



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

2023年度人力资源报告

对本文件实质性内容如有疑问，请联系：

人力资源司代理司长

塞尔齐·纳库兹先生电话：+39 06570 55100

电子邮箱：Serge.Nakouzi@fao.org

内容提要

- 《2023 年度人力资源报告》强调了在实现《人力资源战略行动计划》（FC 183/4 号文件）中详述的成果和产出方面取得的进展。根据财政委员会第一八五届会议和理事会第一六六届会议的要求，其内容包括职工队伍统计资料和数据。
- 《2023 年度人力资源报告》由三份文件组成。
 - FC 199/6.1 Rev.1 号文件针对《人力资源战略行动计划》的关键成果和关键绩效指标进行报告，并包括职工队伍构成数据；
 - FC 199/6.2 号文件提供职工队伍分析；
 - FC 199/6.3 号文件涵盖国际公务员制度委员会和联合国工作人员养恤金联合委员会向联合国大会（联大）提出的建议和决定。

征求财政委员会指导意见

- 请财政委员会成员注意到构成《2023 年度人力资源报告》的所有文件，这些文件介绍了人力资源方面的主要进展和成就、关于本组织职工队伍数据和分析的最新信息，以及国际公务员制度委员会和联合国工作人员养恤金联合委员会向联大提出的建议和决定。

建议草案

财委：

- 注意到《2023 年度人力资源报告》中提供的信息，并欢迎在落实人力资源成果和产出、关键绩效指标以及本组织职工队伍分析方面继续取得进展；
- 认可国际公务员制度委员会和联合国工作人员养恤金联合委员会向联大提出的建议和决定。

目录

1. 人员配备和职工队伍构成

1.1. 战略性职工队伍规划、人员配备和流动

1.2. 青年人才计划

1.3. 职工队伍构成

1.4. 关键绩效指标

2. 学习、发展和绩效

2.1. 学习和培训计划

2.2. 提高绩效

2.3. 主要绩效指标

3. 多样化和包容性工作场所

3.1. 多样化职工队伍

3.2. 提高职工满意度和认可度

3.3. 尊重、包容的工作场所和防止骚扰、性骚扰、歧视及滥用职权问题

3.4. 关键绩效指标

4. 安全健康的工作环境

4.1. 福祉和心理健康

4.2. 养恤金管理

4.3. 医疗保险计划的管理

4.4. 紧急情况下的人力资源支持

5. 管理变革、利益相关方和以客户为中心的方法

5.1. 职工参与和沟通

5.2. 审计和风险管理

5.3. 人力资源职能和能力

引言

1. 粮农组织《战略框架》旨在支持落实《2030 年议程》，着力推动转型，建设更高效、更包容、更有韧性且更可持续的农业粮食体系，实现更好生产、更好营养、更好环境和更好生活，不让任何人掉队。
2. 《2022-31 年战略框架》为定位本组织的资源和运作模式提供了统一的战略愿景，在粮农组织的所有干预措施中采用系统性举措。
3. 作为实现这一愿景的四个跨领域“加速因素”之一，人力资本是影响粮农组织所有计划干预措施的关键补充之一。实现[《人力资源战略行动计划》\(FC 183/4\)](#)¹所载的战略目标，即通过支持实现本组织战略、业务和计划目标的最佳做法，“高效、有效地管理人力资源”，取决于本组织的人员。
4. 为此，粮农组织需要以人为本的人力资源战略和政策，推动卓越、创新、协作和革新的文化，同时建立积极主动、增值的人力资源职能，发挥业务伙伴和变革推动者的作用。
5. 在 2021 年财政委员会第一八五届会议上，首次提交了新的《年度人力资源报告》，重点介绍了在实现《人力资源战略行动计划》中详述的成果和产出方面取得的进展，总结如下：
 - 成果 1：**以人为本的人力资源政策，涉及人员配备、学习和绩效、多样性、包容性和职工福祉，推动参与文化，使职工能够充分发挥其能力。产出：
 - 1.1. 加强人员配备和流动框架和做法。
 - 1.2. 通过发展和学习机会加强和激发能力并提高绩效。
 - 1.3. 建立多样化和包容性的工作环境，使职工感到投入、被重视并产生归属感。
 - 1.4. 建设安全健康的工作环境。
 - 成果 2：**变革管理—以利益相关方-为中心的沟通、报告和工具，使职工做好准备，并促使及时、全面地采用和实施人力资源战略行动、产品和服务。
6. 根据财政委员会第一八五届会议和理事会第一六六届会议的要求，《2023 年度人力资源报告》还包括职工队伍统计资料和数据，为新的职工队伍分析提供了基准。

¹ 《2020-2021 年人力资源战略行动计划》于 2020 年获得成员批准，旨在建立人力资源基础，以便进行长期改革，支持粮农组织《2022-31 年战略框架》。由于 2019 冠状病毒病（COVID-19）优先重点取代了许多计划活动，该计划延长至 2022 年，目标是在 2023/2024 年制定更长期的人力资源战略。与此同时，2023 年人力资源改革活动继续在其指导下进行。

