



大会

Distr.: General  
25 August 2014  
Chinese  
Original: English

## 第六十九届会议

临时议程\* 项目 27(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

## 秘书长报告

## 摘要

本报告按大会第 68/140 号决议要求提供了关于 2011 年 12 月 31 日至 2013 年 12 月 31 日期间妇女在联合国系统的地位的资料，包括在实现性别均衡方面取得的进展和面临的障碍以及最新统计数据 and 加快进展步伐的建议。在本报告所述期间，联合国系统内专业及以上职类中妇女所占比例略有提高，从 40.9% 上升至 41.8%。级别与妇女所占比例之间的反比关系继续存在：P-2(57.9%)、P-1(54.3%)、P-3(45.3%)、P-4(40.5%)、P-5(34.2%)、D-1(32.4%)、D-2(30.1%) 和未叙职等(26.7%)。尽管如此，P-4 至 D-2 中妇女所占比例在 2013 年达到历史新高。在本报告所述期间最引人注目的是 D-1 和 D-2 职等中妇女所占比例大幅提高，分别达 2% 和 3.2%。在 P-3 职等，妇女比例略有下降，在 P-1 和 P-2 这两个最低专业职等，男女比例保持均等。就新的任命而言，与上次报告所述期间相比，P-1 至 P-3 职等中妇女获任命比例减少，而在 P-4 至 D-2 职等中则有所提高。在 D-1 职等中，妇女获任命比例前所未有地增加了 6.8 个百分点。在晋升方面，P-5 至 D-2 这些高级职等仍需取得进展，虽有进步，但妇女在这些职等获晋升者中所占比例与晋升平等目标相比仍相差近 15 个百分点。在离职方面，性别差距最大的是非总部地点的妇女离职比例高于总部地点。在本报告所述期间，秘书处这一联合国系统最大的实体表现突出，

\* A/69/150。



妇女在 P-2 至 D-1 职等所占比例达到历史最高：P-2(55.8%)、P-3(43.4%)、P-4(39.2%)、P-5(31.7%)和 D-1(30.2%)。但妇女在最高职等的比例依然最低：D-2(26.9%)和未叙职等(24.6%)。令人注意的是，2013 年，妇女在 D-2 职等所占比例与 10 年前大体相同(26.8%)。联合国系统，包括秘书处，继续面临的挑战是扭转高级职等与妇女比例之间的反比关系，这就需要在各个职等有针对性地处理。在此方面，联合国促进性别平等和增强妇女权能署(妇女署)就实现性别均衡的障碍问题进行了调查，回复的实体中有 50%都把“缺乏任命和晋升特别措施”列为首要三个障碍之一。如何应对这些挑战的建议包括：高层领导需更大力支持；更大力推出新政策和执行现有政策，包括面向妇女的特别措施和灵活工作安排；加强监督和问责；促进女性工作人员的职业发展，辅之以定向外联工作；由妇女署牵头整合统一性别方面政策，作为制定和执行联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划的一部分工作。这是联合国系统首个统一的性别平等工作问责框架，在 2012 年得到联合国行政首长理事会核可，订有 15 项标准，其中 3 个标准涉及妇女在联合国系统的地位和平等任职问题，应在 2017 年前实现。

# 目录

|                                                                                                           | 页次 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 简称和缩写表.....                                                                                               | 4  |
| 一. 导言 .....                                                                                               | 6  |
| 二. 妇女在联合国系统的地位.....                                                                                       | 6  |
| A. 妇女在联合国系统的总体任职比例 .....                                                                                  | 6  |
| B. 联合国秘书处妇女任职总体情况 .....                                                                                   | 19 |
| C. 联合国系统专业及以上职类的任用、晋升和离职.....                                                                             | 22 |
| 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.....                                                                         | 38 |
| 四. 结论和建议 .....                                                                                            | 52 |
| A. 结论 .....                                                                                               | 52 |
| B. 建议 .....                                                                                               | 56 |
| 附件                                                                                                        |    |
| 截至 2009 年 12 月 31 日、2011 年 12 月 31 日和 2013 年 12 月 31 日按实体分列的<br>联合国系统各地点一年或以上合同 P-1 至未叙职等工作人员性别分布情况 ..... | 58 |

