



第六十七届会议

临时议程* 项目 28(b)

提高妇女地位：第四次妇女问题世界会议和
大会第二十三届特别会议成果的执行情况

提高妇女在联合国系统的地位

秘书长的报告

摘要

根据大会第 65/191 号决议的规定，本报告阐述妇女在联合国系统的地位，其中包括在实现性别平衡方面的最新统计数据、取得的进展和遇到的困难以及争取加快取得进展的建议。在报告所述的 2010 年 1 月 1 日至 2011 年 12 月 31 日两年期间，妇女在联合国系统内担任专业及更高职类的人数略有增加，从 2009 年的 39.9% 增加到 2011 年的 40.7%，增幅为 0.8%，低于前一个报告期间（2007 至 2009 年）的 1.5%。妇女比例最高和最低的分别是 P-1 和 D-2 级，各为 60.2% 和 27.4%，妇女的级别和任职情况成反比。只有在最低的两个级别实现了性别平等。秘书处是联合国系统中最大的实体，取得了副秘书长级别妇女任职比例从 22.6% 创纪录地增加到 29.4%（增幅 6.8%）的优异成果。然而，由于助理秘书长和 P-2 级别的任职比例下降，所有其他级别的任职比例仅稍微上升，综合结果是总体比例为 38.7%，下降了 0.3%。对 2000 至 2011 年联合国系统趋势数据的分析表明，在有 20 名或以上工作人员的 27 个实体中，有 19 个实体的 D-1 或以上职等妇女所占比例增长超过 20 个百分点；10 个实体的增长比例超过 30 个百分点；2 个实体妇女任职比例翻了一番。2009 年至 2011 年期间联合国系统内 D-1、D-2 和未叙级职等的妇女比例增加（1.1%），而在这些级别聘用妇女可能比较困难，但是该增幅大于专业人员职等的增幅（0.8%）。此种情况显示，只要有决心并在政策和行动上突出

* A/67/150。



重点，联合国系统内的性别平等是可以实现的。具有重大意义的是，秘书处在副秘书长和助理秘书长级别取得了最大的增幅(20.8%和 12.1%)，这是 2000 年至 2011 年期间一个非常令人鼓舞的趋势。联合国系统(包括秘书处)面对的持续挑战是扭转妇女的比例和妇女担任高级职位的反比关系，铭记需要单独关注每一级别的情况，并且须认识到，最高级别妇女任职人数的增加并不会自动转变为较低级别上的进展。此外，关于联合国各实体实现性别均衡情况的全系统调查显示存在(按重要性排列)以下挑战：合格的妇女申请者人数很少；缺乏问责；缺乏实现性别平等的特别措施；没有适宜的组织文化并且外联工作不足；没有能力执行性别平等政策和规定；灵活的工作安排执行不力及没有充分融合性别均衡协调人制度。处理前述各项挑战的建议包括：高层领导必须采取更有力的推动措施；更严格地实施现行政策，包括对妇女的特别措施和灵活的工作安排；加强监督和问责制；内部女工作人员的职业发展，同时采取有针对性的外联措施。在此背景下，作为领导、促进和协调联合国系统关于性别平等和增强妇女权能问责制工作的一部分，联合国促进性别平等和增强妇女权能署(妇女署)率先提出联合国全系统促进性别平等和增强妇女权能行动计划。该计划 2012 年经联合国系统行政首长协调理事会批准，成为联合国系统历史上第一个统一的性别平等问责制框架。

目录

	页次
简称和缩写表	4
一. 导言	5
二. 妇女在联合国系统内的地位	5
A. 妇女在联合国系统的整体任职比例	6
B. 联合国秘书处的妇女状况	15
C. 一般事务和外勤事务职类工作人员的性别分布	15
D. 驻地协调员	16
E. 专业人员及以上职类的任用、晋升和离职	16
三. 联合国系统在实现性别均衡方面取得的进展和遇到的障碍	29
A. 联合国系统性别均衡政策、工具和良好做法方面的进展	29
B. 在 P-4 至 D-2 各个职等实现性别均衡的障碍	37
四. 联合国全系统协调举措和良好做法	39
A. 联合国各部门间机构的举措	39
B. 联合国秘书处的举措	41
C. 联合国实体的举措	43
五. 结论和建议	46
附件	
截至 2009 年 12 月 31 日和 2011 年 12 月 31 日联合国系统各地点持有一年或 以上合同的 P-1 至未叙职等工作人员的性别分布情况，按实体分列	52

简称和缩写表

首协会	联合国系统行政首长协调理事会
独联体	独立国家联合体
粮农组织	联合国粮食及农业组织
原子能机构	国际原子能机构
国际民航组织	国际民用航空组织
公务员制度委员会	国际公务员制度委员会
农发基金	国际农业发展基金
劳工组织	国际劳工组织
海事组织	国际海事组织
国贸中心	国际贸易中心
劳工组织培训中心	国际劳工组织国际培训中心
国际电联	国际电信联盟
泛美卫生组织	泛美卫生组织
艾滋病署	联合国艾滋病毒/艾滋病联合规划署
开发署	联合国开发计划署
教科文组织	联合国教育、科学及文化组织
人口基金	联合国人口基金
难民署	联合国难民事务高级专员办事处
儿基会	联合国儿童基金会
工发组织	联合国工业发展组织
训研所	联合国训练研究所
项目厅	联合国项目事务厅
近东救济工程处	联合国近东巴勒斯坦难民救济工程处
联合国大学	联合国大学
妇女署	联合国促进性别平等和增强妇女权能署
世贸组织	世界贸易组织
万国邮联	万国邮政联盟
粮食署	世界粮食计划署
世卫组织	世界卫生组织
知识产权组织	世界知识产权组织
气象组织	世界气象组织

一. 引言

1. 根据大会 2010 年 12 月 21 日第 65/191 号决议的规定,本报告阐述 2010 年 1 月 1 日至 2011 年 12 月 31 日期间妇女在联合国系统 32 个基金、方案和专门机构¹中的地位,其中包括在联合国系统实现性别平衡和提高妇女地位方面取得的进展和遇到的困难的最新统计数据、信息和分析。为了遵守报告篇幅限制,共有 17 个网络附件补充了本报告正文,可查阅<http://www.unwomen.org/status-of-women-un-system/>。

2. 在该决议序言部分第 16 段,大会表示严重关切如秘书长关于提高妇女在联合国系统的地位的前一份报告(A/65/334)²所述,尚未在联合国系统,尤其是在高级和决策层,实现 50/50 男女比例这一紧迫目标,妇女在联合国系统所占比例仍然几乎没有变动,在该系统的某些地方只有微不足道的改善。微不足道的改善。因此,在该决议第 21 段,大会请秘书长审查整个联合国系统各级实现 50/50 男女均衡目标的情况并加倍努力在这方面取得进展。大会还请秘书长确保在性别均衡目标方面建立管理问责和部门问责,大力鼓励各会员国确定并经常性地提出更多女性候选人,以供任命担任联合国系统的职位尤其是高级和决策级别的职位,包括维持和平行动中的职位。

3. 另外,大会在该决议第 22 段吁请联合国系统继续努力实现性别均衡目标,包括由性别平等问题协调中心提供积极支持,同时请秘书长报告联合国系统内妇女地位改善的情况,包括关于在实现性别均衡方面所取得进展和面临的障碍、加速取得进展的建议以及最新的统计数据,其中应列出妇女人数和百分比及其职务和国籍(见网络附件一),并报告各人力资源管理办公室(见下文第 62 至 92 段)和联合国系统行政首长协调理事会秘书处促进性别均衡的责任和问责制的情况(见第 95 至 101 段)。

二. 妇女在联合国系统内的地位

4. 根据大会第 64/289 号决议设立的妇女署是联合国成立以来与联合国系统内妇女平等代表权有关的最重要的机构性举措。

5. 将先前争取性别平等的四个机构合并为妇女署,创立了一个致力于实现性别平等和赋予妇女权能的统一机构。妇女署于 2012 年 1 月 1 日开始运作,综合了其

¹ 上一个报告期间包括 31 个实体。大会第 64/289 号决议设立的联合国促进性别平等和增强妇女权能署(妇女署)于 2011 年 1 月 1 日开始运作。

² 2007 年 12 月 31 日至 2009 年 12 月 31 日,妇女在联合国系统内担任专业及更高职类的人数仅有增加,从 38.4%增加到 39.9%,平均每年增幅为 0.75%。为叙职等级别(D-2 以上)的变动百分点为 3.5; P-4 和 P-5 两级均为 1.4; P-3 和 D-2 两级的变动分别为 0.6%和 1%(见下表 1)。20 个实体增加了妇女任职人数,一个实体保持不变,9 个实体的数字下降。

组成部分原先的任务，其承担的新任务是领导、促进和协调联合国系统关于性别平等和增强妇女权能的问责制工作，包括妇女在联合国系统内的平等代表权。³

6. 关于大会法定的性别平衡目标，妇女署通过各种机制，包括本报告，与联合国系统各实体交往。本报告补充了联合国全系统促进性别平等和增强妇女权能行动计划(见下文第 96 至 99 段)。因此本报告力求评估实现性别均等的程度和进度，并就下一步行动提供指导意见。

A. 妇女在联合国系统的整体任职比例

7. 应妇女署的要求，所有 32 个联合国系统实体均提供了 2010 年 1 月 1 日至 2011 年 12 月 31 日期间的工作人员性别均衡数据。⁴ 以下各节按照级别(P-1 至 P-5; D-1 至未叙职等)、⁵ 合同类型(连续、长期、定期和临时合同)和地点(总部和非总部)，分析了整个联合国系统的妇女任职情况。

1. 过去数年妇女在联合国系统内的任职比例

2009-2011 年

8. 2011 年 12 月 31 日，一年或一年以上合同的女工作人员占 40.7%，比性别均等低 10 个百分点，自 2009 年以来增长了 0.8%(见下表 1)。虽然这种情况显示了联合国系统中的妇女比例提高这样一种持续的积极趋势，但是增长率放慢了，并且根据目前的平均年增长率，要到 2034 年才能实现性别均等(见网络附件二)。在前两个报告期间，妇女的比例增长率几乎是本报告所述期间的两倍(分别为 1.5%和 0.8%)。

9. 2009 至 2011 年期间，除 P-2 职等外，所有级别的妇女任职比例都增加了，P-2 职等的任职比例降低了 0.6%。增幅最大的是 P-1 职等(5.4 个百分点)，增幅最小的是 P-5 职等(0.8 个百分点)。与 2009 年的情况不同，现在最低的专业人员职等(P-1)增幅最大，这个职等的妇女任职比例已经超过均等，不过该职等的工作人员人数不多。因此，仅在联合国系统最低两个职等实现了性别均等。

10. 不过在较高职等(D-1 至未叙职等)也相对取得进展，联合国系统这些职等的妇女比例增幅大于专业人员职等(P-1 至 P-5)的增幅。

³ 妇女署相对于联合国系统的主要作用如题为关于两性平等和赋予妇女权力问题综合实体的综合提议的秘书长报告(A/64/588)所述，包括：(a) 在联合国系统内牵头和协调关于性别平等和赋予妇女权力的各项战略、政策和行动，推动在全系统有效实行性别平等主流化，同时充分利用联合国各行各体的比较优势(第 6 段(f))；(b) 通过对联合国系统性别平等工作进行监督、监测并提出报告等途径，加强全系统的问责制(第 6 段(g))；(c) 监测和报告联合国系统遵守及着力制订和实施联合国内部的性别平等政策的情况，包括实现性别平衡，消除骚扰以及促进工作生活平衡(第 11 段(e))。

⁴ 2011 年 1 月 1 日开始运作的妇女署仅提供了 2011 年的数据。

⁵ “未叙职等”包括副秘书长、助理秘书长、总干事、副总干事、助理总干事等。

表 1

截至 2007 年、2009 年、^a 2010 年^b 和 2011 年^c 12 月 31 日联合国系统所有地点
合同期为一年或以上 P-1 至未叙职等级别工作人员的性别分布情况

职等	2007 年 12 月 31 日 ^d			2009 年 12 月 31 日 ^e			2010 年 12 月 31 日			2011 年 12 月 31 日			百分点变化 (2010 年 12 月至 2011 年 12 月)	百分点变化 (2009 年 12 月至 2011 年 12 月)
	男子	妇女	百分比	男子	妇女	百分比	男子	妇女	百分比	男子	妇女	百分比		
未叙职等	178	57	24.3	182	70	27.8	187	82	30.5	187	77	29.2	-1.3	1.4
D-2	402	134	25	425	149	26.0	422	145	25.6	424	160	27.4	1.8	1.4
D-1	1 250	486	28	1 316	543	29.2	1 310	569	30.3	1 275	551	30.2	-0.1	1.0
小计	1 830	677	27	1 923	762	28.4	1 919	796	29.3	1 886	788	29.5	0.2	1.1
P-5	3 576	1 597	30.9	3 981	1 900	32.3	4 096	1 910	31.8	4 060	2 007	33.1	1.3	0.8
P-4	4 789	2 745	36.4	5 500	3 344	37.8	5 633	3 592	38.9	5 704	3 711	39.4	0.5	1.6
P-3	3 687	2 841	43.5	4 424	3 484	44.1	4 499	3 664	44.9	4 559	3 764	45.2	0.3	1.2
P-2	1 189	1 481	55.5	1 441	1 944	57.4	1 351	1 818	57.4	1 324	1 746	56.9	-0.5	-0.6
P-1	65	76	53.9	66	80	54.8	50	74	59.7	47	71	60.2	0.5	5.4
小计	13 306	8 740	39.6	15 412	10 752	41.1	15 629	11 058	41.4	15 694	11 299	41.9	0.4	0.8
共计	15 136	9 417	38.4	17 335	11 514	39.9	17 548	11 854	40.3	17 580	12 087	40.7	0.4	0.8

资料来源：联合国各实体。

^a 31 个实体中，有 1 个实体未提交 2009 年的数据。

^b 31 个实体中，有 1 个实体未提交 2010 年的数据。

^c 根据 32 个联合国实体提供的数据。

^d 2007 年数据，见 A/63/364。

^e 2009 年数据，见 A/65/334。

2000 年至 2011 年趋势

11. 2000 至 2011 年，除未叙职等类别外，联合国系统各职等妇女比例年增长率都不到一个百分点（见下文表 2），其中尚未实现性别均等的 P-3 职等年增长率仅为 0.3%，⁶ 令人不安。P-3 职等妇女比例年增长率非常低，既体现了不足，又体现了机会。P-3 职等的人员最多，可从中填补 P-4 和 P-5 职等。此外，P-3 职等离实现性别均等只差 4.8 个百分点，实现这一目标指日可待。

⁶ P-1 职等下降了 0.42%。

12. 2011 年 P-3 和 P-4 职等妇女比例的差别是 5.8 个百分点。不过 2000 年以来这种差距逐渐缩小, 当时这一差距为 10.4%。此外, P-4 和 P-5 职等仍然未能实现性别均等, 除非加速妇女比例的增长并促进妇女职业发展, 否则, 这些职等的性别比例失衡将继续阻碍在实现更高职等性别均等方面取得进展。因此, P-5 职等妇女比例出现了自 2000 年以来所有职等中的第二大增长(9.6 个百分点)是一个积极迹象。

13. 2000 年以来, D-1 至未叙职等的进展一直最大; 特别值得一提的是, D-2 和未叙职等级别的妇女比例分别增长了 11.8 和 9.2 个百分点。这表明, 联合国系统虽然尚难以实现较高职等的性别均等, 但显著提高这些职等的妇女比例是非常可行的目标, 各实体应优先考虑这一目标(见网络附件三)。

表 2

截至 2000 年、2009 年和 2011 年 12 月 31 日, 联合国系统所有地点合同期为一年或以上 P-1 至未叙职等级别的妇女任职趋势^a

职等	2000 年 12 月 31 日 ^b	2009 年 12 月 31 日 ^c	2011 年 12 月 31 日 ^d	百分点变化 (2000-2011)	平均年百分点变化 (2000-2011)
未叙职等	17.4	27.8	29.2	11.8	1.1
D-2	18.2	26	27.4	9.2	0.8
D-1	21.4	29.2	30.2	8.8	0.8
P-5	23.5	32.3	33.1	9.6	0.9
P-4	31	37.8	39.4	8.4	0.8
P-3	41.4	44.1	45.2	3.8	0.3
P-2	54.5	57.4	56.9	2.4	0.2
P-1	62.6	54.8	58.2	(4.4)	(0.4)
共计	33.4	39.9	40.7	7.3	0.7

资料来源: 联合国各实体。

^a 本表未提供 2001 年的信息, 因为首协会未提供多个实体该年的数据。

^b 见 CEB/2002/HLCM/3, 表 11C。可查阅: <http://www.unsceb.org/ceb/stats/hr/ps/years/2000>。