7. 《2023 年度人力资源报告》继续针对《人力资源战略行动计划》中规定的成果和产出进行报告，预计 2024 年将制定新的人力资源战略。

亮点和挑战

8. 在前几年人力资源改革和更新的基础上，在职工参与和认可、创建尊重的工作场所以及精简组织结构等领域取得了成就。主要亮点包括：

- a) 重组区域办事处和落实新结构，包括为驻国家代表处划定最佳人员配置；
- b) 实现专业人员 1-5 级类别工作人员的性别均等；
- c) 降低司级类别工作人员的空缺率，确保关键的组织领导职位得到填补；
- d) 提供粮农组织学习框架，简化工作人员发展规划流程，支持职工的专业发展；
- e) 对符合条件的长期供职的一般服务人员进行分类审查，其中 183 名工作人员因工作增加而获得晋升；
- f) 在制定新的政策和准则方面取得进展，以支持建立包容残疾和防止各种歧视的工作场所；
- g) 开展创新的“健康意识”活动，致力于改善医疗和保险服务的使用，涵盖心理健康；
- h) 在全组织层面的行动计划之外，制定新的基于团队的行动计划，用于处理职工满意度调查的结果；
- i) 通过职工表彰奖以及妇女和青年委员会听取职工意见并给予认可。

9. 就挑战而言，作为新的企业资源规划管理系统的成果，备受期待的是制定和交付综合人才解决方案，以增强候选人体验、业务卓越性和人才分析。人力资源业务方面的能力提升、整合和工具更新将有助于实现高效、快速和知情决策，以及监督和问责。

10. 尽管大多数关键绩效指标都已实现或超越，并且本组织的招聘工作和外联水平有所提高，高级别职位的空缺率有所下降，但“空缺率”和“招聘时间”的目标仍未实现。

11. 应对上述挑战，特别是招聘程序和空缺率，将成为新的《2024-2027 年人力资源战略计划》的基础、重心和优先重点。

1. 人员配备和职工队伍构成

12. 《年度人力资源报告》的这一部分涵盖了《人力资源战略行动计划》中“加强人员配备和流动框架和做法”这一产出下的成就，并提供了有关粮农组织职工队伍构成的信息。整个文件的所有数据均截至 2023 年 12 月 31 日。

1.1 战略性职工队伍规划、人员配备和流动

13. 根据“同一个粮农组织”的原则，即强调更强有力的协作领导、连贯一致的政策以及利用线上网络的技术和投资团队，完成了区域办事处的改革。分区域办事处层面也取得了进展，与总部的结构保持一致。与区域联络点合作制定了新结构的详细计划，以管理职位、重塑职能和建立新的组织单位。

14. 举办或参加了 15 场职介活动，这些活动是人才招募外联活动的一部分，面向全球受众。外联涵盖从初级任务到高级职位的所有级别的人才。

15. 根据更新后的企业资源规划框架和路线图，开始确定需求的早期阶段，以指导综合技术方案的选择。针对所有职工队伍数据的综合平台将确保基于数据的规划和人员配备决策。

16. 根据总干事的指示，审查符合条件的长期-供职一般服务类别工作人员职位分类的“职级提升”举措已经最终确定。由于职位功能的扩展，183 名工作人员得到了升级和晋升。

17. 机构间流动增加，与 2020 年开始的上升轨迹一致。发生 47 次新的机构间交换，即调动、借调和暂调，增加了 12%。共有 75 次机构间人员交换，增加了 10%。

18. 两名现任联合国驻地协调员和驻地协调员人才库中的五名工作人员展示了与联合国发展协调办公室的持续合作，以及职工技能的发展，以符合驻地协调员的独特情况。

19. 通过内部磋商，新的职工招聘程序继续取得进展，以确保合作伙伴的考虑因素和意见得到评价和整合。重点是实现为关键绩效指标设定的目标，缩短招聘时间，同时确保择优录用，促进流动性、多样性和职业发展。

20. 《国际编外人员（编外人力资源）²聘用准则》方面的工作仍在继续，确保可以纳入多项审计建议。该准则将与相应的《行政手册》章节和相关授权一起发布。

1.2 青年人才计划

21. 通过青年专业人员计划、初级专业官员计划和粮农组织全球实习生、志愿者和研修人员计划，继续致力于吸引年轻人参与进来，并将其创新思想融入本组织。

各个计划的参与人数（按年份）	2021	2022	2023	2023 （总部）	2023 （权力下放办事处） ³
青年专业人员计划	4	12	17	10	7
初级专业官员	29	37	39	33	6
研修人员	3	8	5	2	3
志愿者（粮农组织）	15	13	18	8	10
联合国志愿者	29	38	42	1	41
实习生	145	139	172	128	44