## 简称和缩写表

|           |                     |
|-----------|---------------------|
| 首协会       | 联合国系统行政首长协调理事会      |
| 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              |
| 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       |
| 气候公约临时秘书处 | 联合国气候变化框架公约联合国临时秘书处 |
| 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公署       |
| 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和工程处   |
| 职员学院      | 联合国系统职员学院           |
| 妇女署       | 联合国促进性别平等和增强妇女权能署   |
| 世旅组织      | 世界旅游组织              |

---

|        |          |
|--------|----------|
| 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. 导言

1. 本报告按照大会 2013 年 12 月 18 日第 68/140 号决议要求提供了关于 2012 年 1 月 1 日至 2013 年 12 月 31 日期间妇女在联合国 35 个基金、方案和专门机构及联合国秘书处内地位的资料。<sup>1</sup>

2. 大会继续表示严重关切联合国系统，尤其是在高级和决策层，尚未实现男女比例 50/50 的紧迫目标，妇女在联合国系统的代表性几乎没有变动，在系统内某些地方的改善微不足道(见第 68/140 号决议)。因此，大会吁请联合国系统在性别平等问题协调人的积极支持下继续努力实现性别均衡目标。

3. 大会第 68/140 号决议要求秘书长审查整个联合国系统所有级别实现 50/50 男女均衡目标的情况并加倍努力在这方面取得进展，确保对性别均衡目标进行管理问责和部门问责，并大力鼓励会员国确定和经常提出更多女性候选人应聘联合国系统职位，尤其是更高级和决策职位，包括到维持和平行动任职。

4. 按照大会第 68/140 号决议第 24 段的要求，本报告提供了妇女在联合国系统任职比例的最新统计数据、关于在提高妇女地位方面取得的进展和面临的障碍等资料以及如何加快进展步伐的建议。受报告篇幅限制，本文的补充附件载于网上，可查 <http://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/women-in-the-united-nations/reports-and-monitoring#sgreport>。

## 二. 妇女在联合国系统的地位

5. 联合国促进性别平等和增强妇女权能署(妇女署)自 2011 年 1 月 1 日设立以来，发挥其在全系统和机构间的作用，调动力量努力实现妇女平等任职，包括通过联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划推进这一目标。1995 年在北京举行的第四次妇女问题世界会议距今已近二十载，将在一年后即此次世界会议二十周年之际审查《《北京行动纲要》》执行情况，而联合国在实现这一历史性会议制定的性别均等目标方面继续面临挑战(网载附件十二)。

### A. 妇女在联合国系统的总体任职比例

6. 本报告载有 2012 年 1 月 1 日至 2013 年 12 月 31 日期间联合国系统 34 个实体按性别分列的数据。为便于趋势分析，各实体还提供了 2003 年至 2011 年的历史数据。如缺乏历史数据，则以联合国系统行政首长协调理事会(首协会)公布的数据代之(见 CEB/2004/HLCM/27 和 CEB/2012/HLCM/16)。以下几节从合同类别

<sup>1</sup> 秘书长上次报告(A/67/347)覆盖共 32 个实体。本报告的覆盖范围增加了 3 个实体：联合国国际电子计算中心(国际电算中心)、气候公约临时秘书处和职员学院。但在定量分析部分(第二节)，只有 34 个实体的数据，在定性分析部分(第三节)只有 30 个实体的数据。

(连续合同/定期合同和临时合同)和地点(总部和非总部)分析了联合国系统的妇女在 P-1 至未叙职等<sup>2</sup> 的任职比例。<sup>3</sup> 除专业及以上职类外, 报告还分析了驻地协调员、一般事务人员、外勤事务人员和维持和平工作人员这几个职类, 并且还第一次分析了本国专业干事职类。

