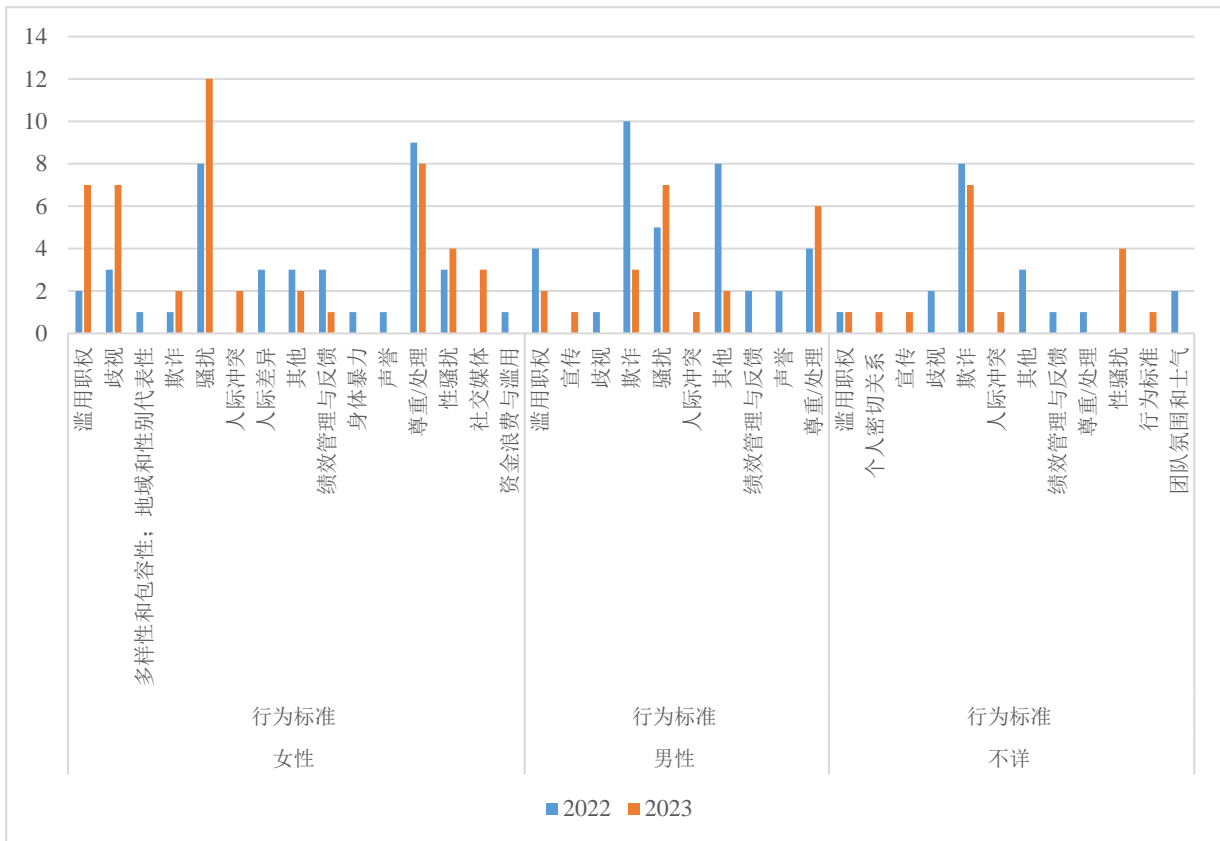
图 8：移交粮农组织其他部门的联络次数



“行为标准” 联络

43. 关于“行为标准”子类别（图 9），值得注意的是，在几乎所有涉及人际问题（包括骚扰和滥用职权指控）的领域，联络道德操守办公室的女性均多于男性。

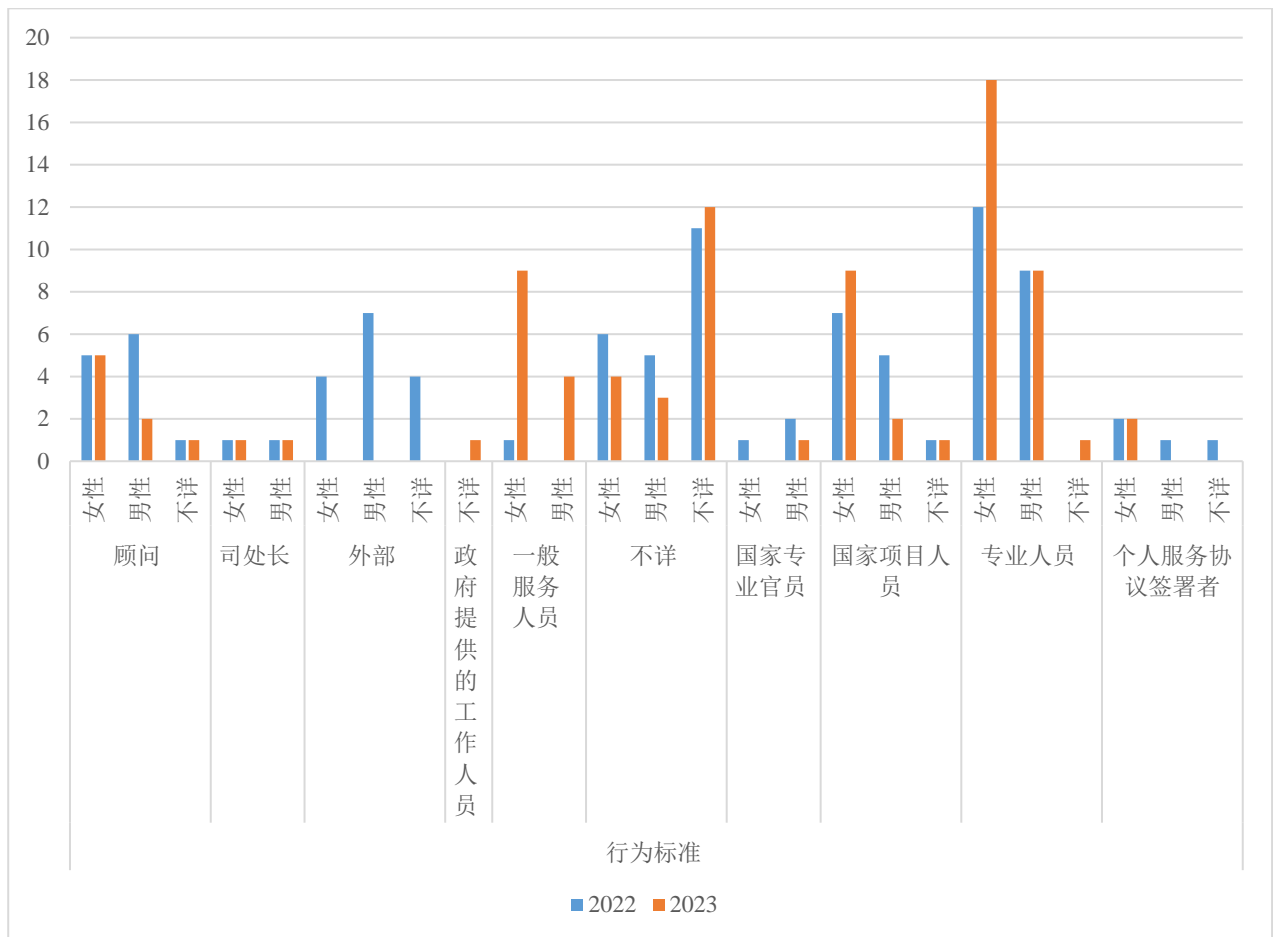
图 9：按细节和性别分列的“行为标准”子类别的联络次数



44. 八次联络涉及就“性骚扰”提供建议，其中四次详细分析相关情况后就认为构成骚扰，并建议投诉人向监察长办公室举报。在其他情况下，如果是管理层进行的联络，道德操守办公室会指导如何联络人力资源司或调解专员办公室，以便获得进一步支持，处理相关情况。例如，当本组织注意到某人在之前工作中可能涉嫌性方面的不当行为，或被举报涉嫌性骚扰事件，而主管询问如何为受害者提供最佳支持时，就属于此类情况。在所有情况下，道德操守办公室还就受害者能够利用的现有资源提供指导，并确保后续适当联系联络人员了解相关情况。

45. 图 10 显示了有关“行为标准”的合同模式和联络人性别。通过将这一信息与本组织的人力资源数据进行三方对比，不难发现在与道德操守办公室联络的专业人员（P）职类中，女性（18 人）的比例明显高于男性（9 人），而女性在专业人员职类中仅占 47%²。