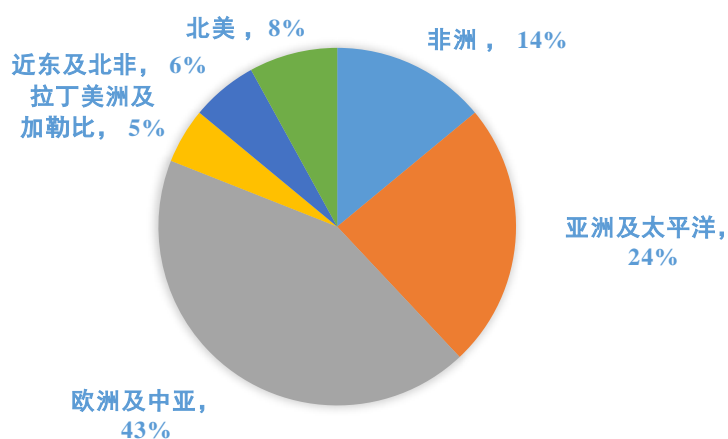
² 持有的合同不在粮农组织《职工条例和细则》范围内的雇员。

³ 权力下放办事处

22. 15 名新的初级专业官员加入，13 人完成任务，5 人被留用⁴。

按成员国、性别和地点分列的初级专业官员人数	
比利时	1
中国	8
芬兰	1
法国	1
德国	5
意大利	2
日本	7
荷兰	4
挪威	2
瑞典	1
瑞士	3
美国	4
合计	39
女性	67%
男性	33%
位于总部（意大利）	33
位于权力下放办事处	6

2023年国家区域



⁴ 以职工合同或编外人员合同。

23. 参与者的国籍多样性增加了 16%，来自 81 个成员国的 339 人加入。22% 的参与者来自无代表性和代表性不足的国家，其中 72% 是女性。与各机构签订了 35 项协议，提供实习生、志愿者和研修人员计划的受资助参与者，其中包括 12 项新签或续签协议。伙伴机构（不包括联合国志愿者捐助方）为 23% 的计划参与者提供了资助。

1.3 职工队伍构成

24. 职工总数增加了 8%，其中编外人员（编外人力资源）的增幅最大。

类别	2023	职工队伍占比 (%)	2022	职工队伍占比 (%)	2021	职工队伍占比 (%)
职工 ⁵	3 289	21	3 258	22.5	3 255	22
编外人员	12 350	79	11 248	77.5	11 555	78
职工总数	15 639		14 506		14 810	

25. 与编外人员相比，职工所在地与 2022 年相同。

类别	总部	职工队伍占比 (%)	权力下放办事处	职工队伍占比 (%)	合计
职工	1 743	53	1 546	47	3 289
编外人员	1 345	11	11 005	89	12 350
职工总数	3 088	20	12 551	80	15 639

⁵ 持有的合同在粮农组织《职工条例和细则》范围内的雇员。

26. 下表显示了按类别和地点（地理区域）对职工的进一步细分⁶。

	总部	非洲 区域 办事处	亚洲及 太平洋 区域 办事处	欧洲及 中亚 区域 办事处	拉丁美洲及 加勒比区域 办事处	近东 区域 办事处	
类别	合计	合计	合计	合计	合计	合计	总计
D级及以上	82	14	14	9	9	3	131
专业人员	1 012	213	113	86	81	92	1 597
联合国初级专业官员	33	3	1	1	1	0	39
国家专业官员	0	103	55	29	45	26	258
一般服务人员	616	226	125	129	98	70	1 264
职工总数	1 743	559	308	254	234	191	3 289
类别	合计	合计	合计	合计	合计	合计	总计
顾问	774	381	224	515	257	135	2 286
合同人员 (PSA.SBS)	129	84	66	111	63	14	467
国家项目人员	0	2 196	1 386	269	1 303	543	5 697
国家合同人员	73	802	620	580	554	417	3 046
其他	369	133	87	59	85	121	854
编外人员总数	1 345	3 596	2 383	1 534	2 262	1 230	12 350
总计	3 088	4 155	2 691	1 788	2 496	1 421	15 639

⁶ 有关详细的职工队伍数据，请参阅 FC 199/6.2，有关编外人员合同类型的缩略语，请参阅其术语表。

1.4 关键绩效指标

关键绩效指标	
1. 由《工作计划和预算》供资的专业人员类别职位空缺率	基准 2019 年 3 月-19% 实际 2020 年 12 月-20% 实际 2021 年 12 月-20% 实际 2022 年 12 月-22% 实际 2023 年 12 月-23%
2. 招聘时间——从发布空缺公告到做出选任决定的天数	基准 2019 年 12 月：145 天/目标-120 天 实际 2020 年 12 月-159 天 实际 2021 年 12 月-156 天 实际 2022 年 12 月-178 天 实际 2023 年 12 月-200 天

