



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

理事会

第一六〇届会议

2018年12月3-7日，罗马

粮农组织实现职工公平地域分配和性别均等 最新行动计划

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理分布和性别均等的详细行动计划。
2. 根据2018年11月财政委员会第一七三届会议收到的反馈意见，本修订文件介绍两份详细的行动计划。第一份包含实现公平地域分配的倡议，第二份包含实现职工性别均等的倡议。两份行动计划均介绍不同活动的指标、时间节点和现状。

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。



CL 160

行动计划

粮农组织实现职工公平地域分配和性别均等行动计划

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理分布和性别均等的详细行动计划”。

下文介绍两份详细的行动计划，第一份介绍实现公平地域分配的倡议，第二份包含实现性别均等的倡议。下述色标报告方法结合既定时间节点，表示每项倡议的现状。

色标报告方法

倡议 已完成	蓝色
实施进度 正常	绿色
进度 滞后 ，但已采取补救行动并已调整时间节点	黄色
难以 顺利完成倡议	红色
尚未开展 活动	灰色

粮农组织实现职工公平地域分配行动计划

1. 雇主品牌建设战略			
<u>综述</u> 本组织旨在筹划、制定和实施一项周密的雇主品牌建设战略，提升粮农组织成为首选雇主，吸引、招聘和留住高素质员工。本组织还在审视自身网上形象，使之与招聘网页、专业网站和社交媒体宣传的雇主品牌建设战略相契合。人力资源办公室聘请人才招聘专员，提高员工配合实施这类倡议的能力。			
<u>活动</u>	<u>指标</u>	<u>时间节点</u>	<u>现状</u>
1.1 制定雇主品牌建设战略			
▪ 就最佳做法和成功方法与联合国其他机构进行非正式讨论	收集信息	2018年10月	已完成
▪ 与全组织交流办公室制定宣传战略	制定宣传战略	2019年1月	进行中
▪ 评估所需资源	确定预算	2019年1月	正在审查可用预算
▪ 高层赞同雇主品牌建设战略	批准战略	2019年1月	进行中
1.2 聘请人才招聘专员			
▪ 发布意向征集通告	在粮农组织网站上发布意向征集通告	2018年6月	已完成
▪ 遴选合格的人才招募专员并建立名册	在系统中关闭征集通告	2018年9月	已完成
▪ 聘请一名人才招聘专员加入总部团队	签发顾问合同	2018年11月	已完成
▪ 评价区域办事处是否需要人才招聘专员	人事高层赞同评估结果	2018年12月	进行中
▪ 聘请人才招聘专员加入区域办事处	签发顾问合同	2019年1月	须在完成需求评估并确定可用预算后进行

2. 外宣活动			
<u>综 述</u> 本组织加大力度改进外宣活动，通过各种渠道宣传职位空缺，以便吸引高素质的候选人，增强地域代表性。收到申请即启动遴选程序，努力增加实现公平代表性的国家数量，增加来自无人任职和任职人数不足国家的合格候选人申请数量至关重要。			
<u>活 动</u>	<u>指 标</u>	<u>时间节点</u>	<u>现 状</u>
2.1 使招聘网页与时俱进			
▪ 人力资源办公室与全组织交流办公室进行初步讨论	制定战略	2018年10月	已完成
▪ 与信息技术司合作，评价外部供应商，引进一套网络聊天系统	人事高层赞同提议	2019年2月	进行中
▪ 与全组织交流办公室合作，根据雇主品牌建设战略，确定网页版面和内容	完成雏形	2019年2月	进行中
▪ 发布新的招聘网页	发布新的招聘网页	2019年3月	进行中
2.2 重塑粮农组织作为雇主的网上形象			
▪ 延续主要国际招聘网站（Reliefweb、Devex、Development Aid和Impact Pool）伙伴关系	延续伙伴关系	2018年8月	已完成
▪ 与全组织交流办公室合作，多用本组织社交媒体工具（领英、Facebook和Twitter），发布职位空缺通告	加强利用社交媒体	2018年9月	已完成
▪ 根据雇主品牌建设战略利用社交媒体	根据雇主品牌建设战略利用社交媒体	2019年2月	进行中
▪ 根据雇主品牌建设战略利用招聘网站	根据雇主品牌建设战略利用招聘网站	2019年2月	进行中
▪ 评估粮农组织网上新形象的影响（访问量、网上申请数、目标候选人网上申请数）	向人事高层提交评估报告	2019年6月	
▪ 根据评估结果，对网上活动采取调整措施	采取调整措施	2019年8月	