^c 2009 年数据见 A/65/334。

^d 根据联合国 32 个实体提交的数据编制。

2. 按职等开列的妇女任职情况

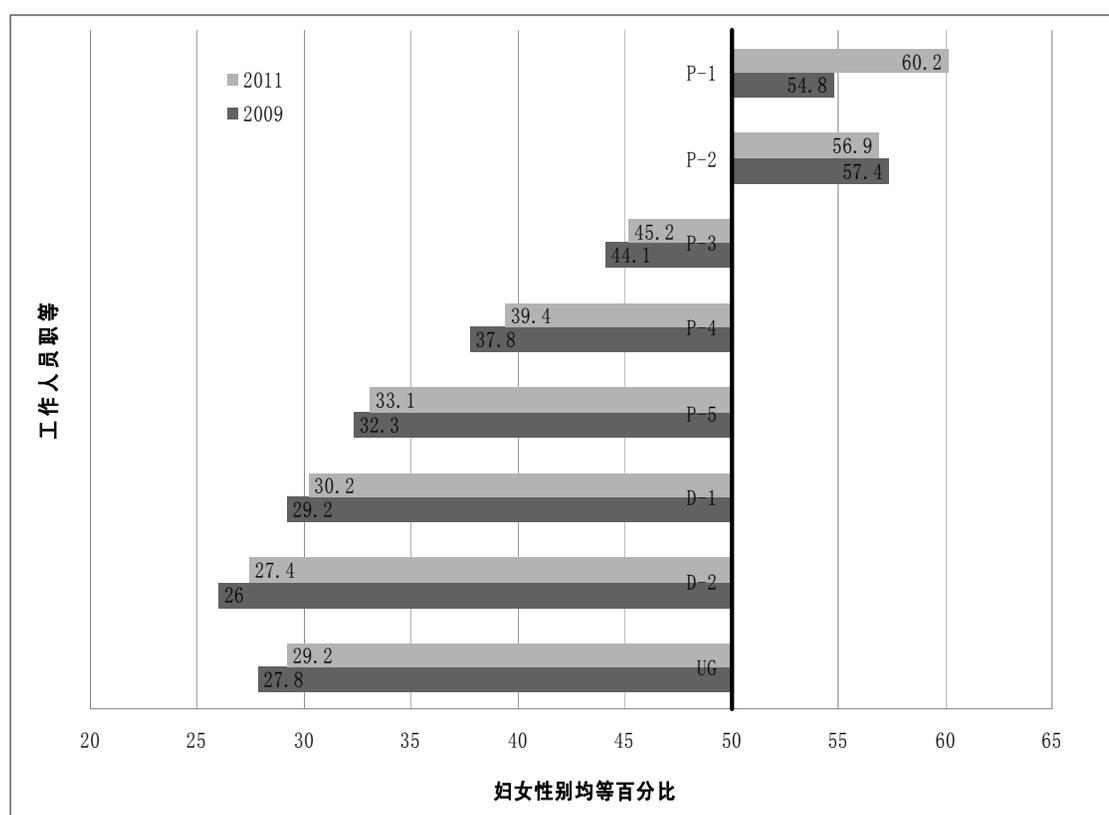
14. 与往年一样, 妇女比例与担任高级职位呈反比关系(见下文图 1)。具体而言, P-1 至 D-2 职等妇女的比例随着职等上升而下降。P-1 职等的妇女比例最高, 为 60.2%, D-2 和未叙职等的妇女比例最低(分别为 27.4%和 29.2%)。值得注意的是, 过去三年(2009 年、2010 年和 2011 年), D-2 职等妇女比例最低(见

上文表 1)，突出表明，直接负责和影响这一职等任用的高级管理人员必须开展有针对性的行动。

15. 2011 年底，D-1 及以上职等与 P-1 至 P-5 职等妇女比例分别为 29.5% 和 41.9%，比 2009 年分别增长了 1 个和 0.8 个百分点。在上一报告期（见 A/65/334，表 1），两者分别增长了 1.4 和 1.5 个百分点。这表明 D-1 至未叙职等级别和专业职等各等级别增长缓慢对总体增长率的下降具有长期影响。

图一

截至 2009 年 12 月 31 日^a 和 2011 年 12 月 31 日^b 联合国系统所有地点 P-1 至未叙职等级别签订一年或以上合同的妇女比例



资料来源：联合国各实体。

^a 根据 28 个联合国实体提交的数据编制。见 A/65/334。

^b 根据 32 个联合国实体提交的数据编制。

3. 按地点(总部和非总部)及合同类型开列的妇女任职情况

16. 对总部和非总部地点合同期为一年或以上的妇女数据进行分析后发现,总部的专业及以上职类妇女比例(45%)高于非总部地点(36.5%)。在前一报告期,30个实体中有7个(23.3%)在总部实现了性别均等,而在本报告所述期间,32个实体中有9个(28.1%)实现了性别均等(见下文表3)。

17. 对非总部地点的分析显示,只有两个实体在专业及以上职类实现了性别均等。这说明这些工作地点必须消除长期存在的阻碍因素。尽管如此,这些数据中确实有迹象表明,一些联合国机构正在非总部地点取得进展。6个实体在非总部地点的妇女比例为40%至49%,是2009年的三倍。与2009年相比,非总部地点妇女比例低于30%的实体的数量从16个降至9个,妇女比例为0的实体从9个降至3个。

18. 值得一提的是,2009年在非总部地点实现了性别均等的两个实体未能将这一成绩保持到2011年。相反,2009年在总部地点实现或超过性别均等目标的所有实体⁷2011年都保持了这一成绩。总部地点进展明显的实体之一是气象组织,其妇女比例从2009年的不到30%增至2011年的67.4%(见网络附件四)。

表 3

截至2011年12月31日联合国系统总部和非总部地点合同期为一年或以上的P-1至未叙的职等级别的妇女百分比,按机构开列

专业及以上职类 妇女百分比	总部地点属于百分比范围的实体	非总部地点属于百分比 范围的实体
>50	妇女署(82.6)、气象组织(67.4)、国际法院(62.5)、泛美卫生组织(57.1)、教科文组织(55.9)、儿基会(54.6)、开发署(52.9)、人口基金(52.6)、艾滋病署(51.8)	妇女署(89.7)、人口基金(50.4)
40-49	联合国大学(47.6)、粮食署(47.4)、公务员制度委员会(47.1)、世卫组织(46.8)、劳工组织(46.6)、难民署(45.8)、联合国秘书处(44.9)、海事组织(44.9)、农发基金(44.3)、知识产权组织(44.1)、近东救济工程处(42.9)、劳工组织培训中心(42.3)、世贸组织(43.0)、训研所(41.4)、粮农组织(41.1)	近东救济工程处(48.2)、儿基会(47.9)、农发基金(47.8)、泛美卫生组织(42.4)、艾滋病署(40.5)、难民署(40.4)
30-39	联合国合办工作人员养恤基金(37.9)、国贸中心(37.5)、国际电联(34.5)、项目厅(34.4)、国际民航组织(33.9)、工发组织(30.8)	劳工组织(38.8)、训研所(37.5)、开发署(37.5)、教科文组织(36.4)、粮食

⁷ 国际法院、泛美卫生组织、艾滋病署、开发署、教科文组织、人口基金、儿基会。

专业及以上职类 妇女百分比	总部地点属于百分比范围的实体	非总部地点属于百分比 范围的实体
<30	原子能机构(24.0)、万国邮联(0.0)	署(36.4)、国际电联(34.4)、世卫组织(32.5)、联合国秘书处(31.5) 项目厅(29.3)、工发组织(23.7)、粮农组织(22.8)、国际民航组织(21.5)、原子能机构(16.1)、联合国大学(15.8)、国贸中心(0.0)、海事组织(0.0)、气象组织(0.0)

资料来源：根据联合国 32 个实体提交的数据编制。

19. 下文表 4 反映了临时合同妇女任职情况。⁸ 分析表明，2011 年，在总部和非总部地点，与一年或以上合同类型相比，实现临时合同方面性别均等的实体更多。在总部地点，共有 13 个实体实现了临时合同的性别均等，9 个实体实现了定期合同和连续合同的性别均等；在非总部，这两项数字分别降至 4 个和 2 个。这一趋势体现为，若干实体在临时合同与一年或以上合同方面的表现截然相反。例如，国际电联临时合同妇女比例达 66.7%，但一年或以上合同的妇女比例只有 34.5%。这些百分比反映出，这一方面是妇女有了机会，尽管这种机会是暂时的，另一方面是人们可能感到担忧，与男子相比，妇女的就业机会往往缺乏保障。这种趋势与前一报告期相同。

20. 即使在妇女总体比例更高的临时合同类别(临时合同类别妇女比例为 46.2%，一年或以上合同妇女比例为 40.7%)，⁹ 与总部地点相比，在非总部地点实现性别均等的实体更少。这再次证明，所有实体需要在非总部地点采取有针对性的行动(见网络附件五)。

⁸ 各实体的临时合同人员人数少，所以波动更大。

⁹ 临时合同工作人员人数共有 3 028 人，其中妇女 1 399 人。

表 4

截至 2011 年 12 月 31 日联合国系统总部和非总部地点临时合同的 P-1 至未叙职等级别的妇女百分比，按机构开列

专业及以上职类 妇女百分比	总部地点属于百分比范围的实体 ^a	非总部地点属于百分比 范围的实体 ^b
>50	妇女署(83.3)、难民署(78.3)、开发署(75.0)、儿基会(70.5)、国际电联(66.7)、泛美卫生组织(63.0)、艾滋病署(62.9)、劳工组织(58.8)、教科文组织(55.4)、粮农组织(55.0)、世卫组织(54.1)、联合国秘书处(52.4)、气象组织(50.0)	妇女署(100.0)、近东救济工程处(80.0)、艾滋病署(60.0)、难民署(55.6)、
40-49	粮食署(48.0)、农发基金(41.7)、国贸中心(41.7) 国际民航组织(40.0)	泛美卫生组织(44.1)、国际电联(40.0)
30-39	原子能机构(37.3)、人口基金(33.3)	教科文组织(39.2)、项目厅(38.5)、联合国秘书处(37.7)、开发署(37.1)、儿基会(37.0)、粮食署(35.3)、世卫组织(30.6)、
<30	近东救济工程处(0.0)	粮农组织(28.6)、原子能机构(0.0)、国际民航组织(0.0)、国贸中心(0.0)

资料来源：根据联合国 21 个实体提交的数据编制。

^a 仅 20 个联合国实体报告在总部地点使用持临时合同的专业及以上职类的工作人员。

^b 仅 17 个联合国机构报告在非总部地点使用持临时合同的专业及以上职类的工作人员。

4. 按实体开列的妇女任职情况

21. 自 2009 年底以来，一年或以上合同妇女比例在 16 个实体中¹⁰ 增加，在 11 个实体中减少，¹¹ 仅国际法院、泛美卫生组织、人口基金、儿基会和妇女署实现了性别均等。¹² 因此，相比上一报告期(妇女比例在 20 个实体中增加，在 9

¹⁰ 原子能机构、国际法院、公务员制度委员会、劳工组织、泛美卫生组织、艾滋病署、难民署、工发组织、养恤基金、项目厅、近东救济工程处、联合国大学、世贸组织、世卫组织、知识产权组织和气象组织。

¹¹ 国际民航组织、农发基金、海事组织、国贸中心、劳工组织国际培训中心、开发署、教科文组织、人口基金、儿基会、训研所和万国邮联。

¹² 在上一报告期，妇女署尚未成立，此外，国际电联未提供 2009 年的数据。

个实体中减少)，整体任职情况方面的进展有所放缓，这再次显示，2009-2010 两年期妇女比例的增加微乎其微(0.8%)。

D-1 及以上职等的趋势

22. 对各实体所有合同类型的分析显示，2000 年至 2011 年，工作人员人数不少于 20 人的 27 个实体¹³ 中有 19 个实体的 D-1 及以上职等妇女比例增加超过 20 个百分点(见下文图二)。10 个实体的增加幅度超过 30 个百分点，两个实体(国贸中心和训研所)妇女人数增长了一倍多。这一大有希望的趋势显示了各实体持续致力于提高最高职等的妇女比例。仅联合国大学在过去 11 年一直未能增加 10 个百分点，没有实体出现减少。

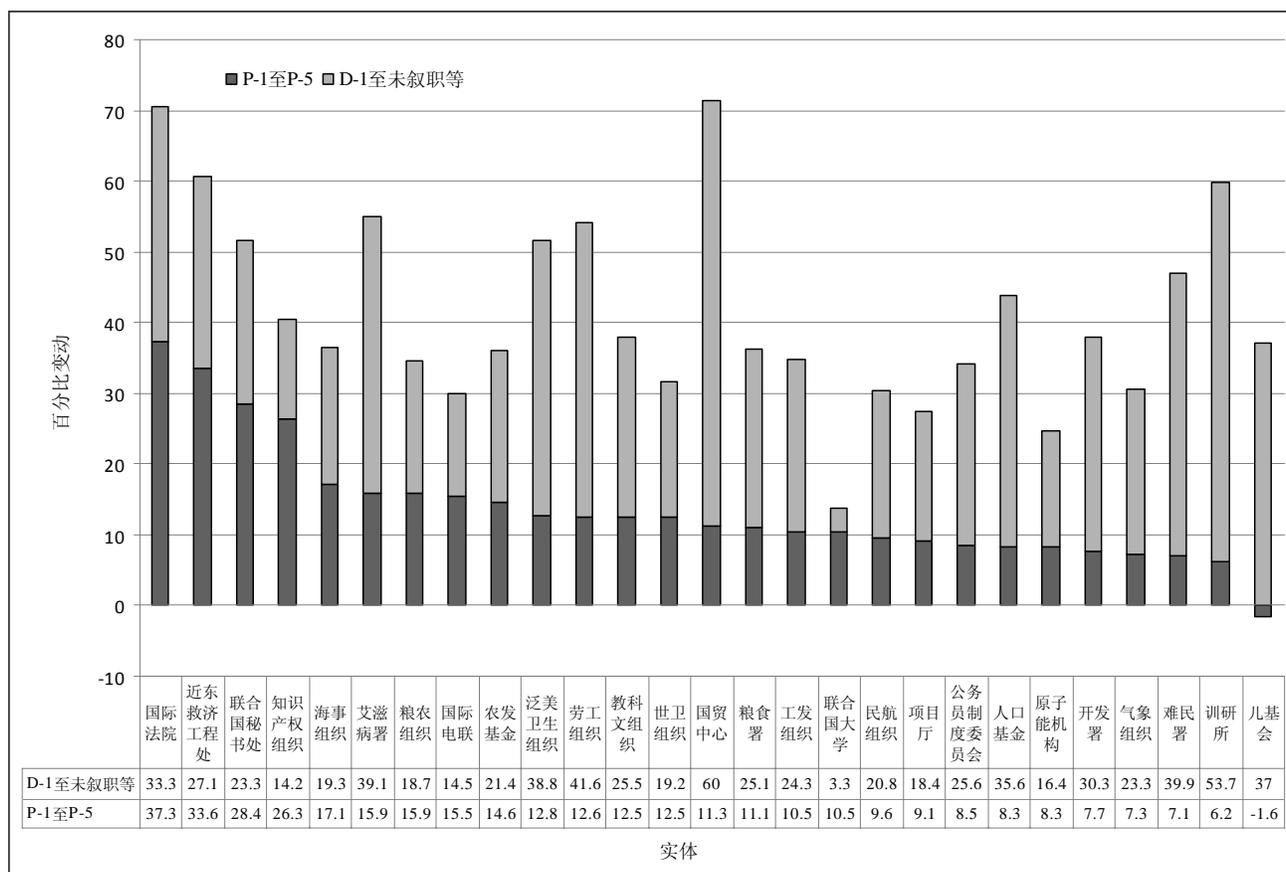
P-1 至 P-5 职等的趋势

23. 关于各实体内的趋势，P-1 至 P-5 职等提供了更宏观层面的分析，因为总体来说它们涉及更多的工作人员，其每年百分比变动的可能性较小。在所有合同类型中，工作人员人数不少于 20 人的 17 个实体的 P-1 至 P-5 职等妇女人数增幅超过 10 个百分点。9 个实体增幅小于 10%。儿基会出现减少，但总体继续保持了专业工作人员性别均等。

¹³ 2000 年缺少劳工组织培训中心、妇女署、联合国合办工作人员养恤基金和世贸组织的数据，此外，万国邮联的工作人员不超过 20 名。

图 2

从 2000 年 12 月 31 日^a 至 2011 年 12 月 31 日^b 联合国系统所有地点员工人数不少于 20 人的实体^c 所有合同类型 P-1 至 P-5 以及 D-1 至未叙职等级别的妇女任职百分比变动趋势



资料来源：联合国各实体。

^a 2000 年妇女署尚不存在。公务员制度委员会 2009 年仅有 18 名工作人员，但自 2010 年起，工作人员人数超过 20 名，因此被包括在内。

^b 见 CEB/2002/HLCM/3，表 11C。见 <http://www.unsceb.org/ceb/stats/hr/ps/years/2000>。

^c 根据工作人员人数不少于 20 人的 27 个实体提供的数据编制。

B. 联合国秘书处的妇女状况

24. 联合国秘书处是联合国系统的最大实体，对趋势和方向具有显著影响。截至 2011 年 12 月 31 日，在秘书处专业及以上职类一年或以上合同工作人员中，妇女占 38.7%，比前一报告期微降 0.3 个百分点。副秘书长级别的妇女比例前所未有的增加了 6.8 个百分点，增至 29.4%(51 人中 15 名妇女)。与此相反，在本报告所述期间，助理秘书长级别出现了非同寻常的下降，降幅 2.7%，降至 23.9%(71 人中 17 名妇女)。加上 P-2 职等减少 3.6 个百分点，秘书处整体下降了 0.3 个百分点。

25. 自 2009 年起，D-2 职等只增加了 0.1 个百分点，这一职等的妇女比例(24.4%)仅略高于助理秘书长职等，后者的妇女比例在所有既定职等中最低。因此，和整个联合国系统一样，应尤其重视秘书处 D-2 职等的妇女任职情况。

26. 除了 P-2 职等妇女比例下降，其他所有专业职等都稍有进展，其妇女比例从 P-5 职等的 30.8 个百分点到 P-1 职等的 68.8 个百分点不等。P-3 职等保持在 41.5%(3 223 名工作人员中有 1 339 名妇女)。值得注意的是，P-4 和 P-5 职等之间妇女比例相差多达-7.1 个百分点，P-2 和 P-3 职等之间相差超过 10 个百分点，可见各部门和办事处必须为这些专业职等开展有针对性的行动。仅 P-1 和 P-2 职等实现了均等，其妇女比例分别占 51.6%和 68.8%。

27. 对于秘书处 2000 年至 2011 年的长期趋势，增幅最大的是副秘书长、助理秘书长和 P-1 职等(分别为 20.8%、12.1%和 18.8%)。最高职等妇女比例的增加表明，政治意愿和持续重视能够改善成果。然而，最高职等的改进不一定催化较低职等产生类似变化，例如，自 2000 年以来，D-1 职等妇女比例出现减少，P-5 职等相关进展停滞不前，¹⁴ 可见需要独立重视每一职等的问题(见网络附件六)。

C. 一般事务和外勤事务职类工作人员的性别分布

28. 在一般事务职等，在所有地点，妇女任职比例继续增长(见网络附件七)。与往年一样，在总部地点一般事务职等中，女性占主要地位，2011 年占有所有合同类型人员的 64.3%(比 2010 年增长 4 个百分点)。尽管妇女在这些职等占主要地位，但在非总部地点，妇女比例仍然不足，非总部地点员额数目多了近两倍，但与总部地点相比妇女比例只有近一半(35.9%)。