27. 虽然空缺率小幅上升至 23%，但招聘人数也史无前例地增长了 31%，自 2020 年以来一直呈上升趋势。成立并管理了 353 个招聘遴选小组，其中包括 150 个《工作计划和预算》-供资的专业人员类别职位小组和 92 个全球范围内项目-供资的专业人员类别职位小组⁷。2022 年，这两个数字分别为 133 和 80。在总部，成立了 111 个负责招聘一般服务类别职位工作人员的遴选小组，增加了 35%。

28. 在填补的专业人员空缺中，60%的《工作计划和预算》职位是通过外部遴选填补的。这一比例高于前几年，一旦所有候选人都完成入职，这将对空缺率产生积极影响。对于总部一般服务类别的《工作计划和预算》职位，83.5%的空缺由内部候选人填补，促使其中 15%的工作人员获得晋升，比前几年进一步增加。

29. 招聘时间已增至 200 天。鉴于招聘人数增加了 31%，完成更多流程需要更多时间。

2. 学习、发展和绩效

30. 《年度人力资源报告》的这一部分涵盖了《人力资源战略行动计划》中“通过发展和学习机会加强和激发能力并提高绩效”这一产出下的成就。

⁷ 这些职位并非《工作计划和预算》供资，因此对空缺率和关键绩效指标没有贡献。然而，其招聘过程确实需要大量的时间和资源，因此会影响《工作计划和预算》职位招聘过程的可用时间和资源。

2.1 学习和培训计划

31. 根据审计建议，制定了一个综合学习框架，指导工作人员学习和培训活动的规划、执行、监测和评价。与联合国其他实体以及与利益相关方的焦点小组建立基准，为该框架提供信息，该框架的四个领域为粮农组织的学习议程提供指导：

1. 赋权职工；
2. 培养领导力和管理能力；
3. 推动使用多种语言；
4. 加强业务和内部控制。

赋权职工

32. 利用最近建立的线上模式和平台，本组织继续专注于提供各种高质量、基于需求的学习计划，增加权力下放办公室的使用机会。

33. 电子学习课程的数字图书馆仍然是专业发展的关键资源，拥有领英学习提供的 2 万多个在线培训课程。职工完成了 4130 门课程（3130 门在权力下放办公室）。关于重要主题的互动网络研讨会包括八场有国际专家参加的线上全球学习会议，与会者超过 3000 人⁸。

34. 通过 you@fao⁹的专用门户、在线课程、粮农组织/联合国的就业机会以及以下各项活动，继续成功实施一系列职业支持举措，以加强有针对性的个人职业发展：

- 提供职业转型资源的职业管理专家授课（620 名参与者）；
- 20 个英文、法文和西班牙文讲习班，内容涉及设定目标、撰写求职申请和面试技巧（1400 多名参与者）；
- 进行有效职业对话的培训（380 名参与者）；
- 关于制定职业发展行动计划的新讲习班（175 名管理人员）。

35. 根据针对一般服务人员的学习需求评估结果，培训包括：

- 提高 Excel 和数据分析技能的信息技术专家授课（1700 多名参与者）。
- 沟通技巧专家授课（1790 名参与者）；
- 关于“如何给予和接受反馈”的研讨会（690 名参与者）。

⁸ 这些“扩大学习”会议向所有职工开放。会议主题的一些例子包括“管理冲突，培养关系”、“有效写作技巧”、“解决种族主义和创造包容性工作场所实践”、“个人管理习惯”和“自信改变的三种方法”。

⁹ 粮农组织学习和绩效管理信息系统。

36. 最后，举办了为期四天的“为退休做好准备”研讨会，与会者 230 人，并继续提供粮农组织入职培训工具包。

培养领导力和管理能力

37. 下表概述了支持领导和管理职位的学习和发展课程。

学习课程	授课对象	要点
高级主管领导计划	30 名高级管理人员	多样性、性别平等和包容性主题、360 度评估、个人辅导
毕业后续培训	34 名高级管理人员	解决领导挑战、团队辅导技能
领导力洞见	34 名高级管理人员	符合《联合国领导框架》的 360 度评估、个人辅导
危机时刻的女性领导者	18 名女性职工	培养妇女发挥领导作用，与其他实体建立联系
以人为本，实现成果	40 名中层管理人员	综合学习、监督技能
联合国新任领导者计划	18 位粮农组织驻国家助理代表 ¹⁰	360 度评估、个人辅导、知识共享/联合国实体
扩展性电子证书：领导和管理	面向所有职工	自定进度、模块化、在线课程
联合国国家工作队领导力—最大限度地发挥协同作用以扩大影响	15 位粮农组织驻国家代表	到访联合国系统职员学院校园，与联合国其他实体建立联系
战略媒体	70 位粮农组织发言人	互动式、讲师主导的研讨会
反思性领导力对话	130 名各级管理人员	引导富有挑战性的 1-1 对话；揭发/应对微歧视行为；应对骚扰、欺凌和虐待；深化关于种族主义的讨论和行动

