



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  
الأغذية والزراعة  
للأمم المتحدة

C

# 财 政 委 员 会

## 第 一 七 三 届 会 议

2018年11月12-16日，罗马

粮农组织实现职工公平地域分配和性别均等行动计划

对本文件实质性内容如有疑问，请联系：

人力资源办公室

主任

**Fernando Serván** 先生

电话：+3906 5705 2299

本文件可通过此页快速响应二维码读取；粮农组织采用此二维码旨在尽量减轻环境影响并倡导以更为环保的方式开展交流。  
其他文件可访问：[www.fao.org](http://www.fao.org)。



### 内容提要

- 本文介绍了粮农组织在实现粮农组织职工公平地域分配和性别均等方面采取的行动。
- 文中描述了制度框架、当前趋势，以及本组织为实现职工公平地域分配和性别均等而采取的措施。

### 征求财政委员会指导意见

- 提请财政委员会注意本文件所载信息。

1. 理事会第一五九届会议要求“总干事向理事会下届会议提交一份有关实现粮农组织职工公平地域分配和性别均等的详细行动计划”。
2. 本文描述了制度框架、当前趋势，以及本组织在以择优录取为根本考虑的背景之下为实现职工公平地域分配和性别均等而采取的措施。

### A. 粮农组织职工公平地域分配

#### 制度框架

3. 《联合国宪章》<sup>1</sup>第 101 条第 3 段中强调了征聘人员应充分注意地域普及的重要性，这项原则在《粮农组织章程》第 VIII 条第 3 段中亦有阐述：总干事在任用工作人员时，在取得最高水平的效率和技术能力这一无比重要的前提下，应对选用人员要在尽可能广泛的地理基础上进行招聘的重要性，给予应有的注意。
4. 2012 年，联合检查组建议“将公平地域分配原则植入到组织文化、职工条例以及招聘策略、政策、准则、程序和做法之中”<sup>2</sup>。
5. 本组织根据联检组建议在《职工条例》<sup>3</sup>及《专业人员招聘准则》中重申了这项原则：在职工任命、调动或晋升方面，最重要的考虑是必须保证最高水平的效率、能力和诚实。应适当考虑在尽可能广泛的地理范围招聘职工的重要性。
6. 因此，粮农组织在决定聘任人选时一直坚持择优录用的原则，确保选拔出最高标准的求职者；同时，根据领导机构的指示，粮农组织一直重视确保各成员国享有公平的地域代表性。
7. 招聘做法和程序在各个环节中都彰显了这一原则，举全组织之力实现粮农组织员工的公平地域分配。2015 年，本组织推出了修订后的国际专业人员选拔过程，以期提高选拔过程的透明和效率。一些新措施也支持本组织实现地域分配目标。
8. 以前，专业人员招聘流程由一个专业人员选拔委员会全权集中把关，该委员会负责处理各部和各办公室提交的意见。求职者的初选和面试完全由招聘部门负责，既得不到本组织内外其他领域的专门知识的支持，也得不到人力资源司的支持。设在总部的专业人员选拔委员会全权审查部门意见，提出任命建议；在委员会的审核过程中，招聘单位通常没有代表参与。

---

<sup>1</sup> 办事人员之雇用及其服务条件之决定，应以求达效率、才干及忠诚之最高标准为首要考虑。应适当考虑在尽可能广泛的地理范围招聘职工的重要性。

<sup>2</sup> 联合国系统各组织员工招聘工作：比较分析和基准框架性别平衡与地域分配，JIU/NOTE/2012/3，[https://www.unjui.org/sites/www.unjui.org/files/jiu\\_document\\_files/products/en/reports\\_notes/JIU%20Products/JIU\\_NOTE\\_2012\\_3\\_English.pdf](https://www.unjui.org/sites/www.unjui.org/files/jiu_document_files/products/en/reports_notes/JIU%20Products/JIU_NOTE_2012_3_English.pdf)