2.3 行业期刊伙伴关系			
▪ 在行业期刊上刊登部分职位空缺通告	在行业期刊上刊登部分职位空缺通告	逐案审议	进行中
▪ 根据雇主品牌建设战略，评价在行业期刊上启动的宣传活动	确定行业期刊伙伴关系	2019年2月	进行中
▪ 评估成本	确定预算	2019年1月	正在审查可用预算
▪ 评估行业期刊伙伴关系的影响	向人事高层提交评估报告	2019年6月	
▪ 根据评估结果，对行业期刊伙伴关系采取调整措施	采取调整措施	2019年8月	
2.4 当地招聘服务提供商伙伴关系			
▪ 评价区域办事处的具体要求	确定区域办事处的要求	2019年1月	进行中
▪ 与当地招聘服务提供商建立伙伴关系	建立伙伴关系	2019年3月	评价中
▪ 评估当地招聘服务提供商伙伴关系的影响	向人事高层提交评估报告	2019年6月	
▪ 根据评估结果，对当地招聘服务提供商采取调整措施	采取调整措施	2019年8月	
2.5 招聘活动			
▪ 通过权力下放网络（区域办事处/联络处员工），参加在招聘人数不足国家举办的招聘活动	参加2018年主要招聘活动	2018年11月	已完成
▪ 通过权力下放网络（区域办事处/联络处员工），确定2019年适当的招聘活动	参加2019年招聘活动	逐案审议	进行中
2.6 网上定向宣传			
▪ 分析联合国其他机构开展的类似宣传	向人事高层提交评估报告	2018年9月	已完成
▪ 评价外部供应商的提议	向人事高层提交评估报告	2018年9月	已完成
▪ 启动网上定向宣传	启动网上定向宣传	2019年3月	进行中

3. 粮农组织招聘网络			
<u>综 述</u>			
本组织参与建设粮农组织招聘网络，作为发布职位空缺通告的主要渠道，传达更多粮农组织外宣信息。粮农组织驻国家代表、区域代表和常驻代表有必要参加招聘活动，确保与当地候选人更好接触，同时提升粮农组织作为顶级雇主的全球形象。			
<u>活 动</u>	<u>指 标</u>	<u>时 间 节 点</u>	<u>现 状</u>
3.1 开发具体的粮农组织招聘网络工具			
▪ 创建专用电子邮件账户（talent-link@fao.org）	创建电子邮件账户	2018年6月	已完成
▪ 编制详实的材料	发布详实的材料	2018年12月	进行中
▪ 启动自荐征集，发布分区域初级专业官员职位	启动自荐征集	2019年1月	进行中
3.2 粮农组织驻国家代表、区域代表和分区域代表参加招聘			
▪ 与粮农组织驻国家代表、区域代表和分区域代表合作，发布职位空缺通告	向粮农组织驻国家代表和区域代表分发材料	逐案审议	进行中
3.3 常驻代表参加招聘			
▪ 与常驻代表合作，发布职位空缺通告	向常驻代表分发材料	逐案审议	进行中

4. 定向计划

综述

本组织旨在制定定向计划，提供实习和进修机会，吸引无人任职和任职人数不足国家的合格候选人。主要目标在于加深这类国家对粮农组织工作的认识，并为当地专业人员创造机会，接触粮农组织的工作环境及其遴选程序。

活动	指标	时间节点	现状
4.1 筹划实习和进修机会			
▪ 审查《粮农组织全球实习、志愿和进修人员计划》	在人力资源办公室启动《实习、志愿和进修人员计划》审查	2018年10月	已完成
▪ 评估现有的定向实习和进修机会，评价改进工作	启动定向计划	2019年3月	进行中
▪ 评估定向计划的影响	向人事高层提交报告	2019年6月	

5. 组织文化

综 述

本组织正在筹备一次内宣活动，宣扬多元化工作环境的益处。将向粮农组织员工分发专用内容和材料，倡导重视多元化的组织文化。此外，招聘主管可以领取定向材料，了解如何管理多元化员工队伍和如何切实重视部门多元化。

活 动	指 标	时间节点	现 状
5.1 内宣活动			
▪ 与全组织交流办公室协作，编制专用内容和材料	编制专用内容和材料	2019年2月	进行中
▪ 启动内宣活动	启动内宣活动	2019年4月	进行中
5.2 为招聘主管提供网上材料			
▪ 编制具体内容	完成编制内容	2019年2月	进行中
▪ 发布网上材料	网上材料上线	2019年6月	进行中