图 10：按合同类型和性别分列的“行为标准”子类别联络次数（2022 和 2023 年）

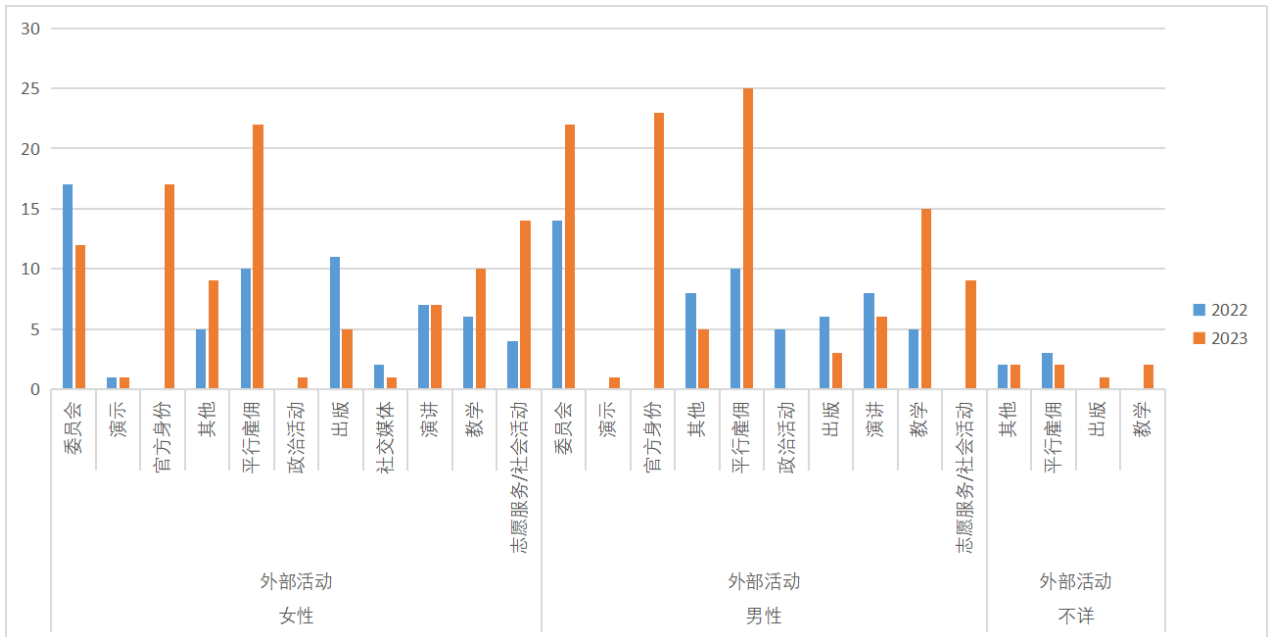


² 参见《2023 年度人力资源报告》第 3.1 节“多元化员工队伍”。

“外部活动”联络

46. “外部活动”类别的联络所涉人员往往是请求允许其担任委员会成员、平行雇佣或参与演讲和教学活动（图 11）。在这些活动中，员工希望利用个人专长来提高能力或分享知识。寻求评估“外部活动”请求的女性人数（99人）与男性人数（109人）大致相同。

图 11：按详细情况和性别分列的“外部活动”子类别联络次数（2022 和 2023 年）



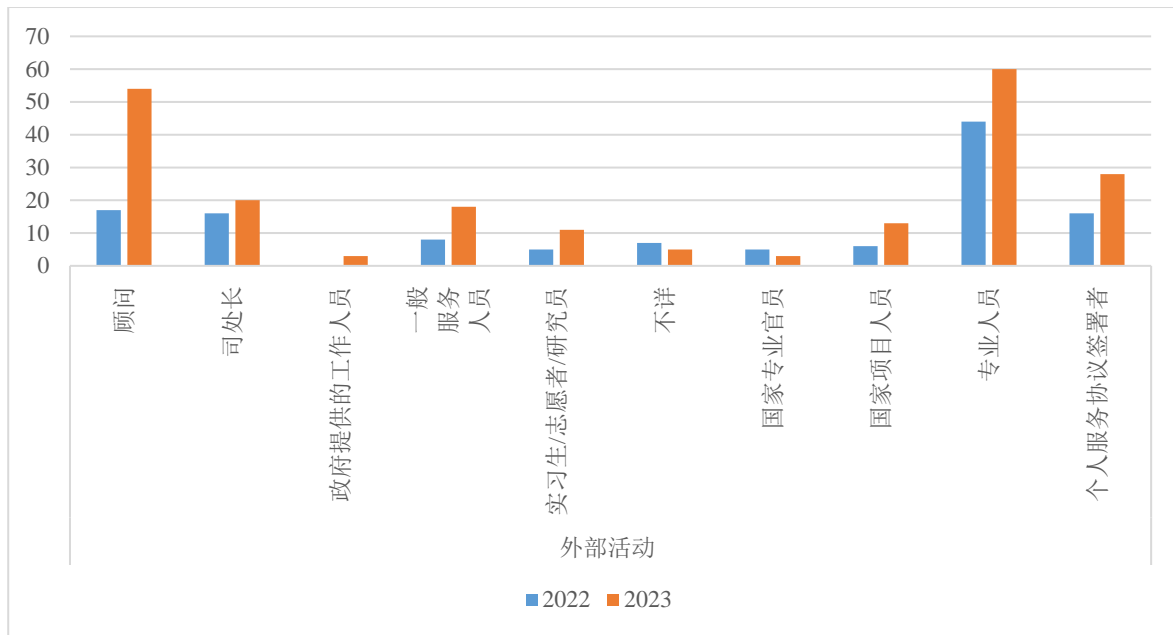
47. 对于其中几项联络，道德操守办公室认为，有关活动应作为申请者在粮农组织承担的部分正式职责。此类活动被记录为“官方活动”，未在这一子类别下记录活动类型。应由粮农组织管理层而不是道德操守办公室考虑是否适合开展相关活动。

48. 部分联络涉及“平行雇佣”，主要是指粮农组织有意招聘一名同时受雇于其他机构的顾问或协议签署者，或聘用人员参加提供报酬的短期活动等不符合任何其他类别的情况。道德操守办公室独立审查与申请有关的实际、潜在或已经发生的利益冲突。在道德操守办公室的评估表明不支持聘用的情况下，招聘管理人员或员工还可请求授权聘用，因为管理层会考虑其他方面因素，如业务连续性和其他业务需求。

49. 图 12 显示，51%的道德操守评估申请由编外人员提出或涉及编外人员³（顾问、个人服务协议签约人、实习生/志愿者/研究员、国家项目人员、政府提供的工作人员），57%的联络是由员工（司长、专业人员、一般服务人员和国家专业官员）进行。其余联络由管理层进行（不详）。