29. 外勤事务职等的情况有所不同。在总部和非总部地点所有合同类型中，妇女任职均不足(分别为 36.5%和 28.0%)。值得一提的是，自 2010 年以来，总部地点的妇女比例下降了 11.6 个百分点。

¹⁴ D-1 职等妇女比例从 2000 年的 30.3%降至 2011 年的 27.4%。P-5 职等妇女比例从 31%微降至 30.8%。

D. 驻地协调员

30. 女性驻地协调员比例从 2009 年的 37.1% 降至 2011 年的 35.3% (见下文表 5)。在驻地协调员方面, 没有一个区域实现性别平衡, 拉丁美洲和加勒比海以及非洲的妇女比例依然最高, 分别为 42.9% 和 39.5%。除非洲以外的所有区域的妇女比例都有下降。在本报告所述期间, 阿拉伯地区妇女比例显著下降了 15.3 个百分点, 降至 20%。与此相反, 在上一报告期, 几乎所有区域都成上升趋势。

表 5

截至 2009 年 12 月 31 日和 2011 年 12 月 31 日驻地协调员的性别分布, 按区域划分

区域	2009 年 12 月 31 日 ^a				2011 年 12 月 31 日				2010 年至 2011 年女驻地协调员百分比变化 (百分点)
	妇女	男子	共计	2009 年女驻地协调员百分比	妇女	男子	共计	2011 年女驻地协调员百分比	
非洲	15	27	42	35.7	15	23	38	39.5	3.8
阿拉伯	6	11	17	35.3	3	12	15	20.0	(15.3)
亚洲及太平洋	8	14	22	36.4	8	16	24	33.3	(3.1)
欧洲及独立国家联合体	7	13	20	35	6	12	18	33.3	(1.7)
拉美及加勒比	10	13	23	43.5	9	12	21	42.9	(0.6)
共计	46	78	124	37.1	41	75	116	35.3	(1.8)

资料来源: 联合国发展集团。

^a 见 A/65/334。

E. 专业人员及以上职类的任用、晋升和离职

31. 下文各段所列的统计数字说明了联合国系统妇女任职的总体情况, 这些数字由三个部分组成: 任用、晋升和离职。增加任用、工作升迁(晋升)和留用(减少离职)是加快实现妇女平等代表性的基本要素。对这些领域的分析必不可少, 有助于阐明影响女性任职的具体障碍。

1. 联合国系统专业及以上职类的任用情况

32. 在本报告所述期间, 32 个联合国实体均提供了所有各类合同(连续/长期、定期和临时)新任用的女工作人员数据。如下文表 7 所显示, 联合国系统共任用了 13 214 人, 其中妇女 6 086 人(46.1%), 比 2009 年的 45.2% 略有上升。

按职等分列的任用情况

33. 联合国系统在增加任用一年或以上合同妇女比例方面的进展差别很大(见下文表 6)。总体而言, 自 2009 年以来任用妇女比例下降了 1.3 个百分点。P-4、P-5

和D-2职等的妇女比例都有下降。相比之下，联合国系统任用妇女担任未叙职等级别的比例增加了6.8个百分点，从2009年的24%增至2011年的30.8%(共任用91人，其中28名妇女)。这是近年来增幅最大的一次，这显示了对这一职等具有直接影响的坚强领导的作用。

34. P-1职等女性任用比例最高，自2009年以来增加了6.3个百分点，增至64.1%(92人中59名妇女)，D-2职等妇女比例最低(28.5%，123人中35名妇女)。妇女任用比例随着职等上升(最高职等D-2)而下降；最低专业职等任用妇女的概率是最高四个职等(P-5至未叙职等)中任何一个的相关概率的两倍以上。较低职等任用妇女比例相对较大，也解释了为什么妇女集中在这些职等，P-4至D-1职等的缓慢进展表明，需要加倍努力，任用更多妇女(见网络附件八)。

表 6

2008年1月1日至2009年12月31日和2010年1月1日至2011年12月31日
联合国系统所有地点P-1至未叙职等一年或以上合同妇女任用百分比

(按职等开列的妇女任用百分比)

年份	未叙 职等	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	所有 职等
2008年1月1日至 2009年12月31日 ^a	24.0	29.2	27.3	31.1	37.4	44.9	60.0	57.8	43.4
2010年1月1日至 2011年12月31日 ^b	30.8	28.5	28.8	30.0	35.6	45.0	58.0	64.1	42.1
百分点变动	6.8	(0.7)	1.5	(1.1)	(1.8)	0.1	(2.0)	6.3	(1.3)

资料来源：联合国各实体。

^a 2009年数据系根据联合国28个实体提交的数据编制。前一份报告(A/65/334)发布之后，对这些数据进行了修订。此处数据为最新数据。

^b 2011年数据系根据联合国32个实体提交的数据编制。

按地点(总部和非总部)开列的任用情况

35. 按合同类型和地点对所有妇女任用情况的分析显示，总部地点任用的各职等妇女比例高于非总部地点。下文表7显示，总部任用的妇女占总部所有任用人员的50%(3734人)，非总部任用的妇女占40.5%(2375人)。与上述总体改善相反，在未叙职等级别，非总部地点妇女任用比例下降了2.3%。¹⁵ 在D-2职等，妇女任用比例下降了2.9个百分点，降至12.5%，总部地点为38.2%。总体而言，在总部地点，仅P-3及以下职等达到或超过了任用的性别均等，在非总部地点，仅P-2及以下职等做到了这一点。

¹⁵ 本报告所述期间为44人中6名妇女，前一报告期为51人中7名妇女。

表 7
2010 年 1 月 1 日至 2011 年 12 月 31 日联合国系统总部和非总部地点 P-1 至未叙
职等级别所有合同类型妇女任用百分比

职等	所有合同类型任用分布						所有合同类型		
	总部			非总部			总部 + 非总部		
	数目			数目			数目		
	男子	妇女	妇女百分比	男子	妇女	妇女百分比	男子	妇女	妇女百分比
未叙职等	43	23	34.8	38	6	13.6	81	29	26.4
D-2	55	34	38.2	49	7	12.5	104	41	28.3
D-1	137	77	36	116	44	27.5	253	121	32.4
小计	235	134	36.3	203	57	21.9	438	191	30.4
P-5	782	385	33.0	515	217	29.6	1 297	602	31.7
P-4	898	728	44.8	1 059	595	36.0	1 957	1 323	40.3
P-3	1 179	1 526	56.4	1 266	962	43.2	2 445	2 488	50.4
P-2	521	802	60.6	426	500	54.0	947	1 302	57.9
P-1	73	136	65.1	25	44	63.8	98	180	64.7
小计	3 452	3 577	50.9	3 291	2 318	41.3	6 744	5 895	46.6
共计	3 731	3 734	50.0	3 494	2 375	40.5	7 128	6 086	46.1

资料来源：根据联合国 32 个实体提交的数据编制。

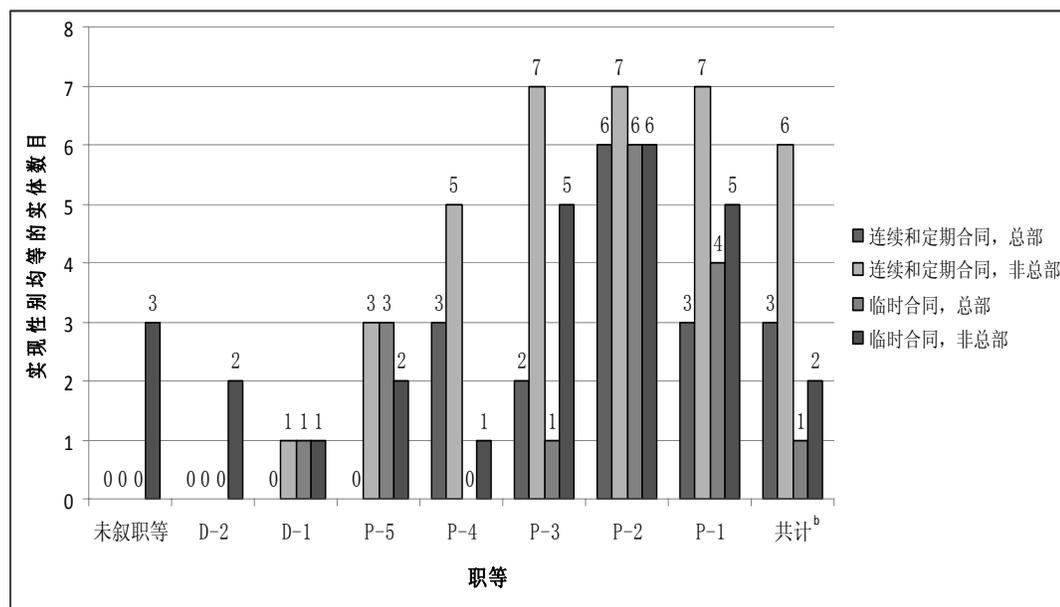
36. 对拥有超过 1 000 名专业及以上职类工作人员的 8 个实体单独进行了分析，因为他们工作人员多，百分比不容易发生大幅波动(见下文图三)。¹⁶ 开发署和儿基会在总部地点一年或以上合同任用方面实现了整体均等，儿基会在非总部地点实现了这一点。三个实体在未叙职等级别实现了两性均等(儿基会、粮食署和世卫组织)，两个实体在 D-2 级别实现了均等(开发署和难民署)，但是这些实体仅在总部地点一年或以上合同方面实现了均等。非总部地点的妇女比例较低，部分原因可能是由于照顾家庭的责任常常不成比例地由妇女承担。

37. 总体而言，在这两类地点，相比一年或以上任用，各实体更容易实现临时任用的均等。但是，当按职等划分时，没有实体在非总部地点 P-4 职等以上临时任用方面实现均衡。艾滋病署妇女非总部地点临时任用妇女比例最高(53.8%)，这显示，在非总部地点实现任用均等是可行的(见网络附件九)。妇女临时任用比例较大表明，有大批合格妇女能够利用这些合同提供的灵活性，但因此错过了更长期合同的益处，后者不成比例地由男子获得。

¹⁶ 这 8 个实体为粮农组织、原子能机构、开发署、难民署、儿基会、联合国秘书处、粮食署和世卫组织。

图三

2010年1月1日至2011年12月31日，按合同类型和地点开列工作人员不少于1 000人^b并且在P-1至未叙职等级别新任用妇女方面实现性别均等的联合国实体的数目



资料来源：联合国各实体。

^a 根据粮农组织、原子能机构、联合国秘书处、开发署、难民署、儿基会、粮食署和世卫组织提交的数据编制。

^b 在各类合同所有职等实现性别均等的实体总数。

按实体分列的任用情况

38. 如下文表 8 所示，按照专业及以上职类的汇总数据，大多数联合国实体在新任用方面已经实现或接近实现性别均等。十一个实体在一年或以上合同任用方面实现或超过了性别均等，比 2009 年增加了三个实体。另外 11 个实体在实现性别均等方面已进入合理范围，任用妇女占有所有任用的 40% 至 49%。然而，这种积极的现象掩盖了在 P-5 及以上各个决策级职等所取得的有限进展。在这方面，应该指出，高于 50% 的任用率将加快实现性别均衡方面的进展。

39. 将 P-5 至未叙级职等与 P-1 至未叙级职等进行比较，显示各实体在较高职等方面缺乏进展。例如，泛美卫生组织 P-1 至未叙级职等的汇总数据显示妇女人数高于男子，但妇女在较高职等的任用只占 23.1%。八个实体在较高职等实现或超过了性别均衡（比 2009 年增加两个实体），但只有国贸中心、联合国合办工作人员养恤基金（以下简称养恤基金）和粮食署在这些职等任用妇女的比例有所增加。五个实体妇女占新任用人数的 40% 至 49%。特别是儿基会，在任用方面已经非常

接近实现性别均衡，而且任用总人数足够多，值得注意。不过，最大的一组(15个实体)P-5及以上职等任用妇女不到30%，仍远未实现性别均等的目标。总而言之，数据再次说明，除了最高级的未叙级职等外，在任用妇女担任决策职位方面所取得的进展甚微，这意味着如果要在不久的将来实现均等，必须加强努力。

表 8

2010年1月1日至2011年12月31日联合国系统所有地点P-1至未叙级职等和P-5至未叙级职等一年或以上合同任用妇女百分比比较，按实体分列

任用妇女百分比	百分比范围内的实体		百分比范围内的实体	
	百分比	百分比范围内的实体数目	百分比范围内的实体数目	百分比范围内的实体
		P-1 至未叙级		P-5 至未叙级
>50	11	78.0(46/59)、国际法院(11/16)、公务员制度委员会 66.7 (2/3)、训研所 60.0(6/10)、劳工组织训练中心 56.3(9/16)、人口基金 54.4(86/158)泛美卫生组织 53.7(51/95)、儿基会 52.2 (228/438)、艾滋病署 52.1(25/48)、知识产权组织 51.4(38/74)、世贸组织 50.0 (4/8)	68.8	8 国际法院 100(1/1)、训研所 100 (2/2)、妇女署 67.9(19/28)、艾滋病署 66.7(10/15)、国贸中心 50.0 (2/4)、劳工组织训练中心 50.0 (1/2)、难民署 50.0(8/16)、粮食署 50.0(8/16)
40-49	11	近东救济工程处 49.5(50/101)、教科文组织 47.4(54/114)、农发基金 47.1 (49/104)、国贸中心 47 (16/34)、国际电联 44.3 (43/97)、海事组织 44.0(11/25)、难民署 43.2 (83/192)、劳工组织 43.1(31/72)、联合国秘书处 41.7(1、114/2、674)、开发署 41.3(460/1、115)、世卫组织 41.1 (78/190)	43.8	5 儿基会 46.4(32/69)、近东救济工程处 43.8(7/16)、知识产权组织 43.5(10/23)、劳工组织 42.9 (9/21)、养恤基金 42.3 (11/26)
30-39	5	养恤基金 39.8(35/88)、粮农组织 37.6 (171/455)、粮食署 34.2 (39/114)、项目厅 33.3(47/141)、万国邮联 33.3(6/18)	37.6	4 农发基金 36.0(9/25)、人口基金 35.9 (14/39)、海事组织 33.3 (2/6)、教科文组织 32.4(11/34)
<30	5	联合国大学 28.6(10/35)、原子能机构 26.4(69/261)、工发组织 24.5 (13/53)、国际民航组织 18.2 (10/55)、气象组织 18.2(4/22)	26.4	15 国际电联 28.1(9/32)、世卫组织 27.5(19/69)、开发署 27.0(54/200)、联合国秘书处 26.3(114/434)、项目厅 25(8/32)、世贸组织 25.0 (1/4)、泛美卫生组织 23.1(3/13)、联合国大学 20.0 (1/5)、粮农组织 19.5 (15/77)、原子能机构 12.7 (9/71)、国际民航组织 8.3(1/12)、工发组织 7.1(1/14)、公务员制度委员会 0 (0/1)、万国邮联 0(0/1)、气象组织 0(0/6)
共计	32		32	

资料来源：根据联合国 32 个实体提交的数据编制。

40. 为了解在任用妇女方面缺乏进展的原因，有必要分析工作人员甄选程序(见网络附件十)。在申请和选用程序的每一个阶段中，妇女人数比例都不足，但被选用的妇女比例(43.1%)高于申请的妇女比例(38.1%)；这是一个非常积极的趋势，必须加以维持。¹⁷ 然而，尽管提交征聘管理层的P-5 职等申请中妇女比例更高(占 32%，而P-4 职等是 30.9%)，这一职等妇女实际被选用的人数(29.3%)比P-4 职等(46%)要少得多。这意味着，简单地增加合格妇女申请人的比例，并不能克服性别均等的障碍。

41. 另外一个关切问题是，P-5 至 D-2 职等被选用妇女的总比例(29.8%)明显低于这些职等被推荐的妇女比例(34.3%)。这值得那些在这些职等的任用方面往往有直接权力的高级主管的注意，并意味着需要采取特别措施，以保证在 P-5 至 D-2 职等选用同等资格或更有资格的妇女。

2. 联合国系统专业及以上职类晋升情况

42. 联合国系统 32 个实体中共有 30 个提供了本报告所述期间的晋升数据。¹⁸ 这些数据显示在所有涉及一年或以上合同的晋升中，妇女占 42.7%。值得注意的是，虽然妇女占P-2 至D-1 晋升的 43.3%，但只占D-2 晋升的 25.5%(见下文表 9)。¹⁹

按职等分列的晋升情况

43. 对各实体按职等分列的分析表明，P-2 和 P-3 职等的晋升妇女比例已经超过男子，分别为 58.6%和 54%(见下文表 9)。P-4 职等已取得进一步的进展，按照目前的变化率(1.7 个百分点)，不到三年就可实现晋升方面的均等。相反，在 P-5 至 D-2 职等的晋升只包括 31.7%的妇女。最高职等的晋升中妇女比例低是整个联合国系统这些职等妇女比例不高的根本原因(见网络附件十一)。

44. 人员配置每个职等的提升和妇女晋升比例的降低之间存在一种反比关系，从 P-2 职等的 58.6%到D-2 职等不足该比例的一半。总体而言，妇女在P-2 职等获得晋升的可能性是D-2 职等的 2.3 倍。然而，P-2 职等实际晋升的妇女人数相对较少，因为整体上晋升人数较少。例如，仅有已经实现均等的两个职等P-2 和P-3 的妇女晋升汇总人数(495)还低于仅在P-4 职等男子晋升的人数(662)。这种不平衡不能由这些职等的任用所抵消(见上文第 33 和 34 段)，造成往联合国系统更高

¹⁷ 根据联合国 20 个实体提供的数据。泛美卫生组织和世卫组织两个实体集体报告空缺数据。

¹⁸ 项目厅和妇女署在本报告所述期间没有提交数据。

¹⁹ 所有晋升数据都不包括未叙级职等，因为它们构成直接任用而非晋升。所有晋升数据涉及一年或以上合同(连续合同和定期合同)；不包括临时合同。

职等晋升的道路上合格的妇女更少。²⁰ 在这种情况下，必须指出，在合理的时限内实现和保持性别均等的目标可能需要让妇女任用和晋升的比例超过男子，尤其是在较高的职等上。