粮农组织实现职工性别均等行动计划

1. 领导力和问责制			
<u>综 述</u> 高层的支持对于有效实施本行动计划必不可少。因此，本组织正在采取各项措施，确保招聘主管充分了解自身在实现性别均等方面的作用，并承担相应责任。			
<u>活 动</u>	<u>指 标</u>	<u>时间节点</u>	<u>现 状</u>
1.1 发布经修订的招聘准则			
▪ 审查现行准则，制定新方法	制定新方法	2018年10月	已完成
▪ 发布经修订的准则，强化招聘主管负责在遴选程序各个环节中实现性别均等目标的作用	发布经修订的准则	2019年1月	进行中
1.2 就如何推动建设性别平等的工作场所为高级管理人员编制具体材料			
▪ 人力资源办公室、社会政策及农村机构司和权力下放活动支持办公室之间进行讨论	制定通用方法和共同目标	2019年1月	进行中
▪ 评估成本	确定预算	2019年2月	正在审查可用预算
▪ 编制具体内容	完成编制内容	2019年3月	进行中
▪ 发布网上材料	网上材料上线	2019年4月	进行中

2. 招聘、留用、晋升和人才管理			
<u>综述</u> 粮农组织正在采取措施，消除遴选程序各个环节存在的无意识偏见，并在采取具体倡议，促进职业女性获得职业晋升。			
<u>活动</u>	<u>指标</u>	<u>时间节点</u>	<u>现状</u>
2.1 在遴选期间删除不必要的候选人个人信息			
▪ 审查现行做法，制定新方法	制定新方法	2019年1月	进行中
▪ 在招聘期间删除候选人个人信息，例如婚姻状况和子女数量	删除遴选小组审阅的个人履历表所含个人信息	2019年2月	进行中
2.2 常驻罗马机构共享人才数据库和储备库			
▪ 常驻罗马机构进行讨论，审查现状并制定新方法	制定通用方法和共同目标	2019年1月	进行中
▪ 创建合格女性候选人的共享人才数据库和储备库	建立共享人才数据库和储备库	2019年3月	进行中
2.3 定向外宣			
▪ 评价外部供应商的提议	向人事高层提交评估报告	2018年9月	已完成
▪ 分析联合国其他机构开展的类似宣传	向人事高层提交评估报告	2018年9月	已完成
▪ 启动女性候选人定向宣传	启动定向宣传	2019年3月	进行中
▪ 启动资深女性候选人定向宣传	启动定向宣传	2019年3月	进行中

3. 有利环境

综 述

本组织赞同《联合国系统有利环境准则》，致力于不断采取并加强具体措施，创造这样一种工作环境，重视多元化和灵活性，提供平等的机会，承认职工另外具备的家庭和社会属性，确保安全的工作环境。粮农组织制定实施了防止骚扰和滥用职权、规定职业操守、解决冲突、防止报复的政策，并积极参与首协会解决联合国各组织性骚扰问题工作队工作。粮农组织实施了母乳喂养政策，实行弹性工作安排，例如弹性工作天数、远程办公、非全时就业、压缩工作天数和阶段性退休。

活 动	指 标	时间节点	现 状
3.1 防止骚扰和滥用职权、规定职业操守、解决冲突、防止报复的政策			
▪ 推出有关防止骚扰和滥用职权、规定职业操守、解决冲突、防止报复的政策强制性电子学习课程	推出电子学习课程	2018年10月	已完成
▪ 出台防止骚扰和滥用职权、规定职业操守、解决冲突、防止报复的政策	出台政策	2019年3月	进行中
3.2 弹性工作安排			
▪ 出台弹性工作安排政策，例如弹性工作天数、远程办公、非全时就业、压缩工作天数和阶段性退休	出台政策	2018年前	已完成

4. 组织文化			
<u>综述</u> 本组织正在制定一次内宣活动，宣扬多元化工作环境的益处。将向粮农组织员工分发专用内容和材料，倡导重视多元化的组织文化。此外，招聘主管将领取定向材料，了解如何管理多元化员工队伍和如何切实重视部门多元化。			
<u>活动</u>	<u>指标</u>	<u>时间节点</u>	<u>现状</u>
4.1 内宣活动			
▪ 人力资源办公室与全组织交流办公室进行初步讨论	制定共同战略	2019年1月	进行中
▪ 编制专用内容和材料	编制专用内容和材料	2019年2月	进行中
▪ 启动内宣活动	启动内宣活动	2019年4月	进行中
4.2 为招聘主管提供网上材料			
▪ 编制具体内容	完成编制内容	2019年2月	进行中
▪ 评估成本	确定预算	2019年1月	正在审查可用预算
▪ 发布网上材料	网上材料上线	2019年6月	进行中