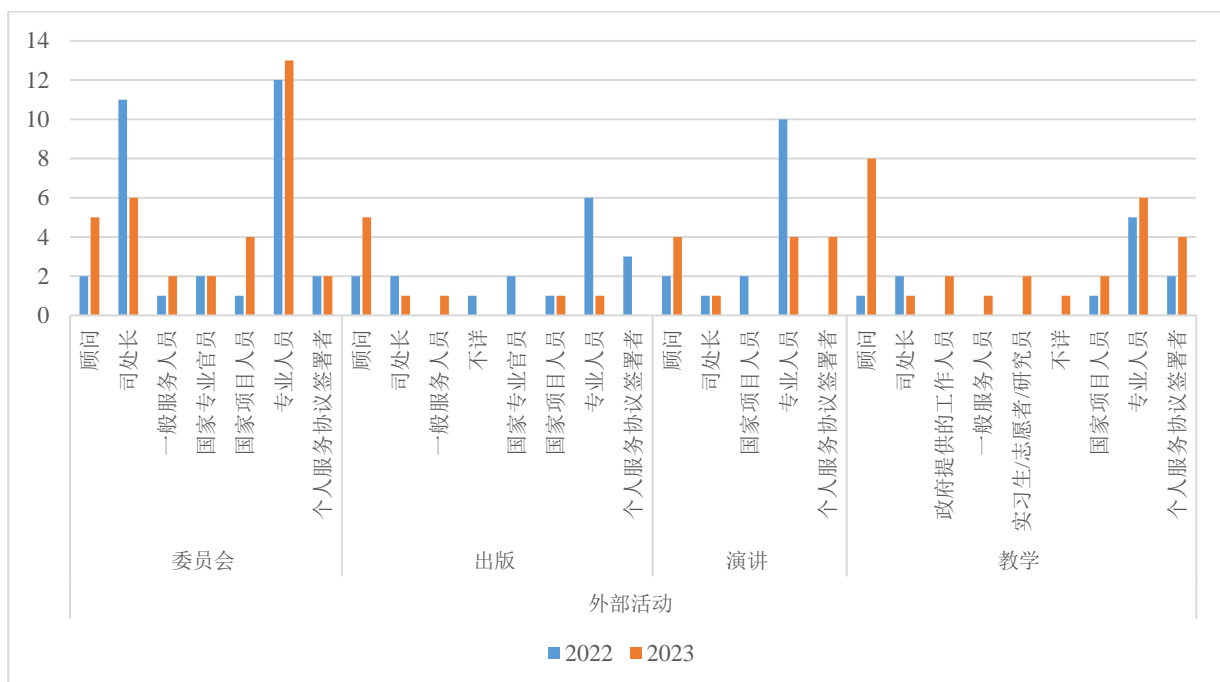
³ 编外人员又称“非职工人力资源”或“其他人员”。

图 12：按合同类型分列的“外部活动”类别联络次数（2022 和 2023 年）



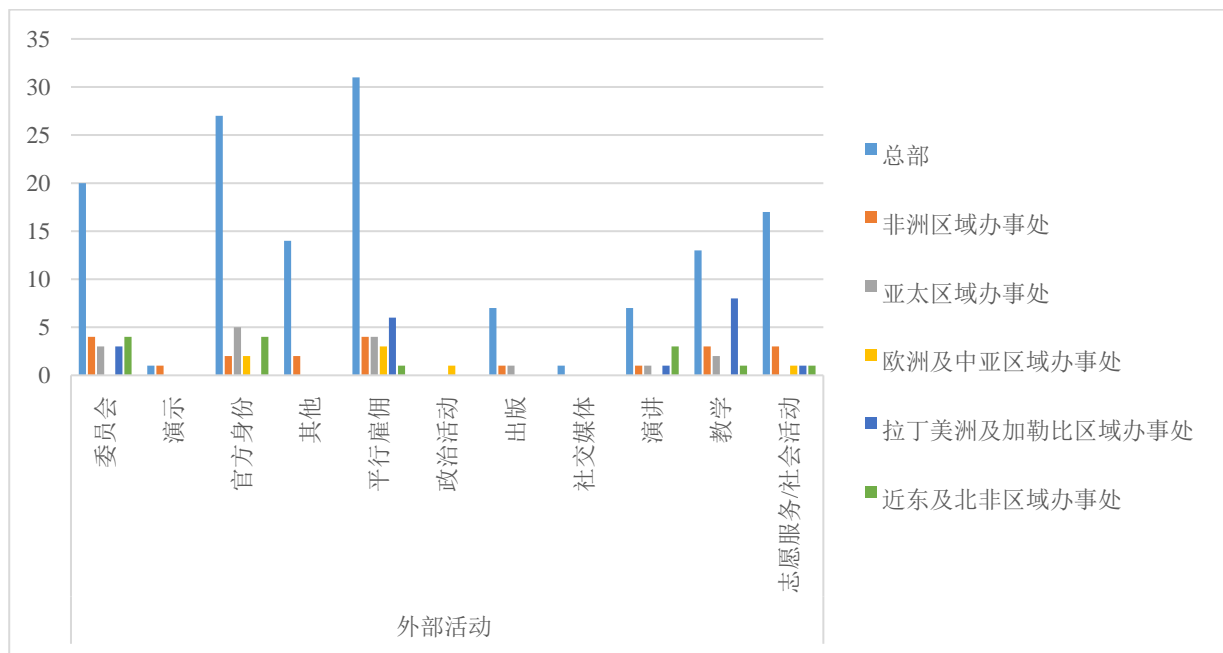
50. 图 13 显示，主要是专业人员和顾问申请接受评估，以便参加受欢迎的外部活动，即“委员会”、“平行雇佣”、“出版”、“教学”和“演讲”。相当多的司长类人员也申请为参加“委员会”接受评估。尽管本组织一般服务人员数量很多，但仅占此类联络的极小部分（8%），这可能因为一般服务人员不参与外部活动，或者不了解参加此类活动需要获得批准。“委员会”还包括参与专家小组或其他类型的活动，主要负责提供技术指导。虽然参与社会活动或志愿活动无需事先申请获得批准，但员工可能仍希望道德操守办公室评估此类活动，特别是在个人将发挥决策作用或仍可能与粮农组织利益重叠的情况下。

图 13：按合同类型分列的具体“外部活动”联络次数（2022 和 2023 年）



51. 在“外部活动”评估中，60%以上（215项中的138项）是总部人员提出的请求，或与总部人员有关（图14）。这可能因为根据有关编外人员开展外部活动的第2022/14号行政通函规定，编外人员只有在因潜在利益冲突风险而需进行道德操守评估时，才需要部门主管事先批准。因此，并非所有情况均需获批或由道德操守办公室评估，但所有情况均需向直接主管人员披露。各权力下放办事处虽然编外人员比例较高，但申请数量较少，也可能是由于主管人员评估了相关申请，认为无需获得批准。当然，也可能是由于不了解披露活动的必要性，或此类人员并未从事外部活动。

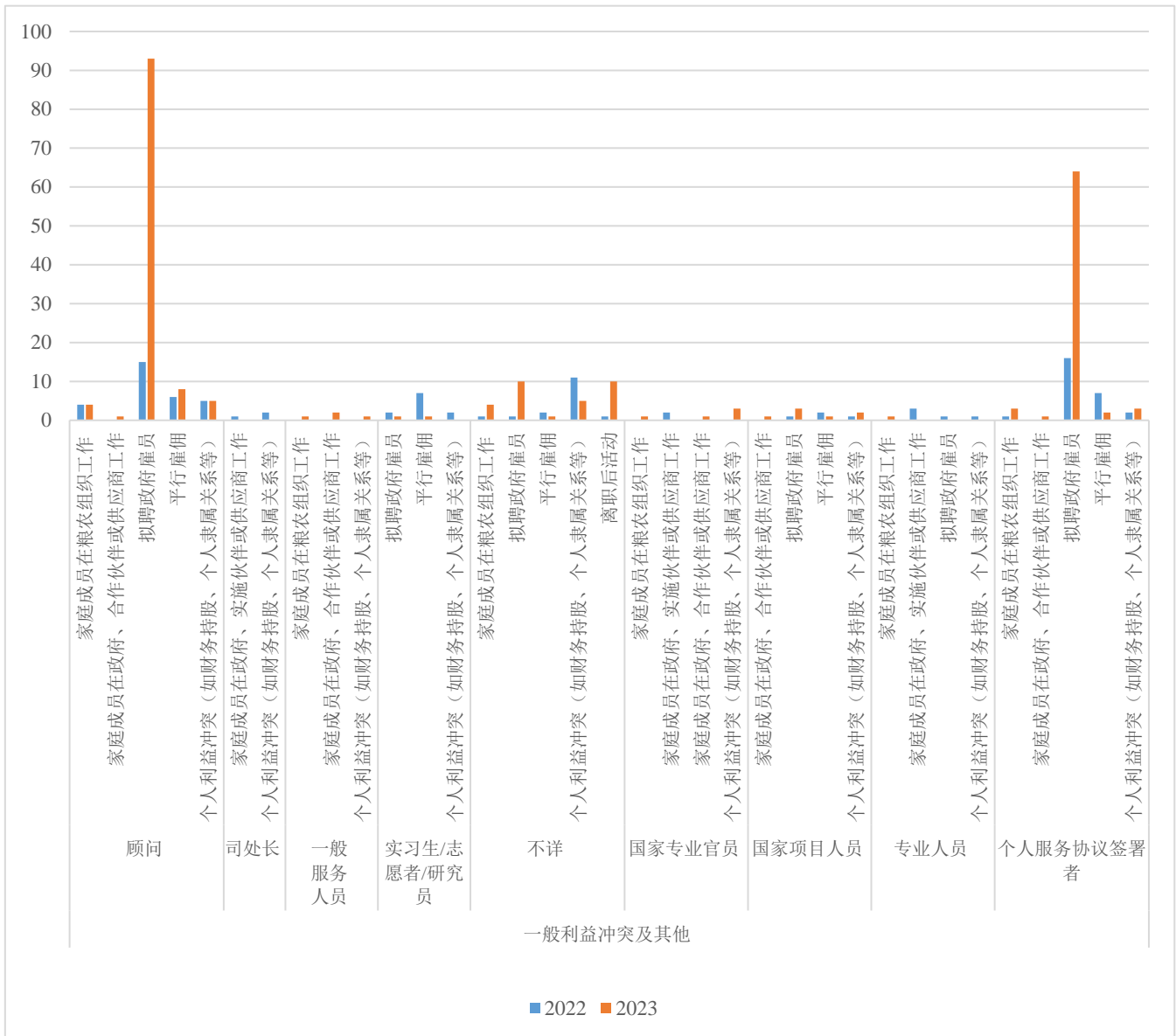
图14：按详细情况和区域分列的“外部活动”类别联络次数



一般利益冲突

52. 从图15中可以看出，大多数“一般利益冲突”类别的联络涉及聘用国家公务员担任顾问或签订个人服务协议。此类人员包括受雇于国家研究机构、完全或主要由政府资助的组织以及政府机构的人员。在大多数情况下，粮农组织通过设定具体时限的合同招聘相关人员，而且往往是以“实际受聘时间”计算（如三个月时间跨度中的20天）。基于实际考虑，道德操守办公室将要求有关人员休无薪特别假或其他类型的假期。根据《国际公务员行为标准》，所有人员在为粮农组织工作期间均应接受道德操守办公室在独立义务方面的指导。招聘政府雇员在事实上构成了平行雇佣，因此存在较高的利益冲突风险，需单独考虑此类情况。