¹⁰ 粮农组织驻国家助理代表。

38. 通过新的线上会议和专用门户 you@fao，粮农组织驻国家代表简报计划¹¹得到拓展。该门户为获取培训资源、粮农组织重要文件提供便利，并收集全球联合国驻国家代表的数据库。

推动使用多种语言

39. 通过人力资源政策和程序，招聘掌握粮农组织官方语言的工作人员，并在其整个服务期间积极支持他们进行语言培训，推动使用多种语言。现有做法包括：

- 提供粮农组织六种语言¹²的语言培训（总部 800 多名工作人员）¹³。
- 在语言培训机会有限的任职地点发布在线语言课程（60 多名工作人员）。
- 管理全球语言考试（来自粮农组织、粮食署和农发基金的 1300 名考生）。

课程类型	课程数量	培训总时数
个人	213	4 831
团体	94	23 500
合计	307	28 331

40. 总部课程登记如下：

语言水平	个人课程	团体课程
水平很低（A）	73	173
水平有限（B）	97	207
工作水平（C）	43	214
合计	213	594

加强业务和内部控制

41. 启动并试行了一些新的课程和培训，以发展和加强风险管理和项目交付方面的技能。增强版报告工具提供了与培训相关的数据，以监测所需职能培训（如财务、采购等）的遵守情况。

¹¹ 该计划于 2021 年启动，由围绕联合国驻国家代表的战略作用和职能构建的多模块课程组成。

¹² 阿拉伯文、中文、英文、法文、俄文、西班牙文。

¹³ 权力下放办事处直接利用职工发展预算拨款协调各自的语言培训。

2.2 提高绩效

42. 为 2595 名管理人员和工作人员以及绩效管理联络人举办了 93 次具有针对性的绩效管理讲习班和简报会。短期任用的一般服务人员的绩效评估程序是自动化的。作为司长、副司长和办公室负责人的强制性程序，多源评估继续得到实施。这也使得驻地协调员能够根据驻国家代表处交付的目标，对粮农组织驻国家代表作出反馈。

43. 通过将资源和工具纳入新课程和既定课程，加强了管理绩效的技能和能力。主题包括辅导、给予和接受反馈、进行艰难的对话、积极倾听和实现最佳绩效的个人生产力。

44. 联合国系统内的利用和协作包括：

- 与联合国系统职员学院协调、设计和实施培训举措，特别是在领导力和管理发展方面。
- 联合国学习和绩效管理实践社区成员。
- 联合国系统建立的协议，如联合国秘书处、联合国项目事务署、粮食署、联合国儿童基金会、联合国难民事务高级专员。

2.3 关键绩效指标

关键绩效指标	
全面遵守针对所有职工的强制性培训	目标-60% 实际 2020 年 12 月-64.9% 实际 2021 年 12 月-74.1% 实际 2022 年 12 月-81.2% 实际 2023 年 12 月-84.5%
防止骚扰、性骚扰及滥用职权、性别平等、职工安全培训（入职要求）	合规率 95.2% ¹⁴

¹⁴ 作为一项理论上应为 100% 的入职要求，鉴于从一个系统到另一个系统的数据输入是手动完成的，需要时间将所有培训完成情况进行发送（从共享服务中心到人力资源司）并上传至职工的记录中，因此该数字会出现波动。

45. 上表显示，所有职工的总体合规性提高了3.3%，比60%的目标提高了24.5%。鉴于编外人员（编外人力资源）合同的短期性质、强制性服务中断和高流动性，其合规性自然低于职工。

强制性培训课程的合规性	职工 (%)	编外人员 (%)	合计 (%)
在粮农组织工作中实现性别平等	96.9	82.6	85.6
联合国道德与廉正	95.6	77.9	81.6
粮农组织的举报人保护政策	97.1	81.6	84.9
反欺诈及其它腐败行为	97.2	80.4	83.9
防止骚扰、性骚扰和滥用职权	99.3	83.4	86.7
防止性剥削和性虐待	97.4	81.7	85.0
联合国“和谐工作”	96.5	80.5	83.9
总体合规率			84.5

46. 为监测和提高强制性培训的完成率，开展的活动包括有针对性的月度沟通、为驻国家代表处定制的信息平台和报告、信息会议、分析数据的在线教程、分配给所有主管的绩效评价及管理系统绩效指标，以及与全组织内部联络点网络的持续合作。多语种主页支持浏览强制性培训课程，并提供粮农组织六种语言的内容。

关键绩效指标	
职工满意度调查问题——我有机会学习有助于开展自身工作的新技能。	2019/20 年 基准-57%的职工赞同 2022 年 目标-62% 结果 2022 年 4 月-66% 2024 年 目标-66%