表 9

2008 年 1 月 1 日至 2009 年 12 月 31 日和 2010 年 1 月 1 日至 2011 年 12 月 31 日
联合国系统所有地点一年或以上合同 P-2 至 D-2 职等晋升的性别分布情况

职等	一年或以上合同晋升的性别分布情况								
	2008 年 1 月 1 日至 2009 年 12 月 31 日 ^a				2010 年 1 月 1 日至 2011 年 12 月 31 日 ^b				百分点变化 (2009-2011 年)
	男子	妇女	共计	妇女 百分比	男子	妇女	共计	妇女 百分比	
D-2	91	31	122	25.4	82	28	110	25.5	0.1
D-1	181	82	263	31.2	262	113	375	30.1	(1.1)
D 级职等小计	272	113	385	29.4	344	141	485	29.1	(0.3)
P-5	415	257	672	38.2	592	294	886	33.2	(5.0)
P-4	544	432	976	44.3	662	565	1 227	46.0	1.7
P-3	317	364	681	53.5	323	379	702	54.0	0.5
P-2	60	100	160	62.5	82	116	198	58.6	(3.9)
P 级职等小计	1 336	1 153	2 489	46.3	1 659	1 354	3 013	44.9	1.4
共计	1 608	1 226	2 874	42.7	2 003	1 495	3 498	42.7	0

资料来源：联合国各实体。

^a 2009 年的数据根据联合国 26 个实体提交的数据编制。这些数据在上一次报告 (A/65/334) 发布后进行了修改。本报告提供的数据是最新数据。

^b 根据联合国 30 个实体提供的数据编制；项目厅和妇女署没有提交数据。

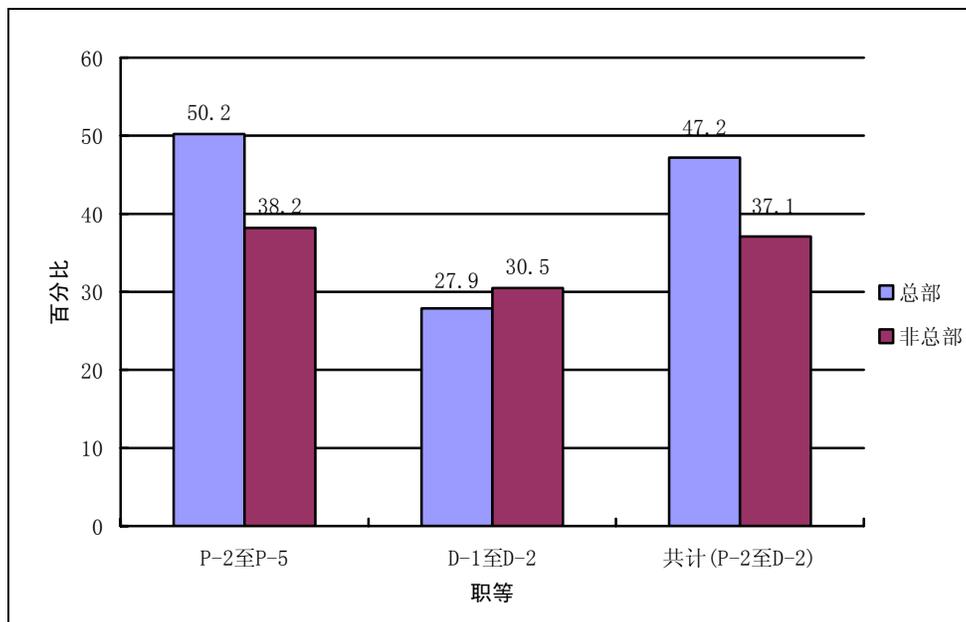
按地点(总部和非总部)分列的晋升情况

45. 按总部和非总部地点分列对晋升的分析(见下文图四)表明，2010 年和 2011 年专业及以上职等(P-2 至 D-2)总部地点妇女晋升比例(47.2%)高于非总部地点(37.1%) (见网络附件十一)。然而，与上一个报告所述期间一样，D-1 至 D-2 职等这一趋势出现逆转，非总部地点(30.5%)比总部地点(27.9%)有更多妇女得到晋升。事实上，总部地点 P-2 至 P-5 职等妇女获得晋升的比例(50.2%)几乎是较高职等妇女获得晋升的比例(27.9%)的两倍。

²⁰ P-2 和 P-3 职等一年或以上合同任用汇总数的比较数据表明，更多的工作机会提供给外部候选人而不是内部候选人，但得到这些工作的大多数是男子。

图四

2010年1月1日至2011年12月31日联合国系统总部和非总部地点一年或以上合同D-1和D-2职等和P-2至P-5职等妇女晋升百分比比较^a 晋升百分比



资料来源：联合国各实体。

^a 根据联合国 30 个实体提交的数据编制。项目厅和妇女署没有提供数据。

按实体分列的晋升情况

46. 下文表 10 显示 2010 年和 2011 年各实体 P-2 至 D-2 职等和较高职等(P-5 至 D-2)妇女晋升的汇总比例和人数。在本报告所述期间，P-2 至 D-2 职等晋升实现或超过性别均等的实体数目增加了一倍(从 6 个增加到 12 个实体)。另外，妇女晋升比例低于 30%的实体数目从 2008-2009 年七个减少至 2010-2011 年三个。这反映所有职等范围内取得了显著的进步，正如自 2008 年 1 月 1 日以来 P-2 至 D-2 职等晋升一直保持性别均等的四个实体所证明(农发基金、儿基会、泛美卫生组织和知识产权组织)。

47. 然而，如果单独看待较高职等(P-5 至 D-2)，情况则大不一样，只有六个实体的晋升实现了性别均等。虽然这是 2009 年和 2007 年实现均等实体数目的三倍，但它体现了整个联合国系统妇女晋升大多数集中在 P-2 至 P-4 职等(70.9%)。例如，在 P-5 至 D-2 职等 100%的晋升都由男子获得的实体中，有三个实体(近东救济工程处(0/7)、联合国大学(0/2)和世贸组织(0/5))P-2 至 P-4 职等妇女获得晋

升的比例超过 30%。其结果是，自 2009 年以来 P-5 至 D-2 职等妇女晋升比例不到 30%的实体数目一直保持不变。

48. 气象组织是唯一在 D-2、D-1 和 P-5 职等实现均等的实体，而其他五个实体只在 D-1 职等实现了均等，这一数目是 2009 年的 3 倍。与此相对照，五个实体只有男子晋升到 D-2 职等(粮农组织、海事组织、艾滋病署、万国邮联和知识产权组织)，三个实体只有男子晋升到 D-1 职等(原子能机构、国贸中心和国际电联)。

49. 在 P-5、D-1 和 D-2 职类中至少有两个职类授予晋升的实体中(21)，在 P-5 职等实现均等的实体也在 D-1 或 D-2 职等(4/4)的晋升实现了均等。相反，在 P-5 职等晋升没有实现均等的实体中，只有 16.7%的实体在 D-1 或 D-2 职等实现了均等(3/18)。这表明在 P-5 职等优先重视提高妇女地位的实体更有可能在主任级职等也取得进展。

表 10

2010 年 1 月 1 日至 2011 年 12 月 31 日联合国所有地点 P-2 至 D-2 职等和 P-5 至 D-2 职等一年或以上合同妇女晋升百分比比较^a

晋升妇女百分比	2010 年 1 月 1 日至 2011 年 12 月 31 日百分比范围内的实体数目 ^a	2010 年 1 月 1 日至 2011 年 12 月 31 日联合国各实体和晋升数(妇女/总人数)	2010 年 1 月 1 日至 2011 年 12 月 31 日百分比范围内的实体数目 ^b	2010 年 1 月 1 日至 2011 年 12 月 31 日联合国各实体和晋升数(妇女/总人数)
		P-2 至 D-2 职等		P-5 至 D-2 职等
>50	12	公务员制度委员会 100.0(2/2)、训研所 100.0(2/2)、劳工组织训练中心 60.0(3/5)、人口基金 57.8(37/64)、知识产权组织 56.1(46/82)、儿基会 55.7(170/305)、泛美卫生组织 52.9(27/51)、农发基金 52.4(11/21)、艾滋病署 51.6(16/31)、海事组织 51.2(21/41)、养恤基金 50.0(2/4)、联合国大学 50.0(4/8)	6	训研所 100.0(2/2)、气象组织 75.0(3/4)、农发基金 60.0(3/5)、艾滋病署 52.6(10/19)、劳工组织训练中心 50.0(1/2)、人口基金 50.0(10/20)
40-49	8	教科文组织 49.6(65/131)、劳工组织 48.6(51/105)、气象组织 45.5(5/11)、国际电联 43.2(19/44)、国际法院 42.9(3/7)、国际民航组织 41.9(13/31)、粮食署 41.2(77/187)、联合国秘书处 41.0(644/1572)	2	儿基会 45.7(49/107)、教科文组织 40.0(12/30)
30-39	7	粮农组织 38.2(99/259)、世卫组织 36.5(112/307)、世贸组织 36.4(4/11)、近东救济工程处 31.6(6/19)、开发署 30.8(4/13)、原子能机构 30.7(31/101)、难民署 30.0(3/10)	6	劳工组织 34.5(19/55)、泛美卫生组织 33.3(5/15)、联合国秘书处 33.3(190/571)、知识产权组织 32.3(10/31)、粮食署 31.8(21/66)、开发署 30.8(4/13)

晋升妇女百分比	2010年1月1日至2011年12月31日	2010年1月1日至2011年12月31日	2010年1月1日至2011年12月31日	2010年1月1日至2011年12月31日
	31日百分比范围内的实体数目 ^a	联合国各实体和晋升数(妇女/总人数)	百分比范围内的实体数目 ^b	联合国各实体和晋升数(妇女/总人数)
	P-2至D-2职等		P-5至D-2职等	
<30	3	工发组织 28.9(13/45)、国贸中心 25.0(5/20)、万国邮联 0.0(0/9)	13	国际电联 29.4(5/17)、世卫组织 26.2(50/191)、海事组织 25.0(4/16)、难民署 25.0(2/8)、原子能机构 20.0(7/35)、国贸中心 20.0(1/5)、粮农组织 19.6(21/107)、工发组织 19.0(4/21)、国际民航组织 16.7(2/12)、联合国大学 0(0/2)、万国邮联 0(0/5)、近东救济工程处 0(0/7)、世贸组织 0(0/5)
共计	30		27	

资料来源：联合国各实体。

^a 根据联合国 30 个实体提供的数据编制；项目厅和妇女署没有提交数据。

^b 在本报告所述期间国际法院、公务员制度委员会和养恤基金没有报告 P5 至 D2 职等的晋升。

50. 同任用情况一样，各实体提供的数据表明，晋升到较高职等(P-5至D-2)的男子人数继续远远高于妇女。必须通过协同一致、重点突出的努力，包括采取持续和连贯的监测，才能加快进展，尤其是妇女晋升比例达不到联合国系统平均水平的实体更应努力。由于本报告所述期间调职大多数也是男子(58%)，更加重视机构间人员流动将有助于增加各个职等妇女可用的员额数量(见网络附件十二)。²¹

联合国系统专业及以上职类离职情况

51. 全部 32 个实体都提供了本报告所述期间工作人员离职的数据。包括所有合同类型和地点一共有 12 694 名工作人员离开联合国系统。其中，妇女占 44.8%(5 682 名妇女)，比上一个报告所述期间的 42.6%有所增加。按职等分列进行分析，女性工作人员离职的比例范围从P-1职等的62.3%到D-2职等的25.3%(见网络附件十三)。

52. 任用期满是最常见的离职原因，占所有一年或以上合同所有女性离职的46.5%和所有男性离职的41.3%。辞职是第二个最常见的原因，占女性离职的26.6%和男性离职的20.7%。事实上，因任用期满和辞职这两个原因离职的妇女比例高于男子这一事实值得进一步研究，因为这些离职代表着一个可观的合格妇女人才库，如果她们得到留用，将加快性别均等的进展。

²¹ 机构间调职 5 114 人中共有 2 148 名妇女。

53. 此外，P-2 至 D-2 职等按规定退休的男子比例(74%)明显高于全系统的比例(59%)，这意味着这些职等的男子退休速度比妇女更快。较高职等(P-5 至 D-2)的情况也是这样，男子占按规定退休的 77.8%，但只占工作人员的 67.9%。这表明如果利用评估和规划来制订工作人员甄选过程，这些职等的妇女任职比例差距可能缩小(见网络附件十四)。因此，只有 15 个实体考虑对未来 5 年人员配置变动情况进行评估，其中只有一半的实体通过评估得知各个职等需要雇用的男子和妇女的人数，这是令人关切的(见下文第 77 段)。

按职等分列的离职情况

54. 如果所有各种条件不变，预计妇女所占离职比例与妇女所占工作人员比例相同。然而，她们目前所有合同类型的离职率高于她们的总比例(44.8%比 42.4%²²)，这表明妇女总的离职速度高于男子。

55. 然而，一年或以上合同妇女离职的比例在 P-2 及以上职等随人员配置每个职等的升高而下降(未叙级职等除外)。因此，在 P-2 和 P-3 职等以外的所有职等，离职妇女所占比例低于她们在联合国系统内的比例(见下文表 11)。这表明，这些职等中每个职等妇女离职速率低于男子离职速度。因此，一年或以上合同大多数职等妇女离职风险比男子低，因此可为整个系统带来节约。

56. P-5 和 D-1 职等女性离职比例比妇女总比例分别低 4.5%和 4.1%。与此相对照，未叙级职等妇女离职从上一个报告所述期间的 15.6%飙升至本报告所述期间的 27.1%，而这些职等女性工作人员的总比例只有微小变动，从 28.1%增加至 29.2%。²³此外，在两个报告期之间 D-2 职等妇女离职比例从 21.6%上升到 24.0%，而这一职等女性工作人员的比例仅上升 1.4%。

²² 根据 31 个实体提供的 P-1 至未叙级职等所有合同类型的离职数据；没有包括养恤基金。

²³ 在上一个报告所述期间，64 名未叙级工作人员中有 10 名妇女离职，而在本报告所述期间，107 名未叙级工作人员中有 29 名妇女离职。

表 11

2010 年 1 月 1 日至 2011 年 12 月 31 日联合国系统所有地点一年或以上合同 P-1 至未叙级职等妇女百分比和妇女离职比例比较^a

(百分比)

职等	未叙职等	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1
妇女在联合国系统所占比例 ^b	29.2	27.4	30.2	33.1	39.4	45.2	56.9	60.2
妇女在联合国系统离职总数中的百分比	27.1	24.0	26.1	28.6	35.6	46.8	60.7	51.7
妇女所占比例与离职百分比之间的差异	2.1	3.4	4.1	4.5	3.8	(1.6)	(3.8)	8.5

资料来源：联合国各实体。

^a 根据联合国 32 个实体提交的数据编制。

^b 截至 2011 年 12 月 31 日；见上文表 1。

按地点(总部和非总部)分列的离职情况

57. 按地点分列的离职人数分析表明，非总部地点所有合同类型所有职等离职人数中妇女所占比例明显较低(见下文表 12)。这是可以预料的，因为非总部地点妇女比例较低(36.7%，而总部地点为 45.5%)。每一个地点妇女离职的比例都高于该地点妇女的比例。²⁴ 然而，总部地点这一差异更大(4.7 个百分点)，这表明与非总部地点相比，总部地点妇女离职的速率高于男子。

58. 非总部地点 P-4 及以上职等妇女离职的比例比男子低，而总部地点只有 P-5、D-2 和未叙级职等才有这种情况。这表明，在总部地点需要考虑为什么特别是在 P-4 和 D-1 职等妇女离职的速率高于男子。相反，与 P-5 至未叙级职等妇女的比例相比，非总部地点这些职等妇女离职的比例特别低，表明改善性别均衡的障碍不是妇女留用的问题，而首先是妇女征聘的问题。因此，提高非总部地点任用和晋升的努力应该带来显著的进展。

²⁴ 总部地点妇女占离职人数的 50.2%和工作人员人数的 45.5%；非总部地点妇女占离职人数的 38.5%和工作人员人数的 36.7% (所有合同类型)。

表 12

2010 年 1 月 1 日至 2011 年 12 月 31 日联合国系统总部和非总部地点所有类型合同 P-1 至未叙级职等离职的性别分布情况^a

职等	离职的性别分布和妇女所占比例比较					
	总部地点			非总部地点		
	妇女百分比	妇女离职百分比	百分比差异	妇女百分比	妇女离职百分比	百分比差异
未叙级	28.4	28.0	0.4	29.7	14.3	15.4
D-2	28.9	28.4	0.5	24.4	20.7	3.7
D-1	31.9	34.0	(2.1)	28.2	21.6	6.6
P-5	34.6	32.9	1.7	31	25.9	5.1
P-4	44.1	47.3	(3.2)	34.5	33.2	1.3
P-3	52.8	58.9	(6.1)	38.7	45.3	(6.6)
P-2	60.4	63.7	(3.3)	53	54.9	(1.9)
P-1	65.3	64.4	0.9	58.3	50.0	8.3
共计	45.5	50.2	(4.7)	36.7	38.5	(1.8)

资料来源：联合国各实体。

^a 根据联合国 32 个实体提交的数据编制。

按实体分列的离职情况

59. 在 14 个实体中，妇女占有所有合同离职人数的比例低于妇女所占工作人员总数的比例（见网络附件十三）。²⁵ 然而，其余 17 个实体，²⁶ 女性离职的比例高于她们的总比例，显示在大多数实体中女性离职比男性离职速度更快。²⁷ 七个实体（原子能机构、艾滋病署、教科文组织、人口基金、训研所、项目厅、粮食署）记录到女性离职比例接近（2%以内）妇女的总比例。农发基金记录到与妇女总比例相比最高的离职比例，分别为 44.5% 和 60.4%。国际法院与女性总比例相比的离职率最低，妇女占工作人员的 62.5%，离职只占 22.2%。²⁸ 养恤基金没有出现离职。

²⁵ 原子能机构、国际民航组织、国际法院、公务员制度委员会、泛美卫生组织、开发署、教科文组织、难民署、工发组织、近东救济工程处、联合国大学、世贸组织、知识产权组织和气象组织。