图 15：按合同类型分列的具体“一般利益冲突”类别的联络次数



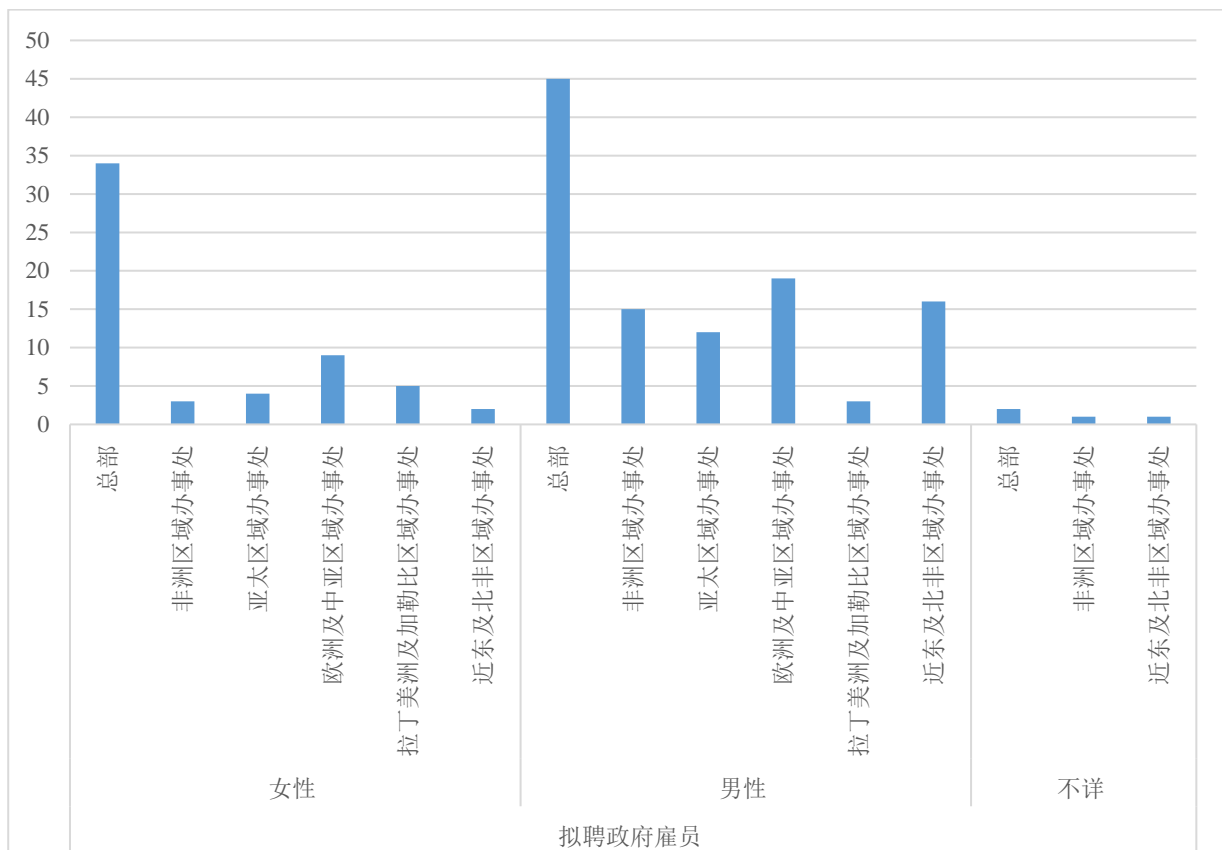
53. 2023 年设立了“**离职后活动**”这一单独子类别。此类情况包括：粮农组织拟聘人员曾在粮农组织伙伴机构工作，或者该人员之前曾在粮农组织担任顾问，目前正在粮农组织正协商签订协议书或建立其他合同关系的机构工作。在此情况下，该人员有可能会利用其有关粮农组织及其优先重点的内部知识为伙伴组织谋利。同时，在许多此类情况下，粮农组织有赖于个人和机构的专门知识，因此这种关系又对本组织有利。

54. 如果是粮农组织现职员工拥有既得利益，利益冲突将定性为“**个人利益冲突**”。此类情况包括粮农组织现职员工在加入粮农组织之前曾在伙伴机构工作，并试图通过其在粮农组织的职位与该机构建立伙伴关系。同样，可能存在合理理由建立此类伙伴关系，但很容易令人产生利益冲突的看法。

55. 还有一些是粮农组织员工询问潜在利益冲突风险的情况，因为员工或密切关系人在可能与粮农组织有业务往来的公司或活动中拥有既得利益。此类询问旨在避免风险，而且往往无需评估风险，因为所谓的利益并不构成实际或潜在的利益冲突（例如，该公司或活动与粮农组织无任何关系）。还有一些涉及既得利益的情况，道德操守办公室认为，相关人员对于粮农组织的独立性和中立性可能受到质疑。

56. 涉及利益冲突评估的男性数量约为女性的两倍，约半数请求由权力下放办事处提出（图 16）。

图 16：按区域和拟聘人员性别分列的国家公务员招聘利益冲突评估数量

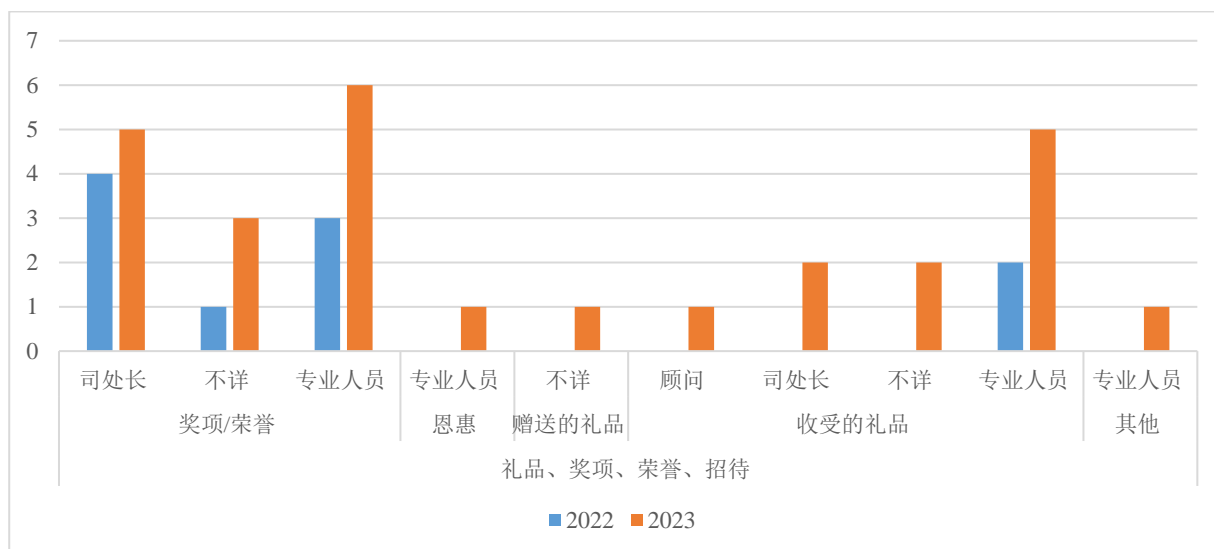


礼品、荣誉和奖励

57. 粮农组织员工未经事先批准不得因职务之便接受外部来源提供的礼品和奖励。

58. 共 14 次联络涉及粮农组织员工获得的奖励/荣誉，10 次联络涉及收受礼物（图 17）。数量较上一年有所增加，道德操守办公室认为，这是由于对本组织规则的认识有所提高。

图 17：按合同类型分列的“礼品、荣誉和奖项”类别的联络次数



59. 在所有涉及易腐礼品的案例中，道德操守办公室建议，礼品内容应在不披露来源的情况下由特定办公室的所有人员分享。建议酌情保留用于展示的礼品，但不得由收礼者展示。还建议收礼者礼貌地告知送礼者粮农组织的政策，要求今后不再赠送礼品。

60. 其中一次联络的内容是，要求明确粮农组织员工是否适合参加国家政府提供的官方午宴。此类情况是允许的，因为员工在履行粮农组织职责时接受标准款待符合常规。

61. 各国政府经常向粮农组织员工颁发奖励和荣誉称号，表彰他们为消除全球饥饿、农业发展或类似活动做出的贡献。员工在因就职于粮农组织而做出贡献的情况下，可代表粮农组织接受此类酬金。以个人身份接受酬金可能会造成严重的利益冲突风险，至少会让人认为存在此类风险。部分奖励向粮农组织具体计划颁发，在此情况下，代表粮农组织接受奖励的员工不存在问题。

标准制定和政策宣传

62. 培养符合道德操守和实行问责制的组织文化，需要制定激励道德行为的一致、明确且有力的政策。为促进开展这项工作，道德操守办公室提出了意见，即在内部政策、做法和程序中体现道德操守方面的考量。