#### 1. 专业及以上职类各职等的妇女任职情况

7. 2013 年 12 月 31 日, 妇女在持有一年或以上合同的专业工作人员中占 41.8%, 表明自 2011 年底结束的上次报告所述两年期以来增长了 0.9 百分点, 距均等尚差 10% 不到(见表 1)。<sup>4</sup> 妇女在 P-1 至 P-5 职等所占比例合计达 42.7%, 自上次报告所述期间以来增长 0.7%, 但略低于 2009 年 12 月 31 日至 2011 年 12 月 31 日期间 0.8% 的增长率。相比较而言, 无论是与上次报告所述期间的较高级别还是与本次报告所述期间的较低级别(P-1 至 P-5 职等)相比, 高级职等(D-1 至未叙职等)中妇女比例均有提高。截至 2013 年 12 月 31 日, 妇女在 D-1 及以上职等工作人员中所占比例达 31.4%, 自上次报告所述期间以来提高了 1.8%, 而且略高于 2009 年 12 月 31 日至 2011 年 12 月 31 日期间的 1.4%。而且, 在本报告所述期间, D-1 至未叙职等合计增长率(1.8%)比 P-1 至 P-5 职等合计增长率(0.7%)高两倍以上。

8. 虽有上述进步, 但对妇女在专业及以上职类各职等所占比例年均增长率进行分析后可以看出, 增长率自上次报告所述期间以来略有减速, 2009 年至 2011 年期间总增长率为 1%, 2011 年至 2013 年则为 0.9%。<sup>5</sup> 年均增长率仅下降 0.05%, 便使均等目标的实现估计推迟三年, 至 2031 年。

<sup>2</sup> 未叙职等包括副秘书长、助理秘书长、总干事、副总干事和助理总干事。

<sup>3</sup> 为精简数据收集流程, 首次请各实体向妇女署提供经核实的首协会数据。此外, 妇女署委托编制一个数据程序, 为本报告生成图表。

<sup>4</sup> 为保持一致, 本报告使用了首协会公布的 2003 年至 2011 年数据。上次报告(A/67/347)中 2011 年的数据用的是 Pentaho 数据。

<sup>5</sup> 年均百分点变化依据的是 2003 年至 2013 年十年间趋势分析。

表 1

2003 年 12 月 31 日、2011 年 12 月 31 日、2012 年 12 月 31 日和 2013 年 12 月 31 日联合国系统各地点专业及以上职类一年或以上合同工作人员的性别分布<sup>a</sup>

| 职等        | 2003 年        |              |             | 2011 年        |               |             | 2012 年        |               |             | 2013 年        |               |             | 2012 年至<br>2013 年百<br>分点变化 | 2011 年至<br>2013 年百<br>分点变化 | 2003 年至<br>2013 年百<br>分点变化 | 2003 年至<br>2013 年年<br>均百分点<br>变化 |
|-----------|---------------|--------------|-------------|---------------|---------------|-------------|---------------|---------------|-------------|---------------|---------------|-------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------------|
|           | 男             | 女            | 妇女<br>百分比   | 男             | 女             | 妇女<br>百分比   | 男             | 女             | 妇女<br>百分比   | 男             | 女             | 妇女<br>百分比   |                            |                            |                            |                                  |
| 未叙职等      | 175           | 42           | 19.4        | 182           | 78            | 30.0        | 184           | 76            | 29.2        | 195           | 71            | 26.7        | (2.5)                      | (3.3)                      | (3.3)                      | 0.7                              |
| D-2       | 399           | 117          | 22.7        | 430           | 158           | 26.9        | 424           | 167           | 28.3        | 406           | 175           | 30.1        | 0.9                        | 3.2                        | 3.2                        | 0.7                              |
| D-1       | 1 233         | 341          | 21.7        | 1 295         | 565           | 30.4        | 1 301         | 593           | 31.3        | 1 265         | 607           | 32.4        | 3.2                        | 2.0                        | 2.0                        | 1.1                              |
| <b>小计</b> | <b>1 807</b>  | <b>500</b>   | <b>21.7</b> | <b>1 907</b>  | <b>801</b>    | <b>29.6</b> | <b>1 909</b>  | <b>836</b>    | <b>30.5</b> | <b>1 866</b>  | <b>853</b>    | <b>31.4</b> | <b>2.2</b>                 | <b>1.8</b>                 | <b>1.8</b>                 | <b>1.0</b>                       |
| P-5       | 3 596         | 1 339        | 27.1        | 4 125         | 2 004         | 32.7        | 4 076         | 2 093         | 33.9        | 4 078         | 2 115         | 34.2        | 5.0                        | 1.5                        | 1.5                        | 0.7                              |
| P-4       | 4 283         | 2 081        | 32.7        | 5 947         | 3 805         | 39.0        | 5 989         | 3 973         | 39.9        | 5 998         | 4 075         | 40.5        | 11.3                       | 1.4                        | 1.4                        | 0.8                              |
| P-3       | 3 027         | 2 310        | 43.3        | 4 816         | 4 027         | 45.5        | 4 943         | 4 170         | 45.8        | 5 110         | 4 231         | 45.3        | 16.1                       | (0.2)                      | (0.2)                      | 0.2                              |
| P-2       | 1 245         | 1 607        | 56.3        | 1 477         | 1 965         | 57.1        | 1 408         | 1 900         | 57.4        | 1 393         | 1 919         | 57.9        | 28.7                       | 0.9                        | 0.9                        | 0.2                              |
| P-1       | 114           | 179          | 61.1        | 48            | 75            | 61.0        | 43            | 73            | 62.9        | 58            | 69            | 54.3        | 25.1                       | (6.6)                      | (6.6)                      | (0.7)                            |
| <b>小计</b> | <b>12 265</b> | <b>7 516</b> | <b>38.0</b> | <b>16 413</b> | <b>11 876</b> | <b>42.0</b> | <b>16 459</b> | <b>12 209</b> | <b>42.6</b> | <b>16 637</b> | <b>12 409</b> | <b>42.7</b> | <b>13.5</b>                | <b>0.7</b>                 | <b>0.7</b>                 | <b>0.5</b>                       |
| <b>共计</b> | <b>14 072</b> | <b>8 016</b> | <b>36.3</b> | <b>18 320</b> | <b>12 677</b> | <b>40.9</b> | <b>18 368</b> | <b>13 045</b> | <b>41.5</b> | <b>18 503</b> | <b>13 262</b> | <b>41.8</b> | <b>12.6</b>                | <b>0.9</b>                 | <b>0.9</b>                 | <b>0.5</b>                       |