3. 多样化和包容性工作场所

47. 《年度人力资源报告》的这一部分涵盖了《人力资源战略行动计划》中“建立多样化和包容性的工作环境，使职工感到投入、被重视并产生归属感”这一产出下的成就。

3.1. 多样化职工队伍

48. 作为对职工满意度调查结果的全组织应对措施，推出了一项《多样性、公平性和包容性行动计划》。该计划旨在促进各种形式的多样性，包括公平地域分配和性别平衡、文化和代际多样性、多语种和残疾人。《多样性、公平性和包容性全组织行动计划》的指导文件包括《联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划》（《联合国全系统行动计划》）、《联合国残疾包容战略》、《联合国消除种族主义和促进人人享有尊严战略行动计划》。

49. 粮农组织在《联合国全系统行动计划》方面的总体稳健表现仍在继续，2022 年达到或超过了 16 个关键绩效指标中的 14 个，¹⁵ 得分为 88%，而其他专门实体的得分为 72%，联合国系统的总体得分为 74%。“妇女平等代表性”的指标仍旧被描述为“接近要求”。

50. 本组织各级各类女性工作人员的总体比例为 54%，增加了 1%。女性在编外人员（编外人力资源）中占 39%。本组织所有女性职工的比例仍为 42%¹⁶。

51. 在专业人员类别中，女性工作人员的总体比例为 47%，首次达到联合国性别均等目标¹⁷。仍需继续努力，特别是在 P-4 和 P-5 级别以及权力下放办事处。总部的比例为 55%，实现了性别均等，但在权力下放办事处，女性仅占 34%。在司长（D-1）及以上级别，女性工作人员的总体比例仍为 28%。

52. 在过去 13 年中，女性工作人员在专业人员及以上类别中的总体比例从 2010 年的 32% 升至 2023 年的 46%，除助理总干事级别外，所有级别的女性工作人员比例都稳步增加。

	副总干事/ 助理总干事	D-2	D-1	小计 (%)	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	小计 (%)	合计 (%)
2010	25	14	16		22	30	45	62	33		32
2020	29	25	26	26	28	39	54	65	71	44	43
2021	23	18	29	26	31	39	55	65	66	45	43
2022	25	28	28	28	32	39	57	63	73	46	45
2023	27	27	28	28	34	41	57	64	72	47	46

53. 为了吸引更多更高级别的女性申请者，粮农组织参加了 Impactpool 全球线上招聘会，重点关注担任高级职位的女性。作为积极外联的一部分，还使用了各种沟通渠道、专门采购工具和外部外联提供方。

54. 全组织地域代表性目标业已实现，任职人数合理国家的比例为 76%。这代表了 148 个成员国，略高于粮农组织大会设定的 75% 的目标¹⁸。

¹⁵ 2022 年《联合国全系统行动计划》绩效结果于 2023 年 11 月公布。

¹⁶ 有关更多详情，请参阅 FC 199/6.2 表 3.1。

¹⁷ 虽然《联合国全系统性别均等战略》的目标是 50/50 均等，但“人们认识到，这一数字不太可能持续，就该战略而言，均等被认为是在 47%-53% 的范围内。”

¹⁸ 粮农组织大会第三十九届会议，2015 年 6 月，C 2015/3，<http://www.fao.org/3/a-mm710e.pdf>。

55. 《2021 年度人力资源报告》提供了关于职工语言状况的详细报告，其内容显示所有地点的职工对粮农组织语言的熟练程度都很高。鉴于数据的静态性，将每五年进行一次更新。

56. “残疾包容”在线工作区得到更新，以纳入关于“《联合国残疾包容战略》——将语言付诸行动”的电子学习课程。残疾包容工作区是《联合国残疾包容战略》的组成部分，为管理人员和职工提供人才招聘和残疾人管理方面的准则和资源。

3.2. 提高职工满意度和认可度

57. 为了便于分析 2022 年职工满意度调查的结果，并进行更有针对性的讨论，编写了 170 多份个人报告，并与各组织单位共享。全球联络点通过包含职位和责任的工具包，支持数字化和分散化的行动规划。在线信息平台允许向管理人员及其团队共享结果，并提供关于规划和跟踪行动计划进展的培训。

58. 在全组织、部门、区域和单位等各个层面进行了行动规划。在全组织层面，编写了关于道德行为和不当行为以及多样性和包容性的专题报告。两项全组织层面的行动计划侧重于工作场所行为和防止性剥削和性虐待，以及多样性、公平性和包容性，这两项计划是粮农组织在促进和谐和包容性工作场所方面持续工作的一部分。

59. 为了解决道德行为和不当行为问题，与工作场所行为主题专家进行了合作，涉及人力资源司、道德操守办公室、法律办公室、监察长办公室、调解专员办公室和医务室。通过专门的内部网页宣传全组织行动。该网页是发布职工满意度调查结果、活动以及报告和分享进展的主要宣传渠道。