<sup>3</sup> 《粮农组织手册》，301.4.2

9. 为克服招聘流程中存在的不足，已与人力资源部门和管理层开展了深入的内部讨论，并与专业人员代表机构进行了长时间磋商。修订后流程取消了由总部专业人员选拔委员会集中全权负责的做法，针对总部各部和实地各区域办事处推出了权力下放的专业人员选拔委员会。这些新专业人员选拔委员会的成员包括招聘部门的职工，因此保证了必要的技术把关；同时还包括其他部门的代表、当选的职工代表及人力资源办公室的代表，故保证了透明度，能够代表全组织利益。这些新设立的专业人员选拔委员会参与初选和面试流程，直接向总干事做出任命建议。

10. 这一做法让招聘单位发挥了更大作用，同时更好地满足了相关职位的技术需求，因而大大提高了招聘质量。另一方面，任命决定集中管理也可让本组织更好地监测地域代表性，加大实现粮农组织员工公平地域分配方面的工作力度。

11. 《专业人员选拔委员会准则》规定，求职者名单应按字母顺序呈现在报告首页，而以前的做法是按照优先顺序排列求职者名单。现在，每个求职者的相关文字说明不再反映出优先顺序，而是清楚地呈现选拔小组的意见和判断。需要指出的是，《联合国全系统性别均等战略》建议取消对推荐求职者实行先后排序，目的是让大家在最后的选拔阶段站到同一条起跑线上，拿求职者的资历与空缺职位的要求进行比较，而不是在求职者之间进行横向比较。

#### 目标实现进展

12. 经过不懈努力，在粮农组织秘书处中无人任职、任职人数不足和任职人数超额的國家数量已大幅减少，从而使任职人数合理的國家数量有所增加。很多长期无人任职或任职人数不足的國家，如文莱、几内亚比绍、牙买加、老挝、摩纳哥、纳米比亚、俄罗斯联邦和新加坡，现已拥有了合理的任职人数。

13. 表 1 显示了 2011 年以来地域代表性的发展趋势。自 2015 年推出修订后招聘政策以来，无人任职國家数量显著减少；相应地，任职人数不足和任职人数合理的國家数量有所增加。任职人数超额國家的数量也有所减少。截至 2018 年 10 月，新的招聘工作完成后<sup>4</sup>，无人任职國家占比为 8.8%，任职人数不足國家占比为 3.6%，任职人数合理的國家占比为 86.1%。

14. 本组织持续监测地域代表性的发展趋势；应财委要求<sup>5</sup>，本组织自 2018 年 7 月起每月发布员工地域代表性信息，包括在成员门户网站发布地域分配方法的相关信息。

<sup>4</sup> 具体是指任命工作已经结束，已签订《聘用条件》，但入职时间在 2018 年 10 月 25 日之后。

<sup>5</sup> 《财政委员会第一七〇届会议报告》（2018 年 5 月 21-25 日），CL 159/4

[http://www.fao.org/fileadmin/user\\_upload/bodies/CL\\_159/MV892\\_4/MV892\\_CL\\_159\\_4\\_en.pdf](http://www.fao.org/fileadmin/user_upload/bodies/CL_159/MV892_4/MV892_CL_159_4_en.pdf)

表 1：地域代表性发展趋势

年份 (截至 12 月 31 日)	无人任职		任职人数 不足		任职人数 合理		任职人数 超额		成员国 总计
	成员国 数量	%	成员国 数量	%	成员国 数量	%	成员国 数量	%	
2011	31	16%	12	6%	139	73%	9	5%	191
2013	40	21%	17	9%	130	68%	4	2%	191
2015	43	22%	22	11%	123	64%	6	3%	194
2017	24	12%	17	9%	149	77%	4	2%	194
2018 (10 月)	18	9%	7	4%	166	86%	3	2%	194

为实现粮农组织职工公平地域分配而采取的措施

15. 本组织认识到持续重视实现公平地域分配的重要性。因此，应财委<sup>6</sup>和理事会<sup>7</sup>要求，本组织正式制定了实现粮农组织员工公平地域分配的详细行动计划。

16. 行动计划中的主要活动都集中在外联方面，详见附件 1。粮农组织接到申请是选拔过程的开始；为增加任职人数合理国家的数量，无人任职和任职人数不足国家有资格求职者提出更多的申请是不可或缺的。