资料来源：联合国各实体和首协会数据(见 [CEB/2004/HLCM/27](#) 和 [CEB/2012/HLCM/16](#))。

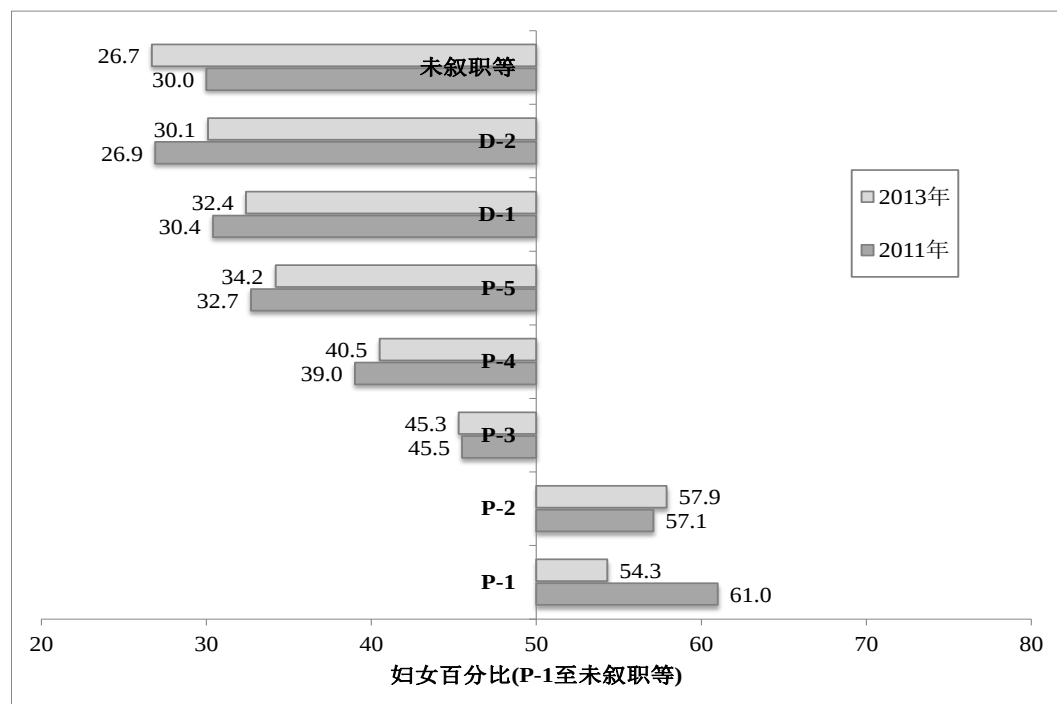
<sup>a</sup> 2012 年和 2013 年的数据以 34 个实体提供的资料为依据(没有国际电算中心的数据)。2011 年首协会数据由 35 个实体提供。2003 年首协会数据由 31 个实体提供：没有气候公约临时秘书处、国际电算中心和职员学院的数据，而妇女署在那时尚未设立。