60. 职工表彰奖使职工能够有机会在提名和表彰彼此的才华和贡献时发表自己的观点。

3.3. 尊重、包容的工作场所和防止骚扰、性骚扰、歧视及滥用职权问题

61. 工作场所行为和防止性剥削和性虐待委员会继续定期举行会议，促使主要利益相关方能够在工作场所行为领域进行交流，并确保采取协作和连贯的方法。该委员会得到以下两方的协助：涉及工作场所行为的诚信网络¹⁹和涉及防止性剥削和性虐待的非正式工作组。

62. 对现有工作场所行为相关政策的审查正在进行中，以制定一项涵盖各种形式工作场所不当行为的新政策。其目的是强调歧视是一种独立的不当行为，而不是通过骚扰或滥用职权的规定来处理。这项新政策还将实施“以受害者为中心的方法”，并与联合国其他组织保持一致。作为职工职位、编外人员和其他人事职位招聘过程的一部分，将继续使用专门的联合国数据库筛选候选人。

¹⁹ 诚信网络是一个非正式小组，由人力资源司、法律办公室、监察长办公室、调解专员、道德操守官员和职工顾问组成。

63. 粮农组织高级管理层继续积极参与联合国全系统论坛，特别是[行政首长委员会/联合国系统解决各组织内部性骚扰问题工作组高级别管理委员会](#)的工作。联合国防止和应对性骚扰执行小组的成立得到了充分支持，并且该小组将接替行政首长委员会工作组。

64. 如需了解更多信息，请参阅2023年12月提交粮农组织理事会第一七四届会议的[《关于防止骚扰、性骚扰、性剥削和性虐待的全组织政策、程序和措施的年度报告》](#)。

3.4. 关键绩效指标

关键绩效指标	
1. 性别均等	基准 2019 年 12 月，P-1 至 P-5-44% 目标 2022 年-均等 结果 2023 年 12 月-均等 (47%) 基准 2019 年 12 月，D-1 及以上-25% 目标 2024 年-均等 结果 2023 年 12 月-28%
2. 地域代表性	目标：将任职人数合理国家的比例保持在 75%或以上 结果 2023 年 12 月-76%
3. 职工满意度调查声明——粮农组织具备有效的政策、进程和程序来处理骚扰和其他不可接受的行为	基准 2019 年职工满意度调查-64%的职工赞同 目标 2022 年-70% 结果 2022 年 12 月-73% 目标 2024 年-70%²⁰

4. 安全健康的工作环境

65. 《年度人力资源报告》的这一部分涵盖了《人力资源战略行动计》中“安全健康的工作环境”这一产出下的成就。

²⁰ 目标将保持在 70%，以确保成熟度水平已经牢固确立。这一比例涵盖了十分赞同/赞同的受访者。中立的回答不包括在内。

4.1. 福祉和心理健康

66. 职工队伍的福祉仍然是一项优先重点，并通过国际职工援助计划和粮农组织顾问服务等举措得到支持。这些计划为职工提供全天 24 小时免费、保密的心理健康支持，并与下文概述的其他举措一起支持“联合国心理健康和福祉战略”。

67. “健康意识集会”在总部举行，权力下放办事处通过线上方式参会。知名健康专家向全球职工发表演讲，同事们借此机会齐聚一堂，学习并参与促进身体、心理和情感健康的活动。此外，该活动还促进了关于咨询、国际职工援助计划和远程医疗咨询等内部服务的专家知识和信息交流。

68. 对职业健康和安全隐患的报告工具进行了审查，并根据审计建议更新了职业健康和安全隐患委员会的职责范围。

4.2. 养老金管理

69. 养老金业务的数字化继续增强各项职能和流程，提高流程效率，同时保持支持职工健康和安全的业务。

70. 继续与联合国合办工作人员养恤基金（养恤基金）合作开发人力资源与财务数据接口，并对新型薪金计算方法的实施情况进行监测。

4.3. 医疗保险计划的管理

71. 与提供商合作开展了四项全球外联举措，以最大限度地提高职工对所提供医疗计划福利的认识和利用率。除此之外，还进行了调查，以收集反馈意见并进一步改善服务。

72. 病假程序的改革目前能够实现更好的监测和更准确的报告。这带来了重大的政策改进以及合同管理的整体改善。

73. 粮农组织医疗保险咨询委员会正在审查将国家医疗计划（例如美国退休人员医疗保险）纳入离职后医疗保险计划的财务可行性和风险。成本控制和财务可持续性考虑的重点。

74. 一种用于报告所有职业安全和健康事件的新工具得到评价和实施。这种在线安全与健康应用程序可实现更全面的数据收集。相应地，对《粮农组织手册》第 342 节进行了修订，并完善了赔偿因公事故的政策和程序。

4.4. 紧急情况下的的人力资源支持

75. 联合国组织抵御能力管理系统将人员与流程联系起来，以管理破坏性事件的风险。这一举措可增强组织对执行公务时影响职工的恶意行为、自然灾害和其他危机的抵御能力。与利益相关方合作创建了实用的人力资源清单，作为组织抵御能力