17. 本组织加强了外联活动，通过不同渠道宣传职位空缺，以期吸引高素质求职者，增强地域代表性。特别是，本组织正在对自身的在线形象开展审查，确保在线形象契合通过招聘网站、专门网站和社交媒体推动的雇主品牌建设战略。本组织正在评价 2019 年在无人任职或任职人数不足国家启动有的放矢在线宣传的可能。与部门性期刊开展合作也在审查之中。

18. 人力资源办公室正在聘请人才招募专家来加强内部职工能力，这些专家会根据他们在其它联合国机构和私营部门的经验，支持采用创新性方法开展全组织外联活动。

19. 本组织还着手建设粮农组织网络，将其作为发布职位空缺通知的主要渠道，增加粮农组织对外宣传信息。粮农组织驻国家代表、区域代表和常驻代表参与这些活动非常重要，能确保更好地接触到本地求职者，在全球范围内推广粮农组织的最优雇主形象。

<sup>6</sup> 《财政委员会第一七〇届会议报告》（2018 年 5 月 21-25 日），CL 159/4

[http://www.fao.org/fileadmin/user\\_upload/bodies/CL\\_159/MV892\\_4/MV892\\_CL\\_159\\_4\\_en.pdf](http://www.fao.org/fileadmin/user_upload/bodies/CL_159/MV892_4/MV892_CL_159_4_en.pdf)

<sup>7</sup> 《粮农组织理事会报告》（2018 年 6 月 4-8 日），CL 159/REP

[http://www.fao.org/fileadmin/user\\_upload/bodies/CL\\_159/CL159\\_Report/MX075\\_CL\\_159\\_REP\\_en.pdf](http://www.fao.org/fileadmin/user_upload/bodies/CL_159/CL159_Report/MX075_CL_159_REP_en.pdf)

20. 另外，本组织正在制定有针对性的计划，旨在为长期无人任职或任职人数不足国家的合格求职者提供实习和进修机会。主要目的是提高这些国家对粮农组织工作的认识，为本地专业人员创造接触粮农组织工作环境和了解粮农组织选拔过程的机会。

21. 2017 年和 2018 年，本组织与东道国和其他联合国机构合作，参加了多场求职会和招聘会。通过这些活动，粮农组织更有针对性地接触到了潜在求职者，与他们分享了本组织的情况、就业机会、选拔标准和程序。粮农组织计划在 2019 年更多地参加此类活动，现正在筛选适合的招聘会、国际活动及合作伙伴，设计能够吸引合格求职者的特别活动，增加在这些活动中的影响力。

## B. 粮农组织职工的性别均等

### 制度框架

22. 联合国致力于在各层级员工队伍中都实现性别均等。《联合国宪章》是第一份呼吁男女平等的全球协议，这一原则已被联合国系统各组织广泛接受。1970 年，联合国大会发布了第一项有关联合国系统各组织妇女就业问题的决议<sup>8</sup>，敦促各组织采取恰当措施，确保为有资格的妇女提供在高级岗位和其他专业岗位上就职的平等机会。

23. 粮农组织认识到，实现员工性别平衡是一项根本目标，也是实现联合国目标的必要条件。本组织因此致力于促进技术工作中的性别平等以及专业和更高级别员工的性别平等。2010 年 5 月，理事会第三十九届会议通过了在粮农组织专业人员和更高级别员工中女性占 50% 这一整个联合国系统目标，进一步推进了此项努力。

24. 在追求实现员工队伍性别均等的过程中，粮农组织在招聘和晋升方面坚持透明和择优的原则，努力清除造成长期性别不平等的系统性和文化性障碍，完善有助于建设包容性工作场所的政策和做法，应对骚扰和性别歧视问题。

25. 2017 年 1 月，联合国秘书长组建了性别均等工作组，由 30 多个机构的职工代表组成；工作组的职责是划定清晰路线图，确立基准和时间框架，推动全系统实现性别均等。经过 8 个月的努力，《全系统性别均等战略》<sup>9</sup>（“战略”）得以启动，其中借鉴了以往的良好做法和经验教训。