9. 虽说 P-1 和 P-2 职等的男女任职比例已超过平均目标，但妇女的比例继续随着职等的上升而下降：每上一个职等，妇女的比例就减少一点(见图一)。2011 年以来，最高决策未叙职等中妇女比例大幅下降 3.3%，在本报告所述期间结束时这一比例为 26.7%。

10. P-4 至 D-2 职等中妇女比例在本次和上次报告所述期间有所下降，但在本报告所述期间有明显进步。2013 年，这些职等中的妇女比例达到历史新高：P-4(40.5%)、P-5(34.2%)、D-1(32.4%)和 D-2(30.1%)。如表 1 所示，2012 年 1 月 1 日以来，联合国系统妇女任职比例在 D-2、D-1 和 P-5 职等增幅最大，分别为 3.2%、2%和 1.5%。

图一

2011 年 12 月 31 日和 2013 年 12 月 31 日联合国系统各地点专业及以上职类一年或以上合同者中妇女任职比例



资料来源：联合国各实体。

## 2. 不同地点(总部和非总部)和不同合同类别的专业及以上职类各职等的妇女任职情况

### 一年或以上合同

11. 与以往报告相同,对总部和非总部地点持有一年或以上合同的工作人员数据进行分析后再次证实,从 P-1 职等到未叙职等各个级别,设有总部和非总部地点的各个实体都是总部妇女任职比例高于非总部妇女任职比例,唯有妇女署例外,该署的妇女任职比例在总部和非总部都超过 50%。

12. 如同上次报告所述期间,在本报告所述期间,32 个实体中有 9 个实体的总部地点总体达到或超过了妇女任职 50%比例。<sup>6</sup> 在上次报告所述期间达到这一比例的 9 个实体中有 8 个在本报告所述期间在总部保持了至少 50%的妇女任职比例。未保持这一比例的那个实体即世界气象组织(气象组织),妇女任职比例在 2011 年 12 月 31 日为 67.4%,到 2013 年 12 月 31 日则下降至 38.4%,几乎完全消除了再上一次报告所述期间(2009 年至 2011 年)取得的进步。<sup>7</sup> 与此同时,联合国难民事务高级专员公署(难民署)总部地点妇女任职比例由上次报告所述期间的 45.8%上升至本报告所述期间的 51%。