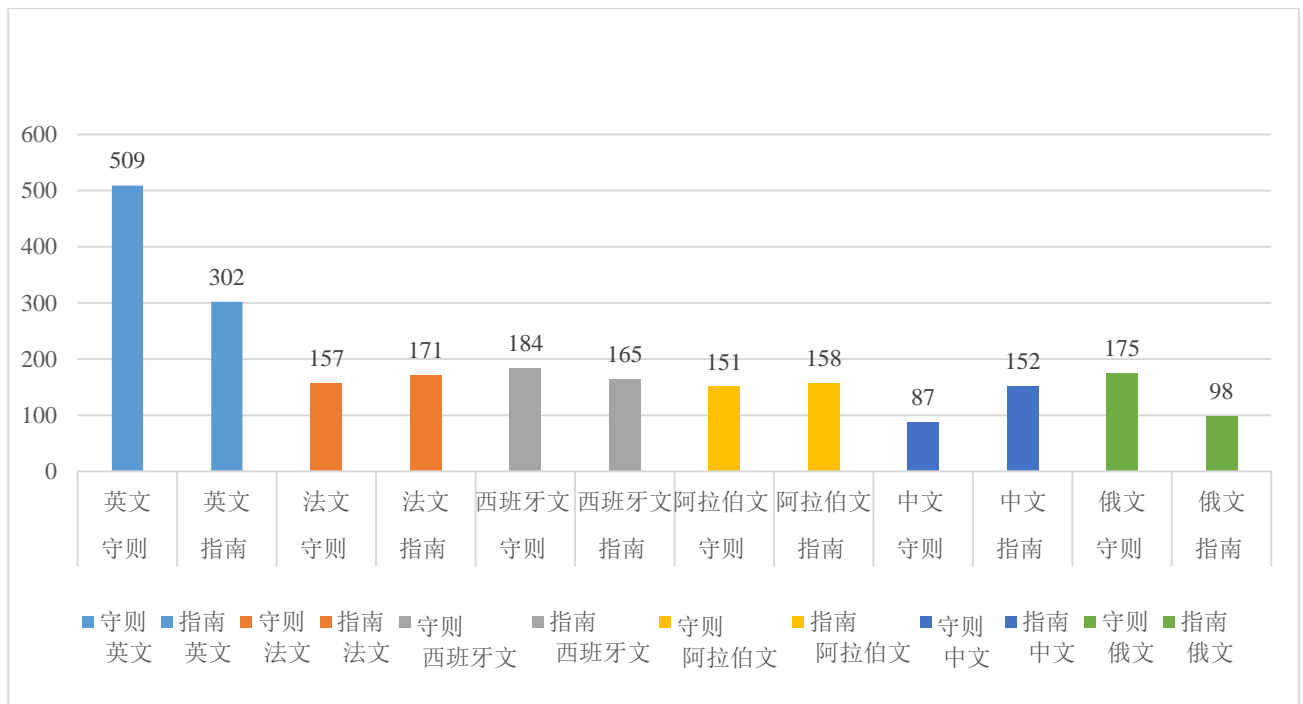
63. 2月和8月，公布了《**举报人保护政策**》的更新版本。新版小幅改动，旨在明确政策，并确保政策妥善反映实际和有效程序，例如，道德操守办公室可以直接向授权机构而不仅仅是向总干事建议采取临时保护措施。此举有利于更及时地采取行动保护投诉人。

64. 修订了《[答疑解惑，明确职责——粮农组织指南：有问题，该找谁？](#)》，增加了最新信息，并以粮农组织的所有语种重新发布。

65. 与所有内部利益相关方和监督咨询委员会密切合作，修订了《[联合国粮农组织道德行为守则](#)》。该守则将于 2024 年初以粮农组织所有语种再版。

66. 道德操守办公室审查了 2023 年《联合国粮农组织道德行为守则》和《答疑解惑，明确职责——粮农组织指南：有问题，该找谁？》出版物的各语种下载次数（图 18）。虽然不难发现出版物下载者的地理分布情况，但无法确定是粮农组织内部还是外部人员，因此，未报告这些数据。无论如何，仍需进一步提高对出版物及其使用的认识。

图 18：2023 年《答疑解惑，明确职责——粮农组织指南：有问题，该找谁？》和《联合国粮农组织道德行为守则》出版物下载次数（按语种分列）



67. 粮农组织礼品、奖励和荣誉相关政策经内部利益相关方和监督咨询委员会全面审查，并提交法律办公室最终审查。该政策原定于 2023 年实施，但由于其他紧急优先事项和进一步审查需要，推迟到 2024 年实施。

68. 道德操守办公室协助修订了有关国家公务员招聘利益冲突风险评估程序的“顾问聘用准则”（《粮农组织行政手册》第 317 节）和“个人服务协议签约人”（《粮农组织行政手册》第 319 节）草案。这导致招聘部门和共享服务中心的评估请求数量大幅增加。因此，道德操守办公室制定了风险矩阵流程图，促进增强共享服务中心直接评估聘用申请的能力，仅向道德操守办公室移交存在实际风险的申请。人力资源司和法律办公室正审议该流程图。

69. 除了在标准制定方面向粮农组织其他单位提供指导外，道德操守办公室还为以下政策相关文件提供了参考意见：

- 《聘用和遴选准则》草案 - 国际专业人员职位；
- 联合国粮农组织预防和应对骚扰、性骚扰、滥用职权和歧视政策》修订草案
- 《联合国粮农组织防止性剥削和性虐待政策》修订草案；
- 粮农组织与绿色气候基金的重新认证程序。

70. 与数字粮农及农业信息技术司合作，制作并发布了提交**外部活动申请**的电子表格。所有员工必须通过这一平台为获准参与外部活动提交申请。相反，根据关于外部活动的第 2022/14 号行政通函，编外人员只有在需要管理层做出决定时，方可通过该平台提交申请。

71. 与外部专家合作，启动了**组织利益冲突风险摸底工作**。这项工作旨在确定粮农组织所有工作领域可能存在的主要利益冲突风险，摸底结果将于 2024 年第一季度提交粮农组织管理层。开展这项工作旨在落实联合检查组在其报告《对处理联合国系统利益冲突的机制和政策的审查》（JIU/REP/2017/9）中提出的建议：“联合国各组织的行政首长，应指示其负责道德操守职能的官员摸清最常见的事件，并登记可使其各自组织遭受组织利益冲突的风险”。

72. 此项工作的成果有助于在组织层面管理廉正风险的现有组织框架。考虑到粮农组织为维护声誉必须具备的一项关键要素是，在履行职责时应充分考虑本组织保持独立和公正，此项摸底工作旨在确定粮农组织可能面临的组织利益冲突风险，有助于粮农组织维护这一地位。可能因具体活动或关系而产生此类风险，包括但不限于与捐助方的伙伴关系，或与私人或公共机构的关系，此类关系可能使本组织履行授权工作的客观性受到损害或被视为受到损害。

73. 道德操守办公室是**工作场所诚信网络**的一部分，该网络是工作场所行为和防止性剥削和性虐待委员会下设工作组，这是跨部门合作的组织团体，旨在将道德行为纳入各工作领域和关系的主流。

74. 道德操守办公室还是根据第 2021/07 号行政通函设立的**粮农组织合作及伙伴关系委员会**的观察员，以及根据第 2022/06 号行政通函设立的**数据保护监督委员会**的成员。

75. 道德操守办公室是**粮农组织道德操守管理内部审计**的业务部门联络点，此项审计于 2023 年完成。已认真考虑了行动要点，并计划于 2024 年实施。

培训、认识提高和宣传

76. 必须通过有针对性的及时外联和宣传工作，阐述并倡导有力的道德行为规范。道德操守办公室 2023 年实施了一系列工具，倡导合乎道德操守的工作环境。

77. 考虑到管理层在维护道德标准方面发挥表率作用，2023 年，高级道德官员与**粮农组织核心领导人**进行了**双边**会谈。此类会谈旨在强调核心领导人在职责范围内值得关注的问题，并促进道德操守办公室了解加强关注哪些领域有利于实现本组织的总体目标。

78. 高级道德操守官员还向两(2)名新任命的粮农组织代表提供了道德操守和廉正简报。

79. 2023 年，道德操守办公室与粮农组织各办事处举行了 **17 次双向情况介绍会**，并举办了**四(4)次**网络研讨会，提高对其职责和各种道德操守相关主题的认识，这些主题包括利益冲突、政治活动、社交媒体使用、人际沟通和积极旁观者干预等。

80. 此外，道德操守办公室还参加了安保处主办的七(7)次**妇女安全意识培训**。在培训中，道德操守办公室介绍了粮农组织监管框架下哪些行为可能构成性骚扰，以及感觉受骚扰的人员能够采取哪些行动。