---

<sup>8</sup> 第 2715 (XXV) 号决议 (1970 年) 敦促联合国，包括联合国系统的所有专门机构和政府间机构，采取或继续采取适当措施，确保有资格的妇女在高级岗位和其他专业岗位就职方面享有平等的机会。

<sup>9</sup> <https://www.un.org/gender/content/strategy>

26. 工作组就引导全系统战略的相关行动提出建议，主要包括如下领域：确立目标并监督进展，特殊措施及招聘问题，高职等职位任命，明确职责，以及建设支持性环境。工作组在审查当前状况后决定，全系统各层级总体均等目标应着眼于 2028 年。正如秘书长所言，这个总体目标不是仅仅要实现一个数字，而“是要转变我们的制度文化，以便充分发掘我们的潜力；是要建立起一个倡导平等、消除歧视、包容所有员工的工作环境”。

27. 作为联合国系统专门机构，粮农组织支持结合本组织的具体情况和挑战量身定做地制定一项行动计划，以便通过相关途径落实《联合国全系统性别均等战略》中提出的各项建议。

#### 目标实现进展

28. 粮农组织继续努力在员工队伍中实现性别均等。表 2 显示，2012 年初专业人员职位中女性占比为 36%。得益于在部分国家各类专业机构和大学中持续开展的大范围招聘外宣活动，加上选拔主管部门对性别平衡的关注，2018 年 10 月这一比例已升至 43%。另一个值得注意的进展是，身处高级别职位的女性人数有所增加，2012 年初高级别职位中女性占比为 21%，目前已升至 26%。

**表 2：粮农组织员工队伍中女性员工代表性发展趋势**

类别	12-1-1	14-1-1	17-1-1	18-10-15
D 级及以上	21%	22%	24%	26%
专业人员	36%	37%	41%	43%
一般服务人员	66%	66%	66%	67%
国家专业官员	36%	41%	40%	43%
准专业官员	69%	61%	66%	53%
顾问	32%	36%	42%	49%
合同人员（PSA.SBS）	44%	42%	49%	49%
国家项目人员	29%	26%	29%	31%
国家合同人员及其他	33%	32%	36%	40%
其他	26%	43%	54%	58%
总计	42%	38%	41%	43%

29. 表 3 显示，总部与权力下放办事处在招聘做法上差异显著。总部女性员工比例为 58%，权力下放办事处仅为 35%。这种差异也受到工作条件的影响，总部的工作条件更能吸引女性求职者。

**表 3：粮农组织员工队伍中女性员工占比，截至 2018 年 10 月 15 日**

类别	总部	权力下放办事处	总计
D 级及以上	29%	21%	26%
专业人员	50%	32%	43%
一般服务人员	72%	61%	67%
国家专业官员		43%	43%
准专业官员	57%	33%	53%
顾问	60%	36%	49%
合同人员（PSA.SBS）	58%	40%	49%
国家项目人员		31%	31%
国家合同人员及其他	58%	39%	40%
其他	74%	52%	58%
总计	60%	37%	43%

30. 表 4 介绍了粮农组织在过去两年中取得的进展。毋庸置疑，某些领域仍需改进，特别是 D2 级及以上；但本组织清楚，不论是通过提高领导岗位聘任比例，还是通过建设强有力的内部晋升渠道，提高女性领导比例都会开启一个良性循环，最终实现员工队伍的性别均等。

**表 4：粮农组织各级别女性员工所占比例**

级别	2016 年女性员工%	2017 年女性员工%	2018 年女性员工%
副总干事	50%	33%	33%
助理总干事	20%	18%	18%
D2	24%	26%	23%
D1	22%	27%	28%
P-5	22%	24%	24%
P-4	36%	39%	39%
P-3	53%	54%	53%
P-2	66%	68%	67%
P-1	61%	62%	60%

31. 《联合国全系统性别均等战略》设定的终极目标是性别比例达到 50/50，但该《战略》也承认这一比例不切实际；因此，就《战略》而言，性别比例达到 47%-53% 之间即可视作已经达到均等，目标是到 2028 年实现均等。