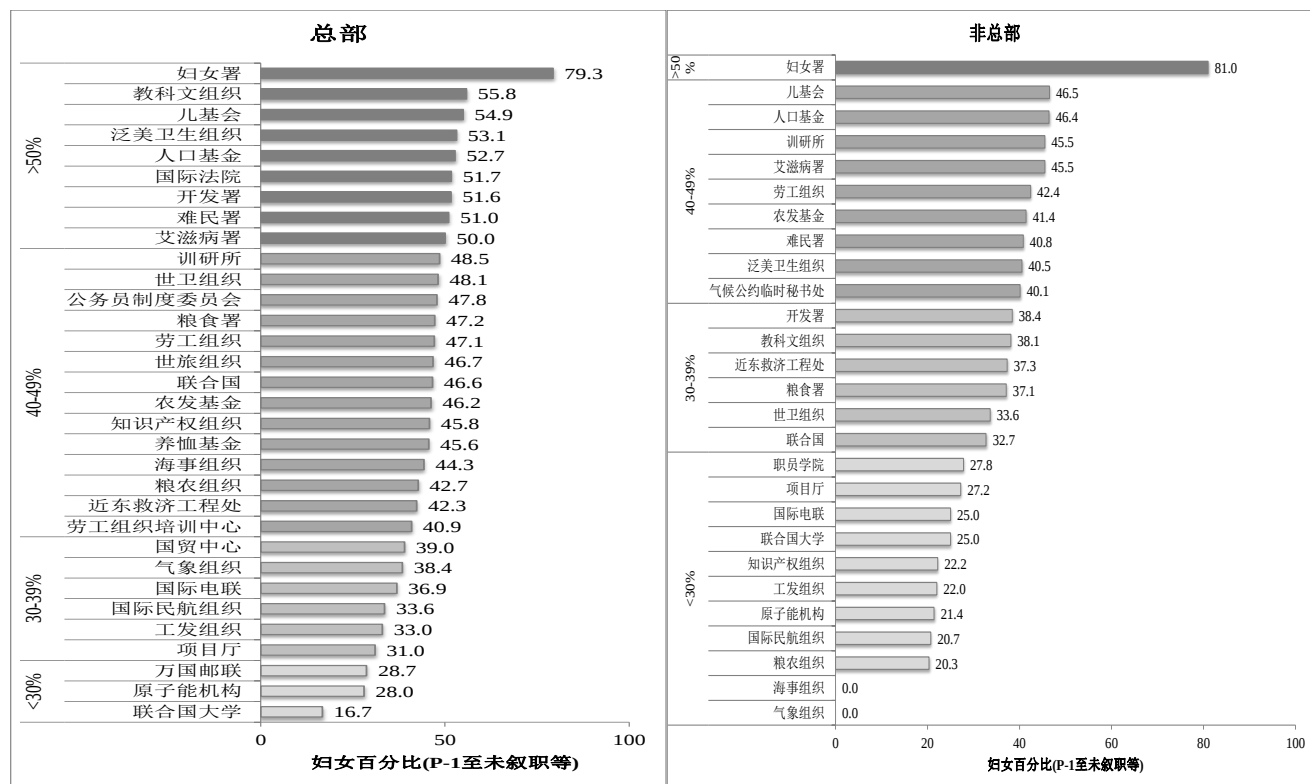
13. 在非总部地点,专业及以上职类一年或以上合同工作人员中妇女比例上升情况并不整齐划一。在本报告所述期间,联合国系统中有 11 个实体报告非总部地点妇女任职比例下降,11 个实体报告这一比例提高。在比例提高的实体中有四个实体的妇女任职比例提高了 5%或更多:联合国艾滋病病毒/艾滋病规划署(艾滋病署)(5%)、国际原子能机构(原子能机构)(5.3%)、联合国训练研究所(训研所)(8%)和联合国大学(9.2%)。有四个实体的妇女任职比例下降了 5%或更多:国际农业发展基金(农发基金)(6.4%)、妇女署(8.7%)、国际电信联盟(国际电联)(9.4%)和联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处(近东救济工程处)(10.9%)(见图二)。

<sup>6</sup> 妇女署(79.3%)、教科文组织(55.8%)、儿基会(54.9%)、泛美卫生组织(53.1%)、人口基金(52.7%)、国际法院(51.7%)、开发署(51.6%)、难民署(51.0%)和艾滋病署(50.0%)。2012 年,相同 32 个实体包括在总部地点数据内。在非总部地点,除 2012 年报告覆盖的 25 个实体外,气候公约临时秘书处和职员学院也被包括在内。

<sup>7</sup> 2009 年 12 月 31 日,气象组织的妇女任职比例为 29.4%,到 2011 年 12 月 31 日则增至 67.4%。

图二

2013年12月31日按实体分列的联合国系统所有地点专业及以上职类一年或以上合同工作人员中妇女所占百分比<sup>a</sup>



资料来源：联合国各实体。

<sup>a</sup> 32 个实体提交了总部地点一年或以上合同工作人员中妇女比例数据。气候公约临时秘书处和职员学院没有这一数据。27 个实体提供了非总部地点一年或以上合同工作人员中妇女比例数据。未提供数据的实体有国际法院、公务员制度委员会、劳工组织培训中心、联合国合办工作人员养恤基金、世旅组织和万国邮联。