²⁶ 本报告所述期间世卫组织的离职数据不完整，因此可能不准确。

²⁷ 粮农组织、农发基金、劳工组织、海事组织、国贸中心、劳工组织训练中心、国际电联、艾滋病署、人口基金、儿基会、训研所、项目厅、联合国秘书处、万国邮联、妇女署、粮食署和世卫组织。

²⁸ 国际法院和世贸组织在本报告所述期间没有记录到 P-1 至未叙级职等女性离职的情况。

60. 女性工作人员离职的数据(见上文表 12)显示,离职妇女的比例一向大大低于男子,总部和非总部地点 P-4 及以上职等的情况都是如此。此外,这些职等一年或以上合同妇女离职的比例低于妇女的总比例。因此,较高职等妇女所构成的离职风险似乎低于男子,这应该指导政策,尤其是有关征聘和晋升的政策。

三. 联合国系统在实现性别均衡方面取得的进展和遇到的障碍

61. 根据大会第 65/191 号决议关于提供在实现性别均衡方面取得的进展和遇到的障碍的资料的要求,妇女署调查了联合国系统 32 个实体(见网络附件十五)。实施有关性别均衡政策和做法方面取得的进展情况摘要如下,然后概述实现性别均等面临的障碍。

A. 联合国系统性别均衡政策、工具和良好做法方面的进展

1. 性别均衡战略

62. 性别均衡战略旨在通过组织行动,改善性别均衡和妇女地位。这可能包括提高性别平等意识、加强监督和问责以及通过颁布和实施适当的人力资源政策来改善工作环境等各项步骤。

63. 性别均衡战略构成全系统促进性别平等和增强妇女权能行动计划的一项业绩要求,因此,32 个实体中只有 14 个实体制定了这种战略,这种情况令人有些担忧。²⁹ 18 个没有制定战略的实体中有 10 个实体计划推出此战略。公务员制度委员会和养恤基金指出,他们自己没有制定战略,但沿用联合国秘书处的战略。另一个关切问题是,只有八个实体报告其战略规定了问责机制。

2. 性别均衡计分卡

64. 性别均衡计分卡是一个监测系统,该系统汇总了整个实体及其较大部门的性别均衡数据。它们是各联合国实体一个共同的工具,为取得性别均等方面的进展提供了一项有效的定期措施。

65. 一共有 10 个实体报告已设置了计分卡,³⁰ 这标志着自 2009 年以来设置计分卡的实体有所增加,而 2009 年只有 7 个,这还标志着扭转了 2007 至 2009 年期间的下降趋势,当时有 4 个实体放弃了计分卡。还有四个实体拥有性别均衡数据的替代报告机制。³¹

²⁹ 农发基金、劳工组织、国贸中心、开发署、教科文组织、难民署、儿基会、工发组织、项目厅、联合国秘书处、近东救济工程处、粮食署、世卫组织和气象组织。

³⁰ 农发基金、艾滋病署、开发署、教科文组织、难民署、儿基会、项目厅、近东救济工程处、联合国秘书处和妇女署。

³¹ 粮农组织、公务员制度委员会、劳工组织和粮食署。

66. 令人有些担忧的是用实时数据填写计分卡的实体比例有所降低，只有 50%，而 2009 年是 71%。这限制了计分卡在初始阶段发现消极趋势的潜力，而在这一阶段纠正行动最有效。

3. 提高妇女地位的暂行特别措施

67. 保证男女平等待遇并非总是导致实际平等。在这种情况下，有必要采取不同的待遇，解决男女之间的生理差异以及社会造成的差别。在这种情况下所采取的特别措施，是旨在加速实现专业人员及以上职等性别均等的程序。正如《消除对妇女一切形式歧视公约》第四条所规定，这些措施在性质上是暂行的，因为它们已在性别均等已实现并维持一段时期后将停止采用。

68. 特别措施包括一系列文书、政策和做法，如有针对性的征聘和晋升、妇女培训计划和量化的任务。所有这些措施的目的是确保征聘和晋升中的性别均衡，但也为了纠正过去和当前对妇女各种形式的歧视及其影响。

69. 联合国秘书处从 1996 年以来颁布了各种暂行特别措施，³² 尽管其中许多措施在现行工作人员甄选制度中已被废除。调查对象的答复显示了这一复杂性，两个实体表示他们没有特别措施，因为他们沿用秘书处的做法，尽管秘书处自己报告已有特别措施。

70. 在本报告所述期间，只有七个实体报告已有提高妇女地位的特别措施。³³ 这在很大程度上归因于对特别措施是什么缺乏了解，因为还有 12 个实体在对调查所含其余内容的答复中引用特别措施的例子。³⁴ 事实上，2011 年的调查数据表明，大多数实体将特别措施等同于在女性候选人与男性候选人同等资格或更具资格的情况下必须优先选择女性的规定。这表明，要澄清特别措施的性质和意义，确保各联合国实体充分利用特别措施，还需要做更多的工作。消除对妇女歧视委员会注意到各缔约国也面临类似的挑战，提出了第 25 号一般性建议以帮助阐明这些措施的意义。³⁵

71. 总的来说，2009 年的调查以来有特别措施的实体已从 15 个增加至 19 个。因此，这是第一次大多数联合国实体都有特别措施。预计这一趋势将会继续，因为另外 9 个实体报告说，他们打算在未来两年内实施某种形式的特别措施，其中四个实体目前没有任何形式的特别措施。

³² 见 ST/AI/412 和 ST/AI/1999/9。

³³ 艾滋病署、教科文组织、难民署、工发组织、联合国秘书处、近东救济工程处和世贸组织。

³⁴ 粮农组织、公务员制度委员会、农发基金、国贸中心、劳工组织训练中心、开发署、儿基会、训研所、养恤基金、粮食署、世卫组织和知识产权组织。

³⁵ 见关于《消除对妇女一切形式歧视公约》第四条第一款关于暂行特别措施的第 25 号一般性建议。

72. 一些实体引述了没有特别措施的下列原因：缺乏政治意愿；对特别措施不了解；合格候选人太少；以及男女两性都需要平等对待。在这方面，值得注意的是，尽管在过去十年中面临诸多挑战，(前)联合国行政法庭一直坚持特别措施的合法性，指出特别措施完全符合《联合国宪章》第八条的宗旨。³⁶

4. 工作人员甄选制度

73. 工作人员甄选政策规范整个联合国系统候选人的甄选和征聘，在每个实体内部甄选政策由一系列高级官员进行管理。这些政策可以用来提高合格妇女候选人的比例，消除甄选过程中的偏见。下文图五显示在其工作人员甄选制度中制定了对女性候选人的征聘和晋升有影响的规定的实体数量。

74. 在任用方面，使用传统的特别措施征聘妇女的实体很少，只有九个实体要求将女性候选人列入推荐的候选人名单，³⁷ 只有四个实体要求招聘主管在女性工作人员比例低的部门中选用男性候选人而不是一名合格的女性候选人时应得到人力资源部门的允许。³⁸

75. 十五个实体使用未被选用的候选人名册，以便他们有机会被选用到其他类似的职位，但只有四个实体规定妇女候选人比男性候选人在名册上保留更长的时间，没有一个实体有特定性别的名册。在已有名册的实体中，大多数(八个)实体报告说，在甄选和安置妇女候选人时“并不经常使用”名册。有趣的是，妇女在名册中保留的时间比男性更长实体有一半在甄选和安置妇女候选人时“很经常”使用名册。

76. 在晋升方面，有 15 个实体预留了只考虑内部候选人的员额。其中大多数(九个)实体预留的此类员额(专业及以上职类)低于 20%，不过有三个实体(国际电联、开发署和教科文组织)预留了 40%，一个实体(粮食署)预留了 80%。共有八个实体³⁹在某些职等的晋升和任用方面将在联合国共同制度其他实体任职的妇女视同内部候选人。

77. 下文图五还揭示了工作人员甄选制度中对妇女候选人的安置缺乏问责。在考虑到未来 5 年人员配置变动情况评估的 16 个实体中，只有一半通过评估得知未来五年各个职等需要雇用的男性和妇女人数。此外，多达 18 个实体没有规定审查机构中女性或协调人的比例，17 个实体没有规定面试小组中女性或协调人的比

³⁶ 见例如第 671 号判决，Grinblat 案(1994 年)。

³⁷ 粮农组织、开发署、教科文组织、难民署、训研所、联合国秘书处、粮食署、世卫组织和知识产权组织。

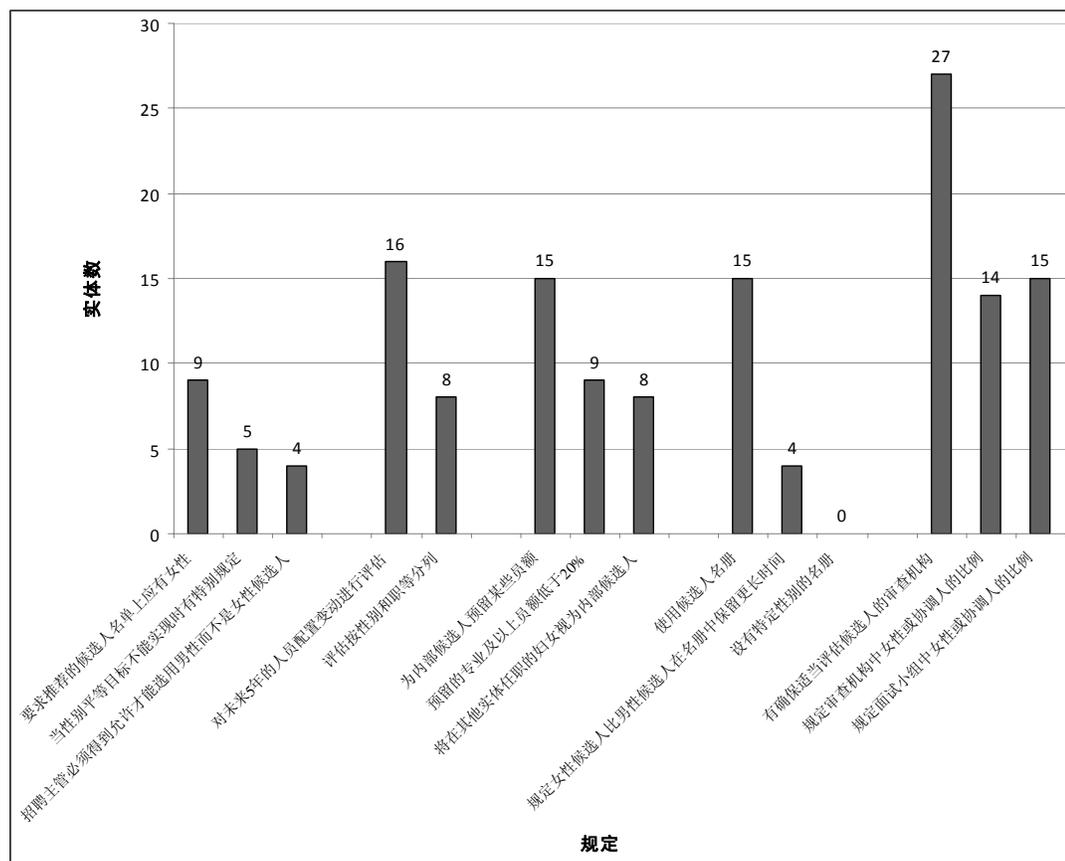
³⁸ 公务员制度委员会、劳工组织训练中心、开发署和儿基会。

³⁹ 公务员制度委员会、国贸中心、泛美卫生组织、人口基金、难民署、联合国秘书处、养恤基金和世卫组织。

例。因此，改进问责制，加强执行规范妇女征聘和晋升的规定，将更好地推动性别均等方面的进展。

图五

截至 2011 年 12 月 31 日工作人员甄选制度中有性别平等规定的实体数^a



资料来源：实体调查(2012年)。

^a 根据联合国 32 个实体提交的数据编制。

5. 性别均衡协调人制度

78. 大会在多项决议中反复吁请联合国系统继续努力实现性别均衡目标，包括由性别平等问题协调人提供积极支持(见第 65/191 号决议第 22 段和第 64/141 号决议第 20 段)并请秘书长确保指定的协调人级别较高，在总部和实地都能充分接触到高级管理人员(见第 57/180 号决议第 5(e)段)。此外，联合国全系统计划规定，联合国系统各个实体必须指定P-4 或以上职等协调人，有书面的职权范围并分配至少 20%的时间履行协调人职能，才符合业绩标准。在过去 10 年中，连续多次的

审查都指出指定的性别均衡协调人职等较低是整个联合国系统对性别平等与增强妇女权能缺乏承诺的表现。⁴⁰

79. 调查显示 19 个实体有性别均衡协调人,⁴¹ 但 13 个实体没有任命 P-4 或以上职等的协调人。值得注意的是, 13 个实体报告说, 他们的协调人分配履行协调人职能的时间不足 10%; 5 个实体的协调人分配 10% 到 20% 的时间。只有一个实体(农发基金)协调人分配超过 50% 的时间履行这种职责。

80. 性别均衡协调人缺乏适当的正式指定继续成为一个显著的障碍, 其实际的工作量远远超过指定的责任。

6. 离职面谈

81. 离职工作人员调查对了解影响征聘、留用和工作人员经验的组织文化问题至关重要。这在本报告所述期间具有特殊的意义, 因为女性离职增加的两个职等(D-2 和未叙职等)的妇女总体比例也最低⁴²(见上文第 56 段)。因此, 了解女性工作人员离职的原因有助于解决这些职等所面临的具体障碍。

82. 首协会 2010 年设计并分发了一份标准化的离职面谈问卷, 以加强这一做法并促进按照包括性别和年龄在的一系列变量进行集中的数据收集。为配合这一分析, 上述的妇女署调查列入了离职面谈这一部分。

83. 二十三个实体报告以面对面或电子形式开展离职面谈。这比上一个报告期间只增加了一个实体; 更为重要的是, 五个实体启动了离职面谈,⁴³ 而五个实体完全停止了这一做法。⁴⁴ 八个实体每年审查其离职面谈数据, 一个实体每两年审查一次, 两个实体每半年审查一次。提供离职面谈表格样本的 13 个实体中只有 5 个实体使用了首协会的表格。

84. 除这次调查外, 一个实体提供了一份 46 次个别离职面谈的性别平等分析。数据显示, 将“缺少职业发展机会”列为离职主要原因的妇女人数是男性的五倍, 有三名妇女但没有男子列出“家庭原因”。这一分析说明了离职面谈和对结果进

⁴⁰ 概览见非洲开发银行, 性别平等主流化: 通向成果之路还是没有前途之路? 评价综述(亚的斯亚贝巴, 2012 年), 第 40-42 页, 可查阅 http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Evaluation-Reports/Mainstreaming%20Gender%20Equality%20-%20An%20Evaluation%20Synthesis_www.pdf。

⁴¹ 粮农组织、原子能机构、农发基金、劳工组织、国贸中心、劳工组织训练中心、国际电联、教科文组织、人口基金、难民署、儿基会、工发组织、养恤基金、项目厅、万国邮联、近东救济工程处、联合国秘书处、知识产权组织和气象组织。

⁴² 自 2009 年以来未叙职等离职妇女的比例从 13.5% 增加至 27.1%, 增加了一倍。D-2 职等离职妇女的比例从 21.6% 增加至 24%。D-2 和未叙职等妇女比例最低, 分别是 27.4% 和 29.2%。

⁴³ 公务员制度委员会、国贸中心、开发署、世旅组织和妇女署。

⁴⁴ 国际法院、艾滋病署、训研所、养恤基金和万国邮联。

行性别平等分析在揭示男女面临的各种障碍方面的重要性。因此，这么多实体停止使用离职面谈，这么少实体使用首协会的标准化问卷，是一个重大关切问题。

7. 其他性别平等政策

85. 除上述政策外，若干实体报告采取了其它通过促进问责和对性别敏感的组织文化而影响留用和征聘的政策。

86. 除一个实体(万国邮联)外，所有实体均报告拥有禁止歧视和骚扰政策；19个实体表示有防止性剥削和性虐待的特别措施；28个实体指出，他们已设立道德操守办公室，自上一个报告期间以来增加了七个实体。⁴⁵ 二十八个实体还报告拥有解决冲突和打击报复问题的政策，自2009年以来增加了四个实体；29个实体报告有收养假政策；28个实体表示他们还有母乳喂养政策。照顾年老亲属是全球人口结构变化背景下日益突出的问题，关于这方面26个实体表示，他们主要通过无薪特别假来满足这种需求。

8. 工作生活平衡和弹性工作安排

87. 历年大会决议呼吁加强执行弹性工作安排，请秘书长和联合国系统各组织行政首长确保工作和家庭兼顾政策，加快男女比例50/50目标的实现。⁴⁶ 因此，秘书长最近在2012年5月15日国际家庭日的致词中重申了工作与生活平衡政策的重要性。⁴⁷

88. 全部32个实体都提供了弹性工作安排，虽然没有一个实体提供所有八项安排。⁴⁸ 如下文图六所示，大多数实体提供非全日制工作、错开上下班时间、电子通勤和定时在职进修活动。只有九个实体为带小孩出行的母亲提供财政支助。最大的改进涉及定时在职进修活动，自2009年以来有七个新的实体提供这一安排。特别有利于负有照料家人责任的妇女的安排，如压缩工作计划和电子通勤，增长则较低。