管理系统的一部分，以便在紧急情况下实施基本措施，并确保对人员及其家人的支持。与区域办事处和联络处负责人协调，制定了一项工作人员支持计划，目前正在实施。

5. 管理变革、利益相关方和以客户为中心的方法

76. 《年度人力资源报告》的这一部分涵盖了《人力资源战略行动计划》中“通过以利益相关方为中心的沟通、报告和工具来管理变革，使职工做好准备，并促使及时、全面地采用人力资源战略行动、产品和服务”这一产出下的成就。

5.1. 职工参与和沟通

77. 总干事作为文化变革的一部分引入的增加参与和沟通的方式继续得到成功使用，目前已成为组织文化的一个既定组成部分。在职工满意度调查全组织行动计划的支持下，以下类型的双向参与仍在继续。

78. 总干事、人力资源司司长和其他高级别领导者与职工进行交流，以透明和非正式的方式回答问题并分享观点，这些体现在以下活动中：总干事新年贺词、1月粮农组织驻国家代表情况介绍会、2月25年资历奖章仪式、7月粮农组织大会会外活动、10月世界粮食论坛、12月职工表彰奖以及全球定期举行的区域管理会议。

79. 由副总干事玛丽亚·海伦娜·赛梅朵担任主席的妇女委员会仍旧是职工就一系列问题进行参与和积极沟通的场所，由首席经济学家马克西莫·托雷罗·库伦担任主席的青年委员会也是如此。

80. 具有历史意义的首次粮农组织驻国家代表全球工作会议于12月在总部举行。以“同一个粮农组织”的方式，93个粮农组织驻国家代表参加了全体会议、工作组讨论和实地访问，以建立协调一致的网络，加强内部管理和系统能力。

81. 通过每月一次的工作人员管理咨询委员会、职业健康和安全咨询委员会、粮农组织医疗保险咨询委员会和工作人员养恤金委员会会议，继续与工作人员代表机构进行磋商。

82. 还继续对所有职工进行互动式知识共享和人力资源专题培训。主题包括医疗保险、养恤基金、心理健康支持、建立一个尊重他人的工作场所以及道德操守。

83. 内网首页（InFAO）在与所有职工的内部沟通中始终发挥着关键作用。新闻文章和公告可以提供信息、分享知识和工具并提供资源，从而跟进全年的动态。

84. 还发布了10份行政通函，向职工通报影响他们的重要行政变革，同时总干事发布了21份公告，向职工介绍了组织职能和角色的变化。关于学习课程的季度通讯和人力资源司内部网站的最新消息，均持续不断。

85. 《年度人力资源报告》连续第二年以便于阅读的方式（包括照片）进行复制，并积极向所有职工分发。人力资源内网上还提供了该报告的五种语言版本。

5.2. 审计和风险管理

86. 20项未决内部审计建议已终结或合并，以更好地协调活动，避免重叠。其中9项已通过实施终结，2项因组织要求变化而终结。另有9项由于现已通过合并和精简的审计建议涵盖而终结。其他未决人力资源审计建议正在按计划于2024年初终结，所有建议都将继续受到密切监测，并通过综合跟踪日志进行报告。

87. 与联合国联合检查组一起参加了两项审查：管理和行政审查以及编外人员使用和合同模式审查。多边组织绩效评估网络进行了一项评估，同时进行了其他几项外部审查。

88. 人力资源流程的质量保证继续作为企业风险管理的一部分，并由布达佩斯共享服务中心的人力资源团队改进对分散流程的监测和监督。与人力资源团队和企业风险管理团队合作，更新了人力资源欺诈风险评估和全组织欺诈风险登记册的人力资源部分。

5.3. 人力资源职能和能力

89. 总部人力资源团队完成了一项内部调整，以更好地将资源和能力与本组织的战略业务需求相匹配，提高人力资源服务的交付效率，并使资源分配更加灵活。调整的结果反映在能够管理的额外服务量上，特别是在招聘方面，所有工作人员类别的招聘小组增加了19%。

90. 通过总部人力资源团队，“市政厅式会议”继续提供讨论论坛，帮助职工了解战略，并提供共同设计团队建设解决方案的机会。5月，人力资源总部举行了为期一天的团队务虚会，重点是通过关于福祉、职业发展、领导力和沟通的对话来建立团队优势。制定了一项司级行动计划，以处理并巩固2022年职工满意度调查的结果。

91. 10月，与区域人力资源业务人员一起举办了一次全球人力资源研讨会，与总部人力资源团队交流知识和意见。为期一周的一系列互动研讨会为人力资源实践做法的发展和对组织挑战的联合应对提供了见解。作为研讨会的一部分，与总干事和高级别领导者进行了非正式会谈。

结语

92. 粮农组织期待着进一步执行其以人为本的战略性人力资源行动和优先重点，促进计划和管理成效，从而能够全面落实组织的任务和目标。