## 临时合同

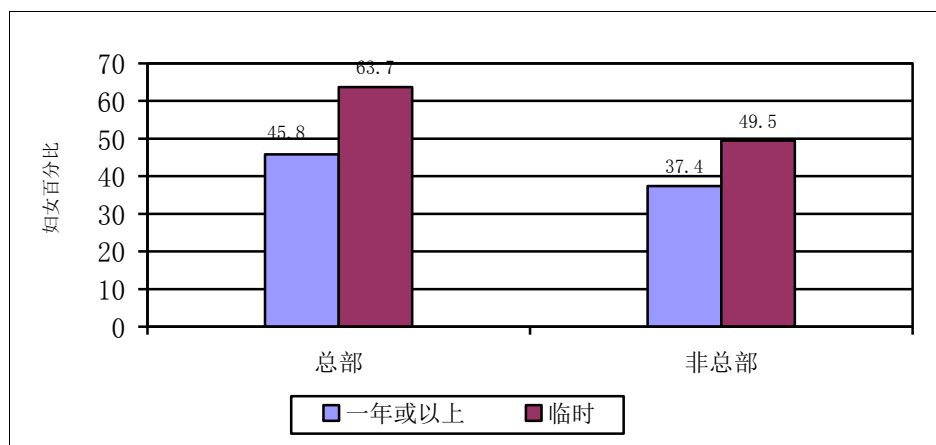
14. 如以往报告所述(见 A/65/334 和 A/67/347)，持有临时合同者中妇女所占比例仍高于一年或以上合同者中的妇女比例。在本报告所述期间，总部和非总部地点都是这一情况。不同合同之间的差距在总部地点更大，在这些地点，临时合同工作人员中妇女比例比定期和长期合同者中妇女比例高 17.9%，在非总部地点，这一比例为 12.1%(见图三)。

15. 临时合同者中妇女比例较大，表明此类合同虽说保障性差些，但为妇女加入联合国工作人员队伍提供了一个可行途径，而且更重要的是，证明可以找到有经验的女性候选人。反过来看，联合国系统各总部地点临时合同者中男子仅占 36.3%，这指向一个更令人关切的问题：男子似乎比妇女有更多机会获得就业保障更强的合同(定期和长期合同)。

16. 就所有各类合同(临时、一年或以上定期及长期合同)总体情况而言，总部地点专业及以上职类中妇女比例继续高于非总部地点。虽说在总部地点有进步，但必须指出的是，已实现妇女占比至少达 50% 的唯一一个职类是总部地点的临时合同。总部与非总部地点之间持续存在的不均衡再次突显出有必要消除影响非总部地点妇女征聘和留用的障碍，尤其是解决组织文化方面的问题，包括工作与生活的平衡及便利政策。

图三

2013 年 12 月 31 日联合国系统总部和非总部地点专业及以上职类临时合同和一年或以上合同者中妇女任职情况比较<sup>a</sup>



资料来源：联合国各实体。

<sup>a</sup> 以下 14 个实体提交了总部地点临时合同持有者男女任职比例数据：粮农组织、原子能机构、工发组织、劳工组织、海事组织、劳工组织培训中心、泛美卫生组织、妇女署、开发署、教科文组织、人口基金、难民署、训研所和气象组织。以下 10 个实体提供了非总部地点的临时合同数据：粮农组织、劳工组织、海事组织、泛美卫生组织、妇女署、开发署、教科文组织、人口基金、难民署和近东救济工程处。

### 3. 联合国系统各实体专业及以上职类的妇女任职情况

17. 与上次报告所述期间相比,32个实体中有28个实体<sup>8</sup>的专业及以上职类(P-1至未叙职等)一年或以上合同持有者中妇女比例有所提高,在9个实体<sup>9</sup>中有所降低,2个实体<sup>10</sup>没有变化。不过,在国际法院和难民署,虽说妇女总比例有所下降,但还是保持了50%或50%以上。妇女任职比例下降的9个实体中有5个在所分析的P-1至P-5、D-1至未叙职等和总体(P-1至未叙职等)这三个层面的情况都是如此。<sup>11</sup>