⁴⁵ 国际民航组织、农发基金、海事组织、劳工组织训练中心、艾滋病署、训研所和妇女署。

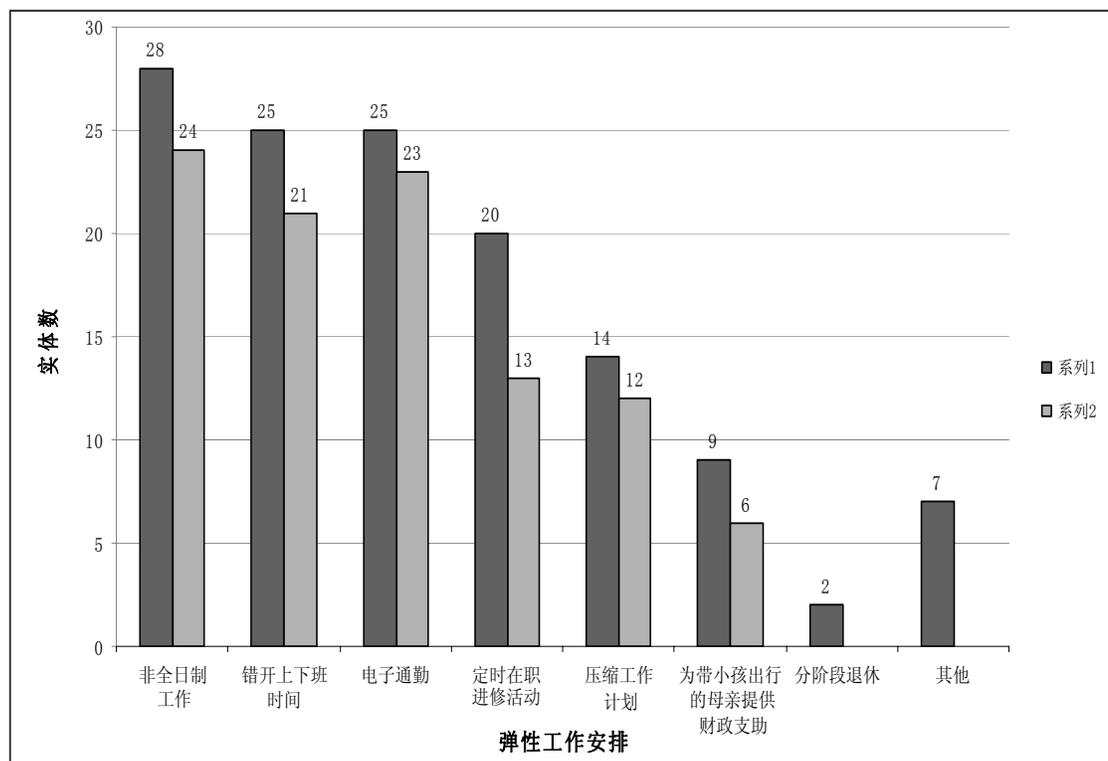
⁴⁶ 见第59/164、52/96、53/119、55/69、56/127、57/180和58/144号决议。

⁴⁷ <http://www.un.org/en/events/familyday/sgmessage.shtml>。

⁴⁸ 这些选项是错开上下班时间、压缩工作计划、定时在职进修活动、电子通勤、非全日制工作、无薪特别假、分阶段退休和为带小孩出行的母亲提供财政支助。

图六

截至 2009 年 12 月 31 日和 2011 年 12 月 31 日联合国系统提供各项弹性工作安排的实体数^a



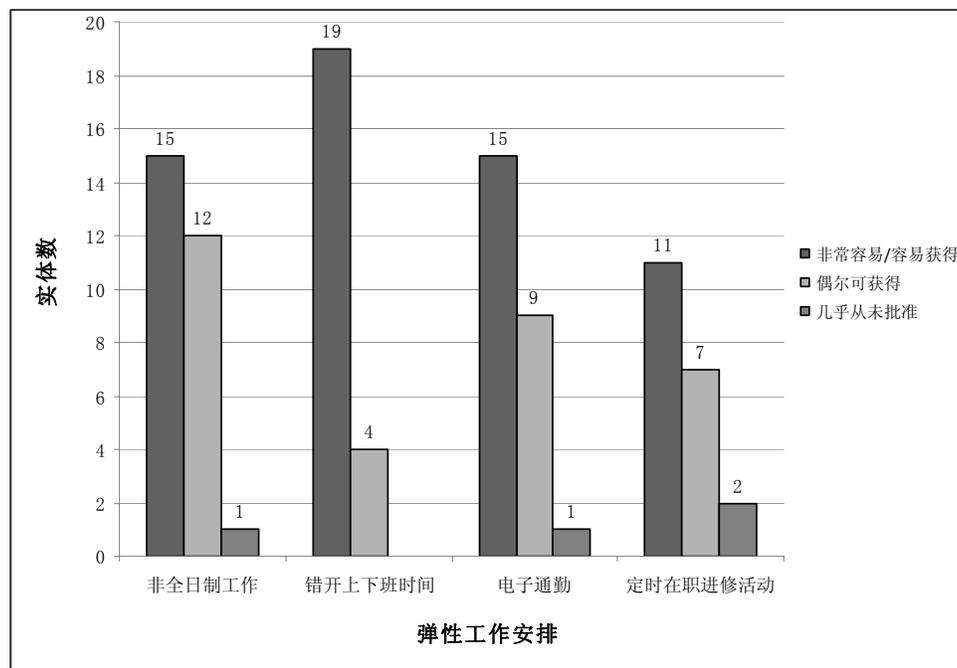
资料来源：实体调查(2012年)。

^a 根据联合国 32 个实体提交的数据编制。

89. 下文图七显示最普遍实施的四项弹性工作安排的便于采纳程度。错开上下班时间这一选项显然最便于采纳，而非全日制工作和电子通勤这些为负有照料家人责任者提供的弹性安排，在提供这些安排的大部分实体中也只是“偶尔”才得到批准。2009 年妇女问题协调人对秘书处工作人员进行的一项调查显示，工作人员觉得管理层对弹性工作安排的支助程度不高。相当数量的实体没有广泛提供这类安排，要利用这些安排仍然相对困难，这些事实表明这仍然是一项挑战，证明了首协会人力资源网络的建议，即除了收集有关所提供弹性工作安排范围的数据外，还应该分析执行情况和政策对这些安排的影响(见 CEB/2012/HLCM/HR/13)。

图七

2010年1月1日至2011年12月31日联合国系统四项最普遍的弹性工作安排的可获得程度^a



资料来源：实体调查(2012年)。

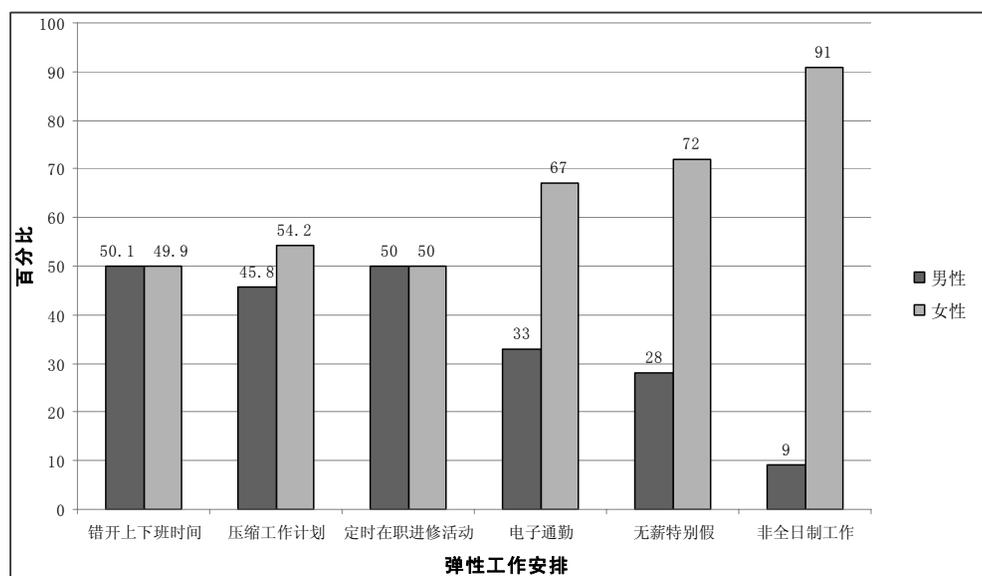
^a 根据联合国 32 个实体提交的数据编制。

90. 虽然大多数实体提供弹性工作安排，但利用程度仍很低，这令人担忧。在本报告所述期间利用情况增幅最小，尽管妇女(3.3%)比男性(0.7%)更多地利用此种安排。在监测利用情况的实体中，绝大多数实体参与每项安排的工作人员不足10%，许多实体不足1%。参与人数最多的选项是错开上下班时间、电子通勤和非全日制工作。

91. 如下文图八所示，除错开上下班时间和定时在职进修活动外，在整个联合国系统中妇女利用所有各项安排的比例高于男性。这一结论并不令人感到意外，因为妇女比男性更可能承担抚养子女或照顾老人的责任，这使她们需要利用弹性工作安排。这一结论符合相关的研究结论，即弹性工作安排对于留住处于人生这些阶段上的女性员工十分重要。⁴⁹

⁴⁹ 见妇女署专家组会议的报告，“政策、实践和潜力：联合国系统内工作和生活兼顾”，2010年11月9日至11日，第14页。

图八

截至 2011 年 12 月 31 日联合国系统使用弹性工作安排男女百分比的比较^a

资料来源：实体调查(2012年)。

^a 根据联合国 28 个实体提交的数据编制。

92. 2010 年妇女问题协调人对秘书处工作人员的调查所得结论⁵⁰ 再次证明弹性工作安排对在性别均等方面取得进展的重要性。调查表明对这些安排普遍缺乏认识，但对利用这些安排兴趣浓厚，认为能提高生产力、积极性和满意度。作为佐证，联合检查组 2011 年对病假管理的调查表明妇女显然由于工作和生活平衡方面的冲突而旷职比例较高(见JIU/REP/2012/2)。

B. 在 P-4 至 D-2 各个职等实现性别均衡的障碍

93. 32 个实体中有 30 个提供了关于在 P-4 至 D-2 各个职等实现性别均衡的障碍的数据。⁵¹ 所有答复的实体都指出，他们继续遇到八类障碍中的一类或几类障碍，这八类障碍按其重要性排序包括：合格妇女申请人数量不足；缺乏问责；缺乏特别措施；组织文化亲和力不足；缺乏充分宣传；不能执行性别平等政策和/或规定；缺乏弹性工作安排；以及缺乏性别均衡协调人系统。⁵²

94. 下文图九显示将每一类障碍列为取得性别均衡进展前三大障碍的实体数。重要的是，排在第一位的与前一报告期间相同，表明同样的障碍依然存在(见 A/65/334)，

⁵⁰ 见 <http://www.un.org/womenwatch/osagi/ianwge2011/FWA-Survey-2011-ES.pdf>。

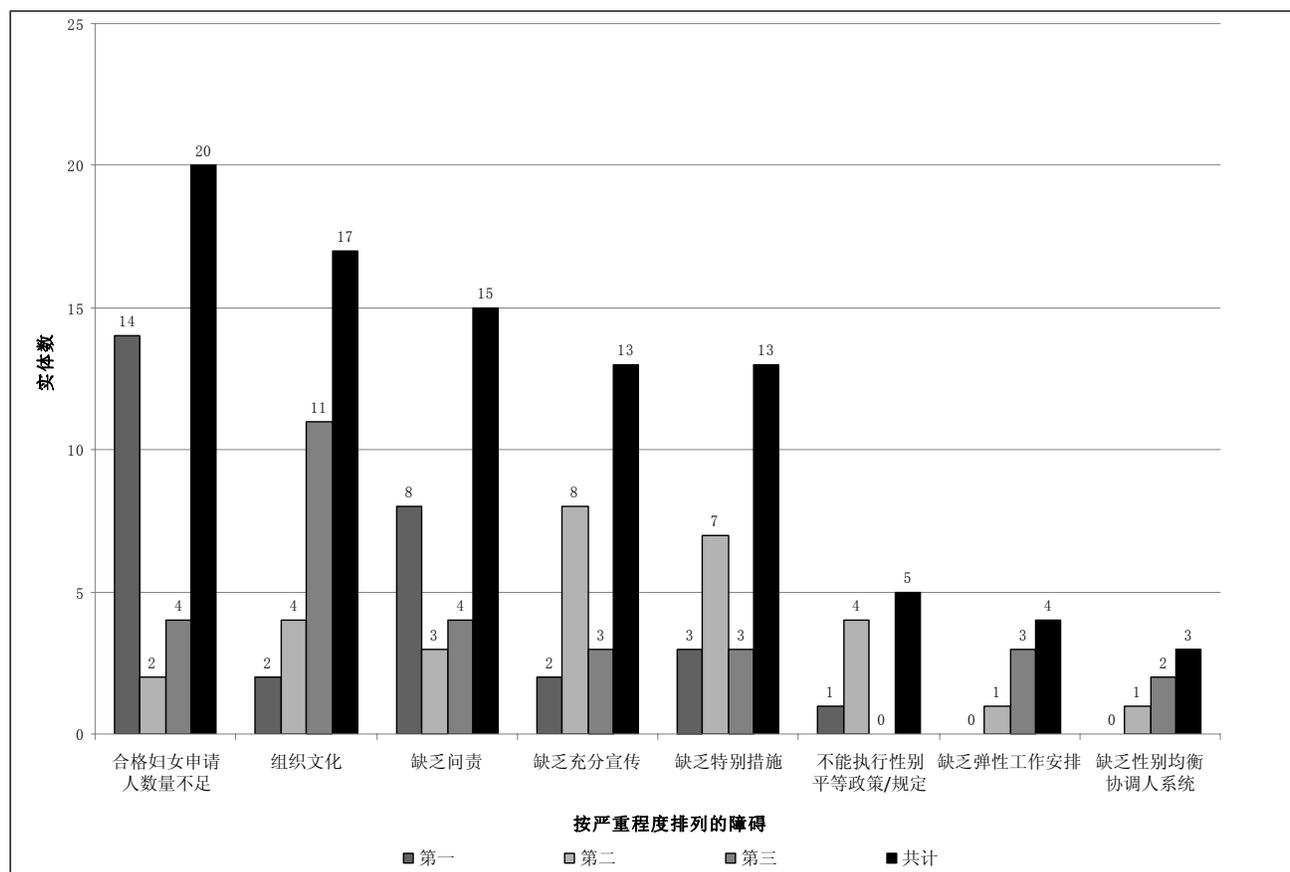
⁵¹ 由于妇女比例很高，世贸组织和人口基金认为这些障碍并不重要。

⁵² 根据将每一类障碍列为取得进展遇到的第一位障碍的实体总数。

取得的进展不足。此外，本报告还将“组织文化”和“不能执行性别平等政策和/或规定”列为进一步的障碍(更详尽的分析，见网络附件十六)。

图九

截至 2011 年 12 月 31 日按联合国实体数分列的 P-4 至 D-2 各个职等实现性别均衡障碍的排序^a



资料来源：实体调查(2012年)。

^a 根据联合国 30 个实体提交的数据编制。

四. 联合国全系统协调举措和良好做法

A. 联合国各部门间机构的举措

1. 联合国系统行政首长协调理事会

95. 首协会是联合国系统最高级别的协调机制。它在秘书长的主持下召集联合国系统各组织的领导人，旨在汇集联合国各组织的优势、能力和专业知识，加强一致性，确保联合国系统能够在其各项政府间授权任务范围内在全球、区域和国家各级一体行动。

联合国全系统促进性别平等和增强妇女权能行动计划

96. 在 2006 年，首协会要求制订联合国全系统促进性别平等和增强妇女权能行动计划(见 CEB/2006/2)。2011 年 7 月，妇女署与联合国系统协商，根据其领导、协调和促进联合国系统对性别平等与增强妇女权能工作问责的授权(见第 64/289 号决议)，开始制订行动计划。在 2012 年春季常会上，首协会通过了联合国全系统计划，确保联合国系统将第一次使用统一的问责制框架，用一套共同的措施来评估和推动与性别平等有关的工作的进展。该框架通过与 50 个部门和实体进行协商，提出了根据政府间任务而制定的 15 项业绩指标。

97. 妇女署执行局对行动计划的制订表示赞扬，并欢迎首协会通过该计划，作为适用于整个联合国系统的问责框架。执行局还吁请妇女署继续开展有成效的协调工作，并建议经济及社会理事会考虑采取措施鼓励全面实施该行动计划。⁵³ 随后，经社理事会在 2012 年关于将性别观点纳入联合国系统所有政策和方案的主流决议(第 2012/24 号决议)中，欢迎行动计划，并吁请联合国系统积极参与计划的推出。决议请秘书长在 2013 年下一次实质性会议上向经社理事会报告执行行动计划的进展情况。

98. 行动计划纳入了一系列以整个联合国系统工作人员配置中的性别均衡为重点的标准，包括人力资源、性别结构和组织文化。这些标准有助于形成对通往性别均等路线的共同理解和每个实体应达到的最低要求。因此，问责框架通过促进对整个联合国系统优势和不足的分析并确定实现妇女平等代表性所需的资源和能力，加强了本组织对妇女平等代表性的承诺。行动计划有三项指标特别涉及性别均衡：

(a) 各实体已在 P-4 及以上职等实现妇女平等代表性，包括与实体关联的外地办事处、委员会及基金最高职等和一般事务职等的妇女平等代表性；

(b) 总部、区域和国家各级的性别均衡协调人或对应人员从 P-4 及以上职等工作人员中任用；有书面的职权范围并分配至少 20%的时间履行协调人职能；以及分配专用资金支持协调人网络活动；

⁵³ 见妇女署执行局第 2012/3 号决定，第 5 段，载于 UNW/2012/9，附件一。

(c) 通过颁布和实施适当的性别平等相关政策和做法，培养充分支持促进性别平等和增强妇女权能的组织文化；高级管理人员展示对妇女平等代表性的领导和公开支持。

99. 行动计划的范围广泛，将同时对照这些指标提供每个实体落实情况的概览，并为进一步改善提供指导。同样，它将促使联合国系统能作为一个整体考虑整个组织一直存在的障碍，确定集体解决方案。⁵⁴

配偶就业⁵⁵

100. 在 2012 年 2 月的会议上，⁵⁶ 首协会人力资源网络决定，目前由首协会秘书处主管的双职工和工作人员流动方案将于 2013 年底纳入各组织人力资源干事的职能，届时该方案将告结束。

101. 人力资源网络指出，许多问题仍没有得到解决，如关于同居伴侣关系的规定。配偶/伴侣工作许可证的问题仍然是专业及以上职类实现性别均等的一个基本约束。

2. 妇女和性别平等机构间网络

102. 在妇女和性别平等机构间网络年会包括 2012 年的第十一届会议上，各成员交流了联合国系统在性别均衡和妇女地位方面的挑战和成功，并指出，作为一个制定标准的组织，联合国负有实现性别均衡和以身作则的特殊责任。⁵⁷