为实现粮农组织职工性别均等而采取的措施

32. 附件 II 中载列的实现粮农组织职工性别均等行动计划与联合国战略保持一致，主要着眼于三个重点领域：

- 领导力和问责制
- 用人、留人和晋升以及人才管理
- 支持性环境/组织文化/工作环境相关的政策

33. 高级管理层的重视和支持对于有效落实行动计划必不可少。因此，本组织正在详细拟定各项措施，确保招聘主管全面了解自身在实现性别均等方面的作用，并承担相应的责任。

34. 在招聘和晋升政策方面，粮农组织已允许所有职工申请自身能够满足要求的所有岗位，除资历要求和最低标准外不设其他限制；而其他联合国机构仍只允许职工申请高出一个职等的职位。这种做法有助于打通基于能力的职业晋升路径，高度契合本组织的各项原则。另外，粮农组织正采取相关措施，消除选拔过程不同环节的无意识偏见。如通过招聘政策确保面试小组的性别平衡；在招聘过程中不提供婚姻状况和孩子数量等个人信息；以及审查职位空缺通知的文本，确保采用性别中立的措辞。

35. 实现性别均等是一个共性挑战，故本组织正与其他两个常驻罗马机构开展合作，旨在建立起关于合格女性求职者的共享数据库及人才储备库。这种做法将进一步加强有的放矢的外宣活动，推动实现高级别职位的性别均等。

36. 本组织已批准《联合国系统支持性环境准则》，将努力维护并加强创造支持性环境的具体措施，倡导多样性和灵活性，提供均等的机会，认识到职工亦是家庭和社区成员，确保打造安全的工作环境。防止骚扰和滥用职权、职业操守、冲突解决、防止打击报复等政策均已开始实施。粮农组织还积极参与了首协会工作组的相关工作，共同应对联合国各组织中的性骚扰问题。粮农组织已实施了母乳喂养政策，推出了弹性工作安排，如弹性工作时间、电话工作、兼职工作、压缩工作时间以及分阶段退休。

## 附件 I

## 实现粮农组织员工公平地域分配的行动计划

领 域	行 动	状 况	时 限
雇主品牌建设	制定雇主品牌建设策略	进行中	2019 年 1 月
	聘任人才招聘专家	进行中	2019 年 1 月
	改进招聘网站	评估费用和时限	2019 年第一季度
	改进粮农组织线上形象	第 1 阶段已经完成	2019 年 2 月
外联活动	与专业招聘网站建立伙伴关系	第 1 阶段已经完成	2019 年 2 月
	与部门性期刊建立伙伴关系	评估费用	2019 年 2 月
	与本地招聘服务提供商建立伙伴关系	/	2019 年 3 月
	招聘活动	评估费用和时限	逐项确定
粮农组织网络	有的放矢的在线宣传	进行中	2019 年 3 月
	让粮农组织驻国家代表和区域代表参与	进行中	结合工作计划和预算的规划
	让常驻代表参与	进行中	已启动
针对性的计划	设计实习和进修机会	进行中	已启动

## 附件 II

## 实现粮农组织员工性别均等的行动计划

领域	行动	状况	时限
• 领导力和问责制	发布修订后准则，强化招聘主管的职责，让他们负责在遴选流程的各个环节中推动实现性别目标	进行中	2019年1月
	就如何推动建设性别平等的工作场所开发面向高级管理人员的具体远程学习课程	评估费用	2019年第一季度
• 聘人留人	招聘过程中不泄露个人信息	进行中	2019年2月
	• 晋升		
	职位空缺公告采用性别中性的表述	进行中	2019年2月
	指导计划	评估费用	2019
	常驻罗马机构共享数据库和人才储备库	进行中	2019年3月
	有的放矢的外联活动	进行中	2019年3月
支持性环境	围绕防止骚扰及滥用职权、职业操守、冲突解决以及防止打击报复等主题制定政策	已落实	/
	弹性工作安排	已落实	/
	母乳喂养政策	已落实	/