81. 面向**培训员**举办了关于**积极旁观者干预**的培训。34 名同事接受了此次培训，学习如何**倡导发挥“积极旁观者”作用**，促进本组织就面临不道德行为时改进干预措施开展对话。其中，16 名实地同事前往罗马参加培训。

82. 在最后一个下午的培训活动中，“倡导者”们共同主持了“**积极旁观者**”研讨会，另有 27 名同事接受了培训。倡导者们承诺 2024 年促进开展半结构化对话。

83. 开展了六(6)次关于**《年度披露计划》**的培训(见“年度披露计划”部分)。

84. 共 2 200 多名同事参加了各类情况介绍会、网络研讨会和培训⁴。

85. 除了道德操守办公室牵头的能力建设活动(员工可自愿参加)外，粮农组织员工在受雇于本组织时还必须参加一些强制性培训，即人力资源司学习、绩效和发展科提供的在线自学培训。截至 2023 年 12 月 31 日，平均有 15 639 人完成了**道德操守相关培训**(均为强制性培训)，**完成率**如下⁵：

⁴ 当然，有些同事可能参与了不少于一次会议，因此，并非精确数字。

⁵ 参见《2023 年度人力资源年度报告》第 2.3 节“关键绩效指标”。

培训主题	员工遵守率(%)	编外人员遵守率(%)
在粮农组织工作中实现性别平等	96.9	82.6
联合国道德操守和廉正	95.6	77.9
粮农组织《举报人保护政策》	97.1	81.6
防止欺诈和其他腐败行为	97.2	80.4
防止骚扰、性骚扰和滥用职权	99.3	83.4
防止性剥削和性虐待	97.4	81.7
联合国和谐共事课程	96.5	80.5

86. 为确保对组织文化产生预期影响，有必要采用多样化且有针对性的宣传工具。因此，道德操守办公室撰写了九（9）篇内联网文章，制作了三（3）部视频：“[认识弗雷德](#)”、“[弗雷德和阿马拉](#)”以及“[弗雷德、肯和爱丽丝](#)”。视频的主角是一位面临各种道德困境的假想同事。道德操守办公室还通过电子邮件、内联网文章和 Viva Engage 贴文与员工沟通。

87. 附件介绍了简报、网络研讨会和文章的详细情况。

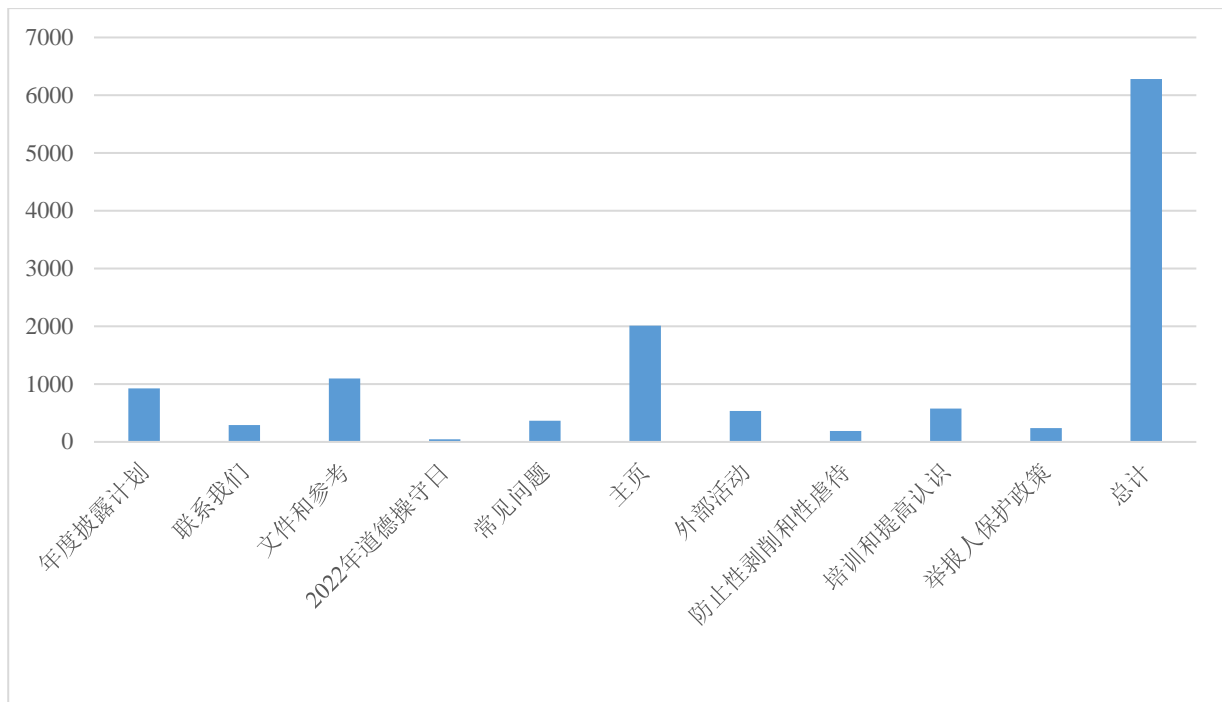
88. 道德操守办公室与外部供应商敲定了为粮农组织量身定制的“**DilemmApp**”应用程序的合同事宜。该应用程序将于 2024 年初发布，旨在通过分享道德困境，促进培养道德意识和道德操守决策能力。

89. 一（1）份关于“**了解外部活动**”的指导文件以粮农组织所有语种内部发布。起草了另一套准则，帮助员工了解个人参与外部活动与以**官方身份参与活动**之间的区别，以及以官方身份参加活动时应考虑的因素。此类准则与法律办公室和其他内部利益相关方协商起草，有助于解决道德操守办公室在审查外部活动的道德操守评估请求时发现两者的混淆之处。

90. 道德操守办公室与监察长和调解专员一同参加了**认识提高联合团组**，前往：(i) 亚洲及太平洋区域办事处和粮农组织驻巴基斯坦代表处；(ii) 非洲区域办事处和粮农组织驻科特迪瓦代表处。这两个特派团旨在促进团内成员更多了解粮农组织在这些区域的工作，会见有意讨论机密事项的人员，并简要介绍道德操守、解决冲突和调查方面的情况。这两个团组有利于三个办事处深入了解实地情况，包括员工遇到的主要挑战。

91. 根据道德操守办公室内联网网页和互联网网站的使用情况，能够了解到人们对道德操守相关事项的关注度。2023 年，内联网网页总浏览量为 6 282 次，与 2022 年（6 668 次）相比略有减少。图 19 显示了最常访问的内联网页面。根据使用率统计，能够深入了解最常使用的资源。这既能指出哪些领域需要进一步明确指导（如制定补充指南），还能指出员工最为关注的领域。网页访问量为 2 187 次。

图 19：按子网页分列的 2023 年道德操守办公室内联网网页访问量



年度披露计划

92. 2007 年 6 月举行的理事会第一三二届会议批准了《职工条例》第 I 条修正案（《职工条例》第 301.1.10 条和第 301.1.11 条），确立了本组织的利益申报和财务披露计划。

93. 该计划于 2021 年修订，现称“年度披露计划”，重点关注如何查明利益冲突，旨在查明、解决和减少员工因个人活动（外部活动、个人关系、资产或负债等）可能与其身为粮农组织员工的官方职责发生冲突产生的利益冲突风险。

进程

94. 2023 年，道德操守办公室于 2023 年 4 月 28 日通过第 2022/05 号行政通函发布了年度披露计划。截止日期最初定为 5 月 31 日，随后延长至 2023 年 6 月 8 日。年度披露计划最终于 2023 年 7 月 6 日结束（较 2022 年提前一个月）。

95. 道德操守办公室招聘了一名外部审查员，负责审查年度披露计划声明，并就发现的利益冲突提出缓解措施建议。为防止出现利益冲突，法律办公室审查了道德操守办公室员工 2022 年提交的年度披露计划声明。

96. 今年的年度披露计划活动推出了一个完全电子化的提交平台。在此之前，参与者需下载并填写 Microsoft Word 问卷，保存为 PDF 格式并上传到平台。参与者通过新平台提交线上问卷的答复意见，极大方便了提交和审查。

97. 2023年3月22日至4月6日，道德操守办公室举办了六（6）次培训，总体目标是加强了解利益冲突和年度披露计划，促进及时提交。共912人参加了培训，占年度披露计划总人数的69%。在六次培训中，两次培训提供了法文和西班牙文口译服务。

98. 根据以下因素和反馈意见，培训大获成功：

- 约90%的培训参与者表示，与培训前相比，深入了解到哪些情况会造成利益冲突。
- 绝大多数培训参与者认为培训课程详尽无遗。
- 在年度披露计划提交期间，道德操守办公室很少收到有关年度披露计划或平台的询问，而往年则会收到大量询问。

99. 尽管如此，许多参与者披露了不被视为利益冲突的情况。此类披露可能出于谨慎或不够了解相关要求。在这些情况下，道德操守办公室进行了个别评估，并解释了为何不视为应披露的相关情况。