103. 尽管取得了进展，该网络的结论是，以下挑战继续阻碍联合国各个实体内部实现性别均等：缺乏来自最高层的强有力的政治意愿和领导支持；各实体缺乏一个全面性别平等战略；问责、监测和实施/遵守机制不足；缺乏实现性别平等的特别措施；协调人制度没有充分实现融合；弹性工作安排执行不力；组织文化上的障碍；宣传不足以及合格的妇女申请者人数很少。

104. 在性别均衡方面，该网络建议：⁵⁸

⁵⁴ 见实施首协会关于性别平等和增强妇女权能政策的联合国全系统行动计划：业绩指标技术说明，见 <http://www.unwomen.org/2012/04/un-women-welcomes-a-landmark-action-plan-to-measure-gender-equality-across-the-un-system/>。

⁵⁵ 见人力资源网络报告：CEB/2012/HLCM/HR/13。

⁵⁶ 虽不属本报告所述期间，但由于其重要性而列入。

⁵⁷ 见妇女署执行主任米歇尔·巴切莱特在妇女地位委员会第五十五届会议上的开幕辞，可查阅 <http://www.unwomen.org/2011/02/commission-on-the-status-of-women-55th-session-introductory-statement/>。

⁵⁸ 见妇女和性别平等机构间网络第十次会议报告，可查阅 http://www.un.org/womenwatch/ianwge/annualmeetings/Report_of_IANWGE-2011.pdf；妇女和性别平等机构间网络第十一次会议报告，可查阅 http://www.un.org/womenwatch/ianwge/annualmeetings/Report_of_IANWGE-2012.pdf。

(a) 通过鼓励实体的首长每年(而不是每两年)就性别均衡向首协会报告,并通过制定处罚,加强问责;

(b) 通过一致的信息、有力的沟通计划和结合成果管理制方法的有力行动计划,加强现有政策的实施;

(c) 加强执行某些组织最多只是通过但没有赋予意义的暂行特别措施;

(d) 加强协调人网络,并争取来自最高级别的政治支持;

(e) 加强妇女署妇女问题协调人办公室;

(f) 通过发展经过尝试和检验的宣传工具综合数据库,加强机构间的统一和协调;

(g) 共享内部司法系统方面关于工作场所性别暴力和骚扰、歧视、性骚扰案件的信息和分析。

3. 国际公务员制度委员会对联合国共同制度中性别均衡情况的审查

105. 公务员制度委员会在2010年7月/8月第七十一届会议上审查了委员会上几次审查关于联合国共同制度性别均衡的执行的执行情况。委员会强调在D-1及以上职等实现妇女平等代表性的重要性,以加快和维护妇女地位的具体进步。

106. 委员会指出,尽管有了政策和措施,有效的实施仍然是一个挑战,并强调需要实体的行动计划和问责机制来加速进展,包括需要实施促进性别均等的特别措施。委员会表示关切男女比例50/50这一目标仍未实现,尤其是在D-1及以上职等,而且没有任何显著进展;对各组织没有充分执行其先前各项建议表示失望。因此委员会要求各组织:(a) 执行现有的性别均衡政策和措施,对执行情况进行定期监测,通过对管理人员实现既定年度性别均衡目标的情况进行年度考评,对其进行问责;(b) 探讨为今后数据收集建立共同数据保存地点的可行性;以及(c) 委员会秘书处于2014年委员会第七十九届会议上向委员会汇报。

B. 联合国秘书处的举措

107. 在此列入更详细的信息,因为秘书处雇用约38.4%的所有专业及以上职等工作人员,⁵⁹ 其政策影响到整个联合国系统的实践,许多实体或明确遵循秘书处的实践,或以秘书处的实践为依据。关于妇女在联合国秘书处地位的数据,请参阅网络附件六。

⁵⁹ 根据截至2011年12月31日,总部和非总部秘书处工作地点所有合同为一年或以上专业及以上职等工作人员的数据。联合国系统共有专业及以上职等(P-1至未叙职等)工作人员29 667人,其中9 653人在秘书处工作。

1. 秘书长的政策委员会

108. 2011年，秘书长主持的最高级别的政策委员会审查了妇女在秘书处的地位，确定了各部厅和特派团首长须采取的具体行动，以加快实现性别均等目标。这其中包括，要求更新关于实现性别平等特别措施的行政指示 ST/AI/1999/9，以确保其有效执行；颁布更新的性别均衡战略和行动计划，铭记弹性工作安排等问题；召集一个工作队，研究艰苦工作地点孕妇的情况和需求。

2. 执行改革管理措施指导委员会

109. 执行改革管理措施指导委员会的成立，是要管理秘书处的振兴进程。2010年，该委员会认可了妇女问题协调人与人力资源管理厅协商拟定的联合国秘书处性别均衡战略和行动计划。秘书长的改革管理团队有效地替代了该指导委员会，在2011年12月实施“改革计划”，旨在促成一个现代化、积极参与和高效的秘书处，让其工作透明和负起责任。该团队同意建立一个矩阵，来识别、跟踪和监测“改革计划”有关举措中性别平等工作的进展，并让妇女署参与进来。

3. 高级管理人员契约和人力资源管理记分卡

110. 高级管理人员契约是由秘书长共同签署的，高级主管业绩委员会每年对其进行审查。性别平等指标是：

(a) 所有员额职类的女性工作人员(不包括副秘书长和助理秘书长，但包括一般事务各级)的百分比。17个部门采纳了两性均等目标，13个部门的目标是把性别均等差距缩小20%。24个部门达到目标，7个部门没有达到；

(b) 女性工作人员在P-5、D-1、D-2职位上的百分比。在30个部门中只有两个部门采用了性别均等目标(儿童与武装冲突问题秘书长特别代表办公室和建设和平支助办公室)。共有10个部门达到目标，20个部门没有达到目标；

4. 人力资源管理厅外联活动

111. 人力资源管理厅加强了外联活动，包括：建立一个旨在扩大外联范围的单位；开始采用社交媒体；更新招聘网站；编制具体宣传材料；在南非世界杯和中国上海世博会上展示招聘视频。⁶⁰

5. 弹性工作安排的宣传和外联战略

112. 编制了全面的三年战略(2012年至2014年)，以整合宣传，争取对执行工作的支持，跟踪弹性工作安排的使用情况，并确定政策的修订。推出了新的iSeek弹性工作安排网站“Flexwork”；⁶¹建立了部门协调人网络；编写了图

⁶⁰ 见 <http://careers.un.org>。

⁶¹ 联合国工作人员可查阅 http://iseek.un.org/webpgdept2105_1.asp?dept=2105。

解宣传材料。最后，2011年11月，在3个部厅开展了为期6个月的扩大弹性工作安排试点。

6. 各部门协调人网络

113. 秘书处设有由大约60个部门协调人和候补协调人组成的网络，由妇女问题协调人进行协调，旨在促进性别相关政策的拟定、执行和监测，以及交流良好做法。部门协调人的任务是协助部厅或区域委员会的领导履行职责，实现性别平等(见ST/SGB/2008/12，第12段)。

7. 维持和平行动部和外勤支助部

114. 维持和平行动部和外勤支助部成立了尊重多样性工作队，审查外联、甄选、招聘和部署链，以最大限度地扩大机遇，确定和吸引高素质的国内外妇女；检查考绩中出现偏见的可能性，并提出补救措施，如管理人员的避免偏见意识培训；提出措施，提高员工福利，特别是特派团妇女的福利，与积极工作环境工作队一道，推进总部地点高效使用弹性工作安排；建议利用计量办法跟踪尊重多样性工作队处理的问题；衡量外地和总部地点增进性别多样性的进展。关于妇女在维持和平行动部和外勤支助部地位的详细信息，请参阅网络附件十七。

C. 联合国实体的举措

1. 国际原子能机构

115. 为鼓励和吸引更多的女申请人，国际原子能机构编制针对不同性别的宣传册，设立针对不同性别的网站，开发相应的宣传工具。此外，原子能机构还在各会员国设立“联络人”，联络大学、高等研究机构及大型能源公司。原子能机构发现，这有助于招募妇女；现在每年与这些联络人联系两三次。此外，该机构聘用人才招聘专家，物色高端候选人，具体侧重妇女。最后，原子能机构提醒面试小组成员优先寻找女候选人，评估所有候选人对性别平等的看法。

2. 国际民用航空组织

116. 作为该组织外联工作的一部分，国际民航组织参加非政府组织的国际航空业妇女会议，展示该组织的工作，物色和接触潜在候选人。还通过“国际民航组织妇女航空奖学金”方案，向合格妇女提供空中导航局和航空运输局的培训。结合这些外联活动，加强了方案管理人员对多样性和性别比例的内部监督和问责。其他措施包括：(a) 与航空业和政府机构参与国际民航组织工作的合作者建立伙伴关系；(b) 事先发放预期的职位空缺表，以便有更多时间来物色候选人；(c) 扩大实习和借调机会。与各成员国的外联活动也得到了加强，征求它们的支持，鼓励符合条件的妇女申请国际民航组织的职位，特别是代表性不足的成员国的妇女。还鼓励成员国向国际民航组织大会、理事会和参与其工作的其他机构任命女代表。

3. 国际劳工组织

117. 2010年,拟定了国际劳工组织2010至2015年性别平等行动计划的第一阶段计划,作为在所有专业职位上实现性别均等的主要依据,侧重1999年性别平等和主流化政策列出的三个优先领域,即:人员编制、实质内容和结构安排。1999年的政策特别侧重妇女担任高级职务,扩大一般事务人员的职业发展机会,以及实施具体措施,为所有工作人员创造家庭友好、有利工作的环境。2011年,国际劳工组织起草了2010-2015年性别平等行动计划的第二阶段计划,旨在紧密结合联合国全系统促进性别平等和增强妇女权能行动计划。

118. 此外,国际劳工组织还举办年度区域间性别平等学习论坛,让约40名性别平等专家和协调人有机会交流性别平等各方面的知识。论坛由性别平等局主持,提供关于工作人员性别均衡、妇女任职比例和联合国全系统行动计划的最新情况。

119. 最后,2011年11月,总干事发布公告,介绍在法律文本中使用注重性别平等语言的情况。公告肯定语文在促进性别平等方面的重要性,力求给组织文化带来长期影响。

4. 联合国儿童基金会

120. 2010年,儿基会开始实施旨在促进和加强性别均衡的有针对性的招聘做法和侧重性别的内部政策,要求在公布的空缺所有入围名单上,至少列入两名合格的女性候选人。这些措施和政策还要求在男女候选人的知识、技能和专业知识均平等时,录用女候选人。此外,在录用外部男性候选人而不是内部入围候选人时,必须以书面形式解释录用理由。招聘小组保持性别均衡,向成员提供关于多样性和性别问题敏感性的培训。

5. 联合国难民事务高级专员办事处

121. 1999年,难民署推出一项措施,允许女性工作人员在修产假后,把全薪工作日的减少75%,直至宝宝一岁,以协助她们继续母乳喂养。2010年,修订了这一政策,让成为母亲的女性工作人员可以选择每周休息一天,并在一个其余工作日的某一天另外减去两个小时的工作,以更灵活地满足照顾婴儿的女性工作人员的不同需求。

122. 2010年,难民署修订了弹性工作安排政策,提高了灵活性,让管理人员和所有工作人员能够更加方便地利用此种安排,鼓励管理人员和工作人员在工作安排和个人需求允许时,尽量利用弹性工作安排。为促进新措施,整个组织内张贴共享了一个内联网故事,突出弹性工作安排的好处。虽然使用弹性工作安排的员工数量仍然很低(2011年,男子占0.8%,女子占3.6%),但高于2010年,而且是一个积极的趋势,有利于妇女。

6. 联合国训练研究所

123. 训研所招聘制度着重强调透明。人力资源部门密切监测每个面试小组，确保性别均等和地域平衡。在筹备会议上讨论每个职位的招聘标准和相关问题时，人力资源负责人(小组当然成员)向小组介绍了性别偏见和成见情况。在确定入围名单时考虑到了招聘时的性别和地域平衡；任用和晋升委员会对入围名单进行审查，确保考虑到性别和地域平衡因素。

7. 妇女署

124. 为努力推动联合国系统以身作则，制订基于良好实践的新型政策，妇女署在报告所述期间共举行两次专家小组会议：

(a) 政策、实践和潜力：联合国系统内工作与生活兼顾

125. 技术无处不在，要满足多种看护负担的要求也持续不断，因此对弹性工作安排的需求增加。为此，大会各项决议及公务员制度委员会和首协会的报告均指出，性别均衡的人员配置取决于有效实施工作生活兼顾的政策(分别见国际公务员制度委员会第六十七届会议报告(ICSC/68/R.7)和CEB/2008/HLCM/HR/11)。

126. 妇女问题协调人召开关于工作与生活兼顾的政策、实践和潜力的专家小组会议，重点是工作场所的灵活性。其目的是协助联合国进行最先进的研究和分析，找出良好做法，并指出战略和实施的实践经验。专家们得出的结论是，弹性工作文化是，员工觉得，弹性工作制，无论是正式安排，还是比较非正式的安排，都很适宜；这是一种弹性管理是必备的管理能力的文化，根据这种文化，员工有权对在何处、何时以及如何完成工作的观念提出质疑，弹性工作的业务理由得到充分理解，并且领导层清楚明确地支持弹性工作。专家小组会议的报告最后提出了联合国工作生活兼顾战略和行动计划。对此，一些实体包括秘书处加倍作出努力，特别在一些部门试行了新的安排。

(b) 基于性别的暴力与职场

127. 在妇女地位委员会即将召开会议，审查暴力侵害妇女行为主题之际，妇女问题协调人于2011年12月召开关于暴力与职场问题的专家小组会议。专家们提交了一份报告，其中提出一些建议；妇女署在这些建议基础上，参考源自专家小组会议的良好做法，起草了一份政策模板。它旨在建立一个解决问题的框架，倡导一种充分知情、给予支持和作出响应的职场文化。

128. 报告很有价值，说明了基于性别的暴力如何影响到职场，列入了从世界各地其他机构成功实施的政策中得出的经验教训，其中包括对健康和生产力的影响，用人单位的成本，以及对此问题的认识和组织对策。最后该报告就制订一项示范政策的内容提出建议。

8. 世界知识产权组织

129. 2011年，知识产权组织全面评估了内部性别均衡情况。评估发现，妇女申请人数与妇女在每个级别的比例有直接关系。知识产权组织得出的结论是，若要提高妇女在高级别上的任职比例，就需要增加合格妇女的申请人数；要增加妇女在D-2和更高级别上的任职比例，还需要对会员国开展宣传。该组织还建议，根据对2011年年至2021年预计退休人员的性别评估，在P-5和更高级别的招聘上设立50/50的招聘女性目标。正在进行组织规划，确定将有哪些员额和部门职位空缺。

五. 结论和建议

结论

130. 妇女署的设立表明，联合国系统再次坚定地把实现性别均衡作为优先事项。作为其全球广泛任务的一部分，妇女署领导和促进联合国系统32个实体在性别平等和增强妇女权能方面实行问责制，并负责进行协调(见A/64/588)。作为制订标准的主要组织，联合国尤其有责任以身作则，包括在各个职等上体现出性别均等。妇女署努力监测和报告联合国系统在实现性别均等这一既定目标以及执行有关内部政策和做法方面取得的进展及合规情况，本报告就是这些努力的一个重要部分。在编写本报告时使用了联合国系统所有32个实体(包括秘书处及其各部厅)提供的定性和定量数据，并与各实体性别均衡协调人和人力资源厅进行了合作。

131. 本报告所述期间，整个联合国系统在较高职等(D-1至未叙职等)上取得了重大进步，在这些职等上取得的进展比在专业职等(P-1至P-5)上取得的进展大。实际上，2000年以来，未叙职等和D-2职等的年度增长最高，⁶² 妇女的比例分别增加了11.8和9.2个百分点。尽管妇女比例的年平均增长率微不足道(1.1%和0.8%)，实现均等仍然是一个遥远的目标，但它证明了这一目标是有可能实现的。总体上讲，在目前持有一年或以上合同的工作人员中，妇女占40.7%。

132. 虽然联合国系统内出现了进步的趋势，但妇女职等和任职人数却仍然呈反比关系(未叙职等除外)，总体增长速度正在下降。P-1职等的妇女比例为60.2%，D-2职等的妇女比例为27.4%，妇女任职总人数的增长率从前两年报告所述期间的1.5个百分点降至本报告所述期间的0.8个百分点。⁶³ 因此，每个实体面临的挑战是如何扭转目前初始职级妇女获得任用和晋升的比率大大高于职等渐高妇

⁶² 此外还有P-5职等，2000年以来，整个联合国系统P-5职等妇女任职人数增加了9.6%。

⁶³ 整个联合国系统的妇女任职人数增长率从2007年至2009年的1.5%降至2009年至2011年的0.8%。

女的趋势，以及如何加快进展。在任用和晋升每个职等的妇女，特别是决策级别的妇女时，有必要采取有针对性的行动并发挥明显的领导作用。

133. 大会规定的到 2000 年实现联合国系统内性别均等的任务目前已逾期 12 年未完成，按照目前的变革速度，较高职等(D-1 至未叙职等)性别均等的任务在 102 年之内无法完成，所有专业职等性别均等的任务在 20 年内无法完成(见网络附件二)。除了未叙职等职类之外，所有工作人员职等的年平均增长率仍然不到 1 个百分点(见上文表 2)。

134. 在秘书处这个最大的实体，妇女任职人数偏低的现象比整个联合国系统严重(妇女在秘书处的比例为 38.7%，在整个联合国系统的比例为 40.7%)。然而，这与在副秘书长职等取得的极大成果形成反差，2009 年以来，副秘书长职等的妇女比例创纪录地增长了 6.8 个百分点，增至 29.4%。这一点证明，最高级别领导与会员国合作，为支持最高职等工作人员性别平等的目标而行使的权力已见效。

135. 然而，并非在秘书处所有职等都取得了在副秘书长职等取得的进展，这与增加高级领导职等的妇女比例可自动促进其他职等的进展这一说法相抵触。助理秘书长职等的妇女比例实际上下降了 2.7 个百分点，降至 23.9%，这一趋势持续存在的原因是，P-5 至 D-2 职等的妇女比例较低，导致有资格担任高级职位的妇女人数减少。2009 年以来，P-2 职等的妇女任职比例也显著下降(3.6 个百分点)。缓慢进展不限于 2010-2011 两年期；相对于 2000 年的水平，D-1 职等的妇女比例呈总体下降趋势，P-5 职等的妇女比例仍然停滞不前。⁶⁴

136. 本报告中的分析表明，最高职等的增长并未自动转化为较低职等的增长，人员结构中有三个职等对于提高妇女在联合国系统的地位具有特别意义。首先是工作人员承担 P-4 和 P-5 职等的实务和管理职责而做准备的 P-3 职等。然而，即使在相对较低的 P-3 职等，也仍未实现均等(2011 年年底，妇女比例为 45.2%)，虽然这一比例接近男女比例 50/50 的目标，但 P-3 职等的年均增长率仍然是系统内最低的水平(0.3%)。这可能是由于未能让妇女在这个职等上留任，因而限制了可从中物色 P-4 和 P-5 职等人选的人才库。此外，2011 年，P-3 和 P-4 职等的妇女任职比例仍然存在明显的差距(5.8 个百分点)。2000 年的差距为 10.4 个百分点，随着时间的推移，这个差距正在不断缩小，2000 年以来几乎减少了一半，原因是 P-4 职等的增长率提高。然而，P-4 和 P-5 职等的均等仍然难以实现，除非加快增长，积极促进职业发展，否则这些职等将继续对提高妇女地位和增强妇女权能构成一个重大障碍。

137. 第二个对提高妇女地位具有特别意义的职等是 P-5 职等，即专业职类中的最高职等。晋升到这个职等意味着工作人员已获得知识、经验和信心，可承担更

⁶⁴ D-1 职等的妇女任职比例从 2000 年的 30.3%降至 2011 年的 27.4%。P-5 职等的妇女任职比例从 31%略降至 30.8%。

高的责任，这个职等构成了晋升至主任级别的基础。P-5 职等的妇女比例 2011 年年底为 33.1%，大大低于 P-3 和 P-4 职等的妇女比例。导致这一比例持续偏低的原因是 P-5 职等的妇女任用比例下降，特别是获得晋升的妇女比例在各职等中的降幅最大(5 个百分点)(见上文表 9)。

138. 第三个应受特别关注的职等是D-2。这个职等需要承担决策、制订战略远景和领导等重大职责，以及进行高级别的方案管理。D-2 职等标志着国际公务员能够达到的最高级别，其中少数人可能升至未叙职等，考虑到未叙职等妇女任职人数偏低，D-2 职等具有特别重要的意义。D-2 职等的妇女比例 2000 年年底为 18.2%，虽然这个比例在过去三年里有了大幅提高，但在联合国系统各职等中始终是最底的(目前为 27.4%)。值得注意的是，D-2 职等的女性离职比例最低(24%)，比该职等的妇女任职比例低 3.4 个百分点，这说明D-2 职等妇女离职速度比男子慢，流失风险比男子低。因此，这个职等的性别失衡主要是征聘和职业发展方面的障碍造成的。实际上，D-2 职等妇女的任用和晋升比例都是最低的(28.5%和 25.5%)，而多达 5 个实体在填补D-2 职等空缺时只晋升男子。⁶⁵ 显然迫切需要直接负责和影响D-2 职等任用和晋升的高级管理人员有针对性地采取坚决行动。

139. 虽然妇女在任用人员总数中占 46.1%，但持有一年或以上合同的妇女被任命为最低职等(P-1)人员的可能性是被任命为最高职等(P-5 至未叙职等)人员的两倍。结果是，各总部地点仅在P-3 及以下职等以及非总部地点仅在P-1 和P-2 职等实现了任用方面的均等。另外，按临时合同任用的妇女比例相对较高，这说明阻碍均等的因素不仅包括缺乏合格的女申请人，而且还包括女申请人无法获得定期合同。因此，令人严重关切的是，只有 9 个实体⁶⁶ 规定在推荐的候选人名单上列入妇女，一半以上实体没有要求其审查机构有女性工作人员或协调人。

140. 关于晋升问题，D-1 职等的晋升只有 30.1%由妇女获得，D-2 职等的晋升只有 25.5%由妇女获得。妇女获得晋升的比例随级别升高而下降，而在D-1 和D-2 职等，男子获得晋升的人数是妇女的三倍。显然，未实现P-5 职等均等晋升的实体实现更高职等均等的可能性较低。⁶⁷ 妇女集中在较低职等上，再加上较高职等女性获得晋升的比例下降，这令人不安，并影响到有领导才干和有前途的初级职位妇女的聘用和留任。

141. 关于离职问题，有统计资料表明，在一年或以上合同中，P-4 至未叙职等妇女离职速度比男子慢。这意味着这些职等妇女的流失风险较低，可能给本组织带来节余。合同到期和辞职是大部分女性离职的原因(由于这两个原因而离职的

⁶⁵ 粮农组织、海事组织、艾滋病署、万国邮联和知识产权组织。

⁶⁶ 粮农组织、开发署、教科文组织、难民署、训研所、联合国秘书处、粮食署、世卫组织和知识产权组织。

⁶⁷ 依据是在 P-5、D-1 和 D-2 这三个职类中的至少两个职类晋升妇女的 21 个实体提供的数据。

妇女分别占 46.5%和 26.6%，而男子则分别占 41.3%和 20.7%)，应进一步对这一事实进行调查。这一事实也突出说明，必须对离开联合国的工作人员进行离职面谈，以及定期进行工作人员调查，以查出和解决继续破坏实现和保持性别均等的目标的组织文化问题。令人遗憾的是，本报告所述期间有 5 个实体⁶⁸放弃了举行离职面谈的做法，并且几乎没有几个实体证明其采用首协会编制的标准化表格为中央数据收集和分析提供便利。

142. 地点仍然是预测妇女任职情况的有力因素，非总部地点所有合同类别的妇女任职人数都长期偏低(妇女比例为 37.5，而总部妇女比例为 46.9%)，只有 2 个实体在非总部地点一年或以上合同方面实现了均等。妇女在非总部地点任用和晋升的人员中所占比例较小。然而，在非总部地点 P-4 及以上职等的离职人员中，妇女的比例比男子低，这说明改善征聘和职业提升状况的努力会带来可持续的影响。然而，应该指出，妇女在照料家人方面承受的负担过重，这限制了她们调往外地的机会。由于这一原因，她们需要适当的奖励，比如有时间限制的流动和改派，改善配偶就业机会以及加强职业保障。应认真监测流动对妇女的影响，并采取措施，特别是由秘书长特别代表和人力资源主管采取措施，查明和排除存在的障碍，包括偏见。

143. 在本报告中对联合国各实体进行的调查证实，大部分实体在制订一系列提高妇女地位的政策和做法方面取得了显著进展。然而，几乎没有几个实体将问责机制纳入其机构战略，这方面的例子除其他外包括性别平等特别措施没有得到执行，弹性工作安排执行不力(授权和管理层领导不当，导致员工利用率很低)，以及数据收集系统不适当，无法为例行填写记分卡和作决策提供实时数据。这一点连同以上强调的问题说明缺乏问责制和需要中高级管理人员把重点放在有效执行上。在这方面，有意义的是，首协会已经批准为本组织在妇女平等代表权等性别平等和增强妇女权能方面开展的工作建立的具有里程碑意义的统一问责制框架，即联合国全系统促进性别平等和增强妇女权能行动计划。

144. 鉴于保证男女待遇平等并不总是促进实质平等，各实体应考虑工作人员甄选制度发挥的防止在任用和晋升问题上对妇女存在偏见的作用。这一点得到了 13 个实体的证实，这些实体确定，缺乏特别措施是实现性别均等目标的前三大障碍之一。工作人员甄选制度可能需要应对男女之间的生理差异和社会差异。这些措施旨在加快实现专业及以上职等的性别均等。这些措施是临时性的，因为在性别均等已经实现并维持了一段时间之后就会停止采用。这些措施也构成《消除对妇女一切形式歧视公约》固有的组成部分，并多次得到(前)联合国行政法庭的支持。特别措施可包括一系列文书、政策和做法，比如有针对性的征聘和晋升、妇女培训方案和量化任务。所有此类措施均致力确保事实上的性别平等，妇女的平等代

⁶⁸ 国际法院、艾滋病署、训研所、养恤基金和万国邮联。

表权可能是性别平等最显著、最量化的表现；这些措施也有助于纠正过去和当前对妇女的歧视或偏见，并消除其影响。

145. 本报告是妇女署编写的关于提高妇女在联合国系统中的地位的第一次报告。不过，在考虑上述结论时还应该结合秘书长在过去十年的报告中反映出的过去经验。11 年期间(2000-2011 年)的趋势连贯一致，说明整个联合国系统的组织文化存在长期障碍并缺乏轻重缓急次序。

146. 尽管存在这些趋势，但秘书长本人高度重视改善妇女地位问题，妇女署的成立标志着性别平等和增强妇女权能再次得到历史性的重视，联合国系统的女性工作人员从中受到鼓舞。

建议

147. 本报告中的分析表明，妇女在联合国系统不同实体人员中的任职情况在经过多年的些许改善之后，出现了一些令人鼓舞的趋势。在秘书长和各实体行政首长自行酌定和直接授权的最高职等任用的妇女人数显著增加。面临的挑战是加强对具体针对各职等和加快各职等进展的措施的问责制以及这些措施的执行，进展缓慢的职等和决策级别的任用尤其如此。此外，较高职等的任职人数增加并未自动转化为较低职等的类似高增长。均等虽然对某些职等而言尤其看似遥远，却仍然是可实现的重大目标，对于实现性别平等和增强妇女权能至关重要。为此，下文概述了各项建议，要求各实体行政首长切实重视这些建议，并要求秘书处各部门负责人确保建议得到及时、有效的执行：

(a) 主要负责执行人事政策的各部负责人和高级管理人员，特别是主任级的人员，应优先改善专业职等和决策层不同职能的妇女任职情况，积极促进妇女地位提高，促进妇女全面参与和实现性别均等；

(b) 应该有效利用提高妇女地位的临时特别措施，为同样合格或显然更加合格的女候选人安排职位，并在进展缓慢的实体和职等采用或恢复此类措施。在联合国秘书处，根据秘书长主持的政策委员会的决定，应由高级官员确保性别平等特别措施得到有效的执行。这些措施包括必须选择同样合格或更加合格的女候选人，必须将女候选人纳入所有短名单，并在尽管有关职等普遍性别失衡却未将女候选人纳入短名单或未选择入围名单所列妇女的情况下说明理由；

(c) 应特别和持续地优先制定措施，使妇女晋升至 P-3、P-5 和 D-2 职等，其中每个职等都是职业提升的一个重要门槛，并实现和维持均等；

(d) 应根据有关适用程序，追究各实体高级管理人员执行规定措施的责任，具体方式除其他外包括加强绩效目标；管理人员契约；任命适当高级别的协调人，协调人应具有特定职权范围、可接触管理层并至少有 20%的时间分配给相关职能；经常利用离职面谈以及管理人员和工作人员调查，确定组织文化上存在的障碍、

离职原因和补救措施；各实体全面执行本组织关于性别平等和增强妇女权能工作的统一问责框架，即联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划，该框架得到首协会的一致核准，并受到经济及社会理事会的欢迎，以及必须提交年度报告；

(e) 各实体的行政首长应特别重视工作-生活政策和做法的颁布和强化执行，以便为工作场所的弹性提供有意义的支持，并照顾到妇女过重的照料负担；

(f) 应定期对流动方面的问题，特别是与妇女有关的问题进行协调一致的审查，以便通过改善配偶就业、有时间限制的职位安排和改派以及加强职业保障等奖励办法，切实吸引妇女到非总部地点工作并留住她们。另外还应该推动机构间流动；

(g) 高级管理人员应调查和解决持有临时合同的妇女的比例相对于持有一年及以上合同的妇女的比例较高的根本原因，警惕并纠正正在定期任用上存在的偏见；

(h) 鉴于较高职等的妇女流失风险较低，有可能产生有环节余，应把更多重点放在招揽、征聘妇女担任高级职位以及高级职位妇女的职业提升上。鼓励会员国积极为和平行动等部门提交女候选人姓名，特别是高级职位的女性候选人姓名。

148. 本报告阐述了联合国系统在继续努力实现性别平等和增强妇女权能方面面临的诸多挑战。这项努力如取得成功，将使其在世界各地实现妇女平等的广泛目标具有很大的可信力。

附件

截至 2009 年 12 月 31 日^a 和 2011 年 12 月 31 日^b 联合国系统各地点持有一年或以上合同的 P-1 至未叙职等工作人员的性别分布情况, 按实体分列

2011 年 实体	未叙职等		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		共计		妇女百分比				2009- 2011 年 百分比 变化
	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	共计	2011 年	2009 年	2007 年	
																				12 月	12 月 ^c	12 月 ^d	
粮农组织	4	11	6	32	17	63	101	332	172	366	165	201	118	76	12	12	595	1 093	1 688	35.2	31.8	28.6	3.4
原子能机构	0	9	3	7	5	22	39	247	102	314	90	196	20	42	2	0	261	837	1 098	23.8	22.3	22.8	1.5
国际民航组织	0	1	2	3	3	15	7	38	41	118	20	24	21	13	0	0	94	212	306	30.7	31.3	31	-0.6
国际法院	0	1	1	0	0	1	2	3	6	4	14	5	12	7	0	0	35	21	56	62.5	53.1	47.7	9.4
公务员制度委员会	0	2	1	0	1	2	3	0	4	5	0	3	1	1	0	0	10	13	23	43.5	33.3	35	10.2
农发基金	1	5	1	8	5	9	24	58	26	47	52	17	26	23	1	2	136	169	305	44.6	45.4	45	-0.8
劳工组织	5	5	7	17	31	34	88	166	114	139	65	50	18	5	0	0	328	416	744	44.1	43	41.5	1.1
海事组织	0	1	2	5	4	16	14	27	12	25	17	12	21	5	0	0	70	91	161	43.5	43.8	41.8	-0.3
国贸中心	1	0	0	1	2	1	6	16	10	31	15	18	16	21	1	2	51	90	141	36.2	36.6	35.5	-0.4
劳工组织国际训练中心	0	0	0	1	0	2	6	7	5	11	14	19	4	1	1	0	30	41	71	42.3	42.7	35.1	-0.4
国际电联	0	5	1	4	3	14	18	63	36	59	47	69	15	19	3	1	123	234	357	34.5	0	31.7	34.5
泛美卫生组织	2	1	0	1	18	25	23	38	96	122	57	35	42	22	13	7	251	251	502	50.0	45	39.4	5.0
联合国秘书处	32	90	41	127	129	342	476	1 068	1 139	1 870	1 339	1 884	567	531	11	5	3 734	5 917	9 651	38.7	38.7	37.4	0.0
艾滋病署	1	2	3	7	18	20	50	87	69	56	23	26	2	0	0	0	166	198	364	45.6	44.2	48.8	1.4
开发署	6	5	21	52	91	163	225	418	279	469	301	282	150	94	2	1	1 075	1 484	2 559	42.0	43.8	38.8	-1.8
教科文组织	6	7	10	16	15	52	58	91	99	121	160	134	119	61	5	2	472	484	956	49.4	49.5	47.6	-0.1
人口基金	1	1	4	6	24	33	89	96	79	88	56	49	53	20	0	0	306	293	599	51.1	51.2	52	-0.1
难民署	2	2	8	9	33	48	70	107	216	290	273	388	95	118	0	0	697	962	1 659	42.0	41.1	39.4	0.9
儿基会	1	2	12	21	36	51	237	298	470	477	383	368	176	97	2	3	1 317	1 317	2 634	50.0	50.2	48.2	-0.2
工发组织	0	1	1	4	9	25	13	56	18	57	27	38	10	14	5	5	83	200	283	29.3	27.5	25.1	1.8

2011 年 实体	未叙职等		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		共计		妇女百分比				2009- 2011 年 百分比 变化
	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	2011 年 共计	2011 年 12 月	2009 年 12 月 ^c	2007 年 12 月 ^d	
训研所	0	1	0	0	3	1	5	6	0	8	4	2	3	4	0	0	15	22	37	40.5	41.2	55.6	-0.7
联合国合办工作人员养恤基金	0	1	1	1	0	5	9	9	12	20	10	18	1	0	0	0	33	54	87	37.9	35.6	37.5	2.3
项目厅	0	3	4	8	6	30	18	59	36	109	55	111	27	23	1	0	147	343	490	30.0	24.6	28.8	5.4
近东救济工程处	1	1	1	3	5	11	8	30	38	44	30	16	4	0	0	0	87	105	192	45.3	43.4	24.2	1.9
联合国大学	0	1	0	8	1	9	0	6	1	16	7	14	10	5	0	0	19	59	78	24.4	12.1	19.6	12.3
妇女署	2	1	5	1	11	2	42	6	51	12	49	7	36	4	0	0	196	33	229	85.6	0	0	85.6
万国邮联	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	5	0	1	0	0	0	7	7	0.0	25.5	45.2	-25.5
粮食署	2	2	11	35	28	72	88	122	149	221	221	342	70	61	1	0	570	855	1 425	40.0	40	20.5	0.0
世卫组织	7	12	9	29	43	163	241	485	335	478	185	161	70	39	10	5	900	1 372	2 272	39.6	38.8	39.1	0.8
知识产权组织	1	7	3	10	6	36	37	77	76	94	71	49	28	8	0	0	222	281	503	44.1	41.6	37.7	2.5
气象组织	1	2	2	8	4	8	9	36	15	29	8	10	5	5	0	1	44	99	143	30.8	27.6	42.2	3.2
世贸组织	0	4	0	0	0	0	1	8	5	3	6	6	6	4	1	1	19	26	45	42.2	37.5	27.1	4.7
共计	76	186	160	424	551	1 275	2 007	4 060	3 711	5 704	3 764	4 559	1 746	1 324	71	47	12 086	17 579	29 665	40.7	39.9	38.4	0.8

资料来源：联合国各实体。

^a 31 个实体中有一个实体未提交 2009 年的数据。

^b 根据 32 个联合国实体提交的数据。

^c 2009 年的数据见 A/65/334。

^d 2007 年的数据见 A/63/364。