100. 道德操守办公室审查并修订了外部评审员的所有建议，确保这些建议妥善解决所关注问题，并通过单独电子邮件与参与者进行了沟通。在某些情况下，还向参与者的主管人员发送了信函，降低已查明的利益冲突风险。最后，道德操守办公室向未做任何披露的参与者发送了确认和审核电子邮件，共发送374封邮件⁶。

101. 外聘审查员于2023年11月15日完成报告。

人数

102. 1321名参与者（957名员工和364名编外人员）被选中参加2023年度披露计划，人数远远多于2022年（582人）。根据第2022/05号行政通函中规定的标准，各部门负责人向道德操守办公室提供参与人员名单，并补充说明应包括具备特定作用和职责的同事，这些作用和职责利益冲突风险较高，如资产管理或采购等。

103. 与前些年相比，这一方法具有创新性，道德操守办公室之前是根据职称和职级等从机构系统中确定名单，旨在对粮农组织内部可能引起实际、潜在或已经发生的利益冲突，从而对粮农组织面临声誉和财务风险的特定职责进行周密的风险评估。

104. 由于参与者的选择标准更宽泛，随后参与年度披露计划的人数大幅增加，加之提供了专门的培训课程，从而提高了利益冲突相关认识，除年度披露计划之外，还参与了外部活动和利益冲突评估，因此，该计划产生了诸多积极影响。

105. 然而，参与者人数增长，导致道德操守办公室工作量特别繁重，如果参与者人数居高不下或继续增长，就需要增加资源，有效且充分地应对不断增加的工作量。

⁶ 所有未披露信息的参与者均收到一封密送邮件。

合规情况

106. 截至 2023 年 5 月 31 日，共 1 165 名参与者提交了披露声明，在截止日期前的合规率为 88%。较上一年略有提高，去年 83% 的参与者在最初截止日期前提交了报告。

107. 道德操守办公室利用各种手段（电子邮件、Teams、Skype），在截止日期前（未遵守规定的参与者在截止日期后）大力跟进参与者的情况。具体而言，向所有参与者发送了四（4）封提醒邮件；通过 Teams 多次联络了 350 名参与者；直接打电话联络一些参与者；对于一些未回应的参与者，则联络主管人员。

108. 截至 6 月 8 日最后截止日期，仅四（4）名参与者未提交披露声明，合规率为 99.6%。

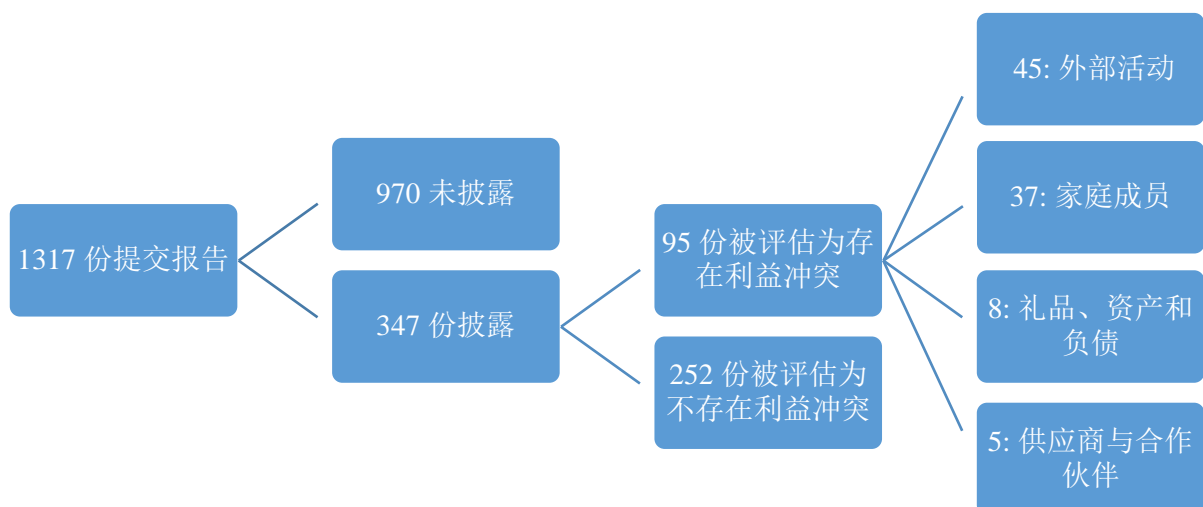
109. 本着粮农组织对利益冲突实行问责制和健全管理的精神，道德操守办公室认为，无合理理由而未在截止日期前提交披露声明的人员应视为不合规，并上报人力资源司及其管理层采取后续行动。

报告提交数量统计情况

110. 共 347 份提交报告（占有所有报告的 26%）披露了参与者认为可能存在潜在利益冲突的信息。其余 970 份提交报告（占 74%）未包含任何披露信息，因此审查员将其归类为不存在任何利益冲突风险。

111. 在所披露的 347 种情况中，外部评审员将 95 种情况评估为实际、潜在或已经察觉的利益冲突，占含披露内容的报告数量的 27%，占提交报告总数的 7%（图 20）。

图 20：2023 年度披露计划报告提交数量概览



112. 其余 252 项披露（共 347 项）被评估为不构成利益冲突风险。评估这些情况不存在利益冲突风险的主要原因如下：

- 披露的情况与参与者受雇于粮农组织之前发生的事件有关。
- 披露的情况发生在报告期之外（即 2022 年之前）。
- 评估了所述情况，但未发现存在实际、已经察觉或潜在的利益冲突。

113. 95 项披露被评估为存在利益冲突风险，具体分为五类：家庭成员/密切关系、外部活动、礼品、资产和负债、供应商与合作伙伴。

114. “外部活动”和“家庭成员/密切关系”是最常产生利益冲突风险的类别。然而，其中许多风险是可控的，并不视为严重的利益冲突风险（例如，二级表亲或连襟在另一个联合国机构工作）。

115. 利益冲突从低到高排序的依据是：(i) 披露风险性质；(ii) 披露风险的参与者级别；(iii) 在之前的风险披露计划中是否已披露并减轻了风险；(iv) 是否造成了严重的声誉损害或财务损失风险。例如，在所披露内容被评估为利益冲突情况的参与者中，编外人员占大多数，但很少担任具有监督或决策权的职务。因此，此类风险被评估为中低风险，并提出了降低风险的建议。

116. 对于被评估为存在利益冲突的披露内容，根据不同情况和利益冲突类型，建议采取不同的缓解措施。例如，如果粮农组织员工与配偶同在粮农组织工作，建议采取的措施是，两人避免在粮农组织事务上进行任何工作相关互动，或避免共用汇报路径。如果粮农组织员工的亲属在粮农组织伙伴机构工作，建议采取类似做法。在所有案例中，均通过电子邮件向相关人员传达了建议的缓解措施，并要求书面确认，承认了解并将遵守这些建议。

117. 如果评估认为，存在较高的利益冲突风险，还应向相关人员的管理人员传达建议措施，确保得到实施和遵守。由于实际上不可能持续监督遵守情况，因此，有关个人有责任遵守本组织条例和规则规定的义务。

防范报复

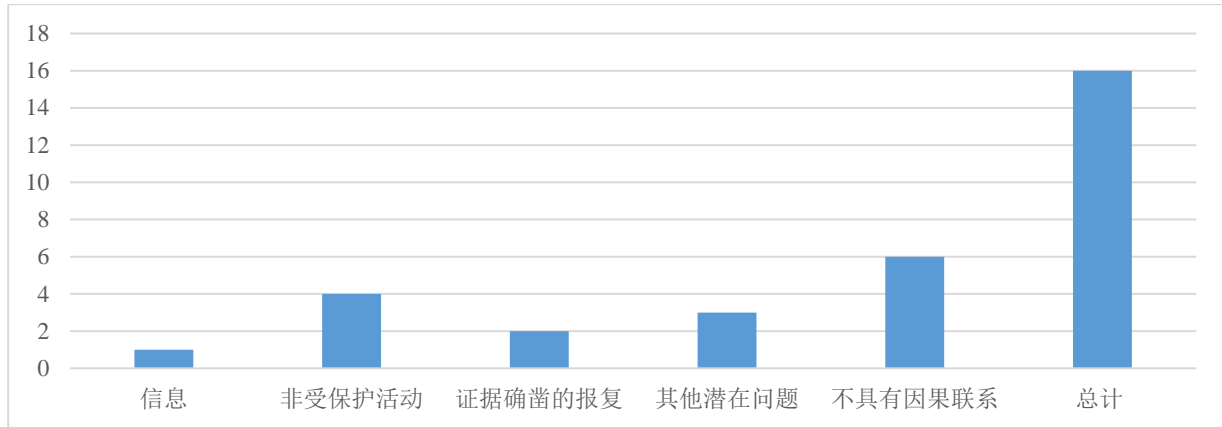
118. 《举报人保护政策》主要旨在确保有关人员能够参与该政策规定的受保护活动（举报不当行为或配合审计、调查、安全服务），并且主动举报不当行为不会遭致报复。

119. 该政策不涉及以下情况：员工因人际关系问题或因在未参与受保护活动时非正式提出工作相关关切而感到自己成为攻击目标。虽然根据相关政策，此类情况可能属于骚扰或滥用职权，但不属于《举报人保护政策》范畴内的报复行为。

120. 根据该政策，道德操守办公室负责审查投诉情况，确定是否存在初步证据确凿的报复案件，如果确定存在报复案件，则将案件移交监察长办公室调查。

121. 2023年共收到16次关于防范报复的联络（图21）。其中四次记录在“咨询与指导”类别下，因为涉及其他潜在问题（如指控骚扰），未开展初步证据审查。其中一次联络内容是，请求提供有关举报人保护的信息。

图 21：关于“防范报复”投诉的详细信息



122. 九起投诉不符合《举报人保护政策》规定的一项或多项标准。在不符合标准的情况中，最常见的是“参与受保护活动”类别，道德操守办公室也可能无法确定受保护活动与被指控报复行为之间的因果关系。我们注意到，要求提供防范报复措施的人员可能认为，由于在工作相关问题上表达了关切或与上级意见相左而遭到报复。但是，如上所述，根据《举报人保护政策》，此类情况并不构成不当行为报告，因为并未正式报告。在此类情况下，道德操守办公室会告知个人初步审查结果，并告知可就其他被指控的不当行为向监察长办公室提交投诉以供调查，或联络调解专员寻求支持，以非正式的方式解决冲突（例如人际关系或与绩效相关问题）。

123. 在三起案件中，初步证据审查判定未发生报复行为。作出这一判定的原因是，缺乏证据表明，受保护活动是所述报复行为的导火索。例如，如果被指控的行为发生在受保护活动之前，也可能出现此类情况。

124. 在两起案件中，初步证据审查认定存在报复行为，并将案件移交监察长办公室调查。

125. 在三起案件中，道德操守办公室提出了临时保护措施，并被管理层采纳。其中一起案件被确定为初步证据不成立的报复行为，正采取道德操守办公室审查期间实施的保护措施。

126. 道德操守办公室注意到，一些防范报复的请求涉及投诉人的绩效评价工作，投诉人认为因反馈意见而遭致报复。通常情况下，负面的绩效反馈不会引发报复，因为这是提高绩效的工具，而不是惩罚人员的机制。道德操守办公室仍然认为，根本原因归咎于绩效管理不善，以及未就做出管理决定的理由进行定期和透明的沟通。

虽然不再续签或终止聘用可能基于合法的业务原因，但管理人员应努力确保在绩效管理过程中遵循适当程序，并给予所有人员公平的改进机会。

联合国一致性

127. 道德操守办公室通过人力资源司为国际公务员制度委员会当前的《国际公务员行为标准》审查提供参考意见。

128. 道德操守办公室还为下述活动提供了参考意见：

- A460：联合国系统联合检查组（联检组）内部上诉机制审查工作
- 多边组织绩效评估网络对粮农组织的评估工作；
- 为机构间常设委员会代表小组制定的《多样性、公平性和包容性契约》提供的参考意见；
- 联合国 2023 年性别平等和增强妇女权能全系统行动计划报告；
- 《2022 年性骚扰报告年度调查》；
- 美国驻罗马联合国机构代表团：国际组织管理和监督做法调查。

129. 道德操守办公室线下参加了亚洲开发银行在菲律宾马尼拉举办并主持的 2023 年多边组织道德操守网络年度会议。会议讨论了以下主题：

- 体制框架和总体治理架构中的“道德操守办公室”。
- 利用以人为本的科学制定有效的道德操守计划：提高参与度和影响力的包容性方法。
- 影响力衡量方面的创新。
- 道德操守和创新技术应用。

130. 为持续努力在粮农组织之外建立和推进合作，2023 年，道德操守办公室团队与常驻罗马机构的道德操守对口人员进行了线下交流，探讨最佳做法，并探索新的合作机会。道德操守办公室还与其他联合国机构共享信息，特别是与防范报复、外部活动、年度披露计划以及道德操守办公室的宣传传略和产品有关的信息。

131. 联合国开发计划署道德操守主任举办了关于旁观者积极干预的网络研讨会（见第 79 段）。

展望

132. 2024 年，道德操守办公室的优先重点包括继续通过各种手段提高对粮农组织道德操守标准的认识，提供准确及时的建议和指导，以及根据《举报人保护政策》开展初步审查。

133. 利益冲突将是 2024 年外联活动的重点内容，解决全组织人员对可能造成利益冲突的情况以及如何应对此类情况的认识不足问题。如本报告开头部分所述，本组织所有员工均有责任在日常决策中考虑道德操守问题。然而，这需要扎实了解可能导致利益冲突的情况，以及如何自如地掌控这些情况。虽然道德操守办公室随时可在此方面为员工提供支持，但加强全面了解将保护本组织，根据本组织总体优先重点增强风险管理第一道防线的能力。

134. 2024 年初，除具备较传统的宣传工具和活动，道德操守办公室还将推出 DilemmApp 应用程序，并研究其他创新工具，促进提高认识。

135. 2024 年，道德操守办公室计划制定一项长期战略，不仅汲取迄今为止的经验教训，参照办公室的总体职责，还借鉴 2023 年开展的利益冲突调查结果。在此背景下，可能需要考虑扩大道德操守办公室的职责范围，充分应对组织利益冲突风险。

136. 积极旁观者干预能力建设仍是道德操守办公室的优先重点，在积极旁观者倡导者的支持下，2024 年，道德操守办公室将举办区域研讨会和部门对话会议。还将特别注重确保实习生和志愿者等持短期合同的同事了解自身权利和义务，并在“畅所欲言”方面得到支持。

附件

举办了以下网络研讨会和培训：

	日期	主题	# 参与人数
1.	09/02/2023	积极旁观者干预措施网络研讨会	252
2.	08/03/2023	国际妇女节“在安保和调查工作中体现多样性、平等和包容性”	110
3.	26/04/2023	政治中立和社交媒体网络研讨会	127
4.	18/05/2023	政治中立和社交媒体网络研讨会	120
5.	15-16/11/2023	积极旁观者干预培训师培训	34
6.	16/11/2023	积极旁观者干预研讨会	27

道德操守办公室支持在以下日期举办妇女安全意识培训：

	日期
1.	09/03/2023
2.	26/05/2023
3.	23/06/2023
4.	25/08/2023
5.	22/09/2023
6.	03/11/2023
7.	12/12/2023

发布了下述内联网文章：

	日期	标题/链接	内容
1.	23/02/2023	哎，真尴尬	如何成为积极旁观者
2.	28/03/2023	道德操守办公室新动向	近期和即将开展的活动情况
3.	27/04/2023	年度披露计划	启动 2023 年度披露计划
4.	07/06/2023	保持中立	政治中立与社交媒体
5.	17/07/2023	不同文化与不同风俗	监察办、调解专员办公室和道德操守办公室联合访问
6.	03/10/2023	外部活动	推出外部活动电子申请表
7.	02/11/2023	个人社交媒体	员工应在社交媒体上如何自处
8.	09/11/2023	如何成为积极旁观者	积极旁观者干预措施培训相关信息
9.	04/12/2023	给予就是关爱...	粮农组织礼品政策提示

举行了下述情况介绍会：

	日期	主题	# 参与人数
1.	01/02/2023	粮农组织驻南非代表处	19
2.	22/03/2023	年度披露计划参与者	242
3.	23/03/2023	新任命的粮农组织驻菲律宾代表	1
4.	23/03/2023	年度信息披露计划参与者	159
5.	29/03/2023	年度信息披露计划参与者	211
6.	30/03/2023	年度信息披露计划参与者	14
7.	05/04/2023	年度信息披露计划参与者	124
8.	06/04/2023	年度信息披露计划参与者	162
9.	16/05/2023	粮农组织亚洲及太平洋区域办事处	216
10.	26/06/2023	粮农组织驻伊朗伊斯兰共和国代表处	11
11.	07/07/2023	植物生产及保护司	51
12.	19/07/2023	粮农组织驻科索沃代表处	18
13.	10/08/2023	粮农组织太平洋岛屿分区域办事处	50
14.	22/08/2023	粮农组织驻赞比亚代表处	48
15.	15/09/2023	粮农组织驻菲律宾代表处	67
16.	19/09/2023	粮农组织驻土耳其代表处	42
17.	29/09/2023	新任命的粮农组织驻苏丹代表	1
18.	05/10/2023	粮农组织驻欧盟及比利时联络处及驻日内瓦联络处	23
19.	10/11/2023	粮农组织驻乌干达代表处	41
20.	14/11/2023	战略、计划及预算办公室	26
21.	20/11/2023	新闻传播办公室	16
22.	23/11/2023	项目支持司	31
23.	28/11/2023	粮农组织驻多民族玻利维亚国代表处	36