18. 报告总比例(P-1至未叙职等)下降的9个实体中有8个实体的各个专业职等(P-1至P-5)合计妇女任职比例下降。<sup>12</sup>与总体情况分析结果一样,国际法院和妇女署在2011年实现并在2013年保持了P-1至P-5职等中妇女占比50%或以上的目标,尽管比例有所下降。与此相反,教科文组织、人口基金和训研所在2011年实现了妇女任职总比例达50%的目标,如今却低于均等目标,妇女任职比例分别下降了2.4%、2.5%和6.7%。

19. 在D-1至未叙职等各级,有9个实体报告了妇女比例下降。<sup>13</sup>9个实体中唯有妇女署达到并保持了D-1及以上职等妇女占比50%或更高比例。国际法院在P-1至P-5职等和总比例两方面都超过了妇女占比50%的目标,但在D-1及以上职等的妇女比例则减幅最大,从33.3%减至0%。在高级职等(D-1至未叙职等)妇女比例增幅最大的实体是知识产权组织,由16.7%增至25.4%。

<sup>8</sup> 粮农组织、原子能机构、国际民航组织、公务员制度委员会、农发基金、海事组织、国贸中心、国际电联、联合国秘书处、艾滋病署、开发署、工发组织、联合国合办工作人员养恤基金、世旅组织、万国邮联、粮食署、世卫组织、知识产权组织、气象组织、联合国大学和世旅组织。

<sup>9</sup> 国际法院、劳工组织培训中心、妇女署、教科文组织、人口基金、儿基会、训研所、项目厅和近东救济工程处。

<sup>10</sup> 劳工组织和难民署。

<sup>11</sup> 国际法院、妇女署、儿基会、项目厅和近东救济工程处。

<sup>12</sup> 国际法院、教科文组织、妇女署、人口基金、儿基会、工发组织、训研所、项目厅和近东救济工程处。

<sup>13</sup> 国际民航组织、国际法院、劳工组织、妇女署、艾滋病署、儿基会、工发组织、项目厅和近东救济工程处。

表 2

2011 年 12 月 31 日至 2013 年 12 月 31 日按实体分列的联合国系统各地点专业及以上职类一年及一年以上合同持有者中妇女百分比变动<sup>a</sup>

|                   | 2011 年    |               |                 | 2013 年    |               |                 | 2011-2013 年百分比变动 |               |                 | 年均百分比变动 |
|-------------------|-----------|---------------|-----------------|-----------|---------------|-----------------|------------------|---------------|-----------------|---------|
|                   | P-1 至 P-5 | D-1 至<br>未叙职等 | 共计 <sup>1</sup> | P-1 至 P-5 | D-1 至<br>未叙职等 | 共计 <sup>1</sup> | P-1 至 P-5        | D-1 至<br>未叙职等 | 共计 <sup>1</sup> |         |
| 粮农组织              | 36.6      | 15.7          | 35.2            | 37.4      | 16.3          | 36.1            | 0.9              | 0.6           | 0.9             | 0.4     |
| 原子能机构             | 24.8      | 17.0          | 24.5            | 28.2      | 17.6          | 27.7            | 3.4              | 0.6           | 3.3             | 1.6     |
| 国际民航组织            | 28.7      | 20.0          | 27.9            | 31.5      | 16.0          | 30.3            | 2.8              | (4.0)         | 2.4             | 1.2     |
| 国际法院              | 62.7      | 33.3          | 61.1            | 54.5      | 0.0           | 51.7            | (8.2)            | (33.3)        | (9.4)           | (4.7)   |
| 国际民航组织            | 47.1      | 50.0          | 47.6            | 47.4      | 50.0          | 47.8            | 0.3              | 0.0           | 0.2             | 0.1     |
| 农发基金              | 46.6      | 24.1          | 44.5            | 47.3      | 31.0          | 45.7            | 0.6              | 6.9           | 1.2             | 0.6     |
| 劳工组织              | 45.0      | 43.1          | 44.8            | 45.4      | 39.6          | 44.8            | 0.4              | (3.5)         | 0.0             | 0.0     |
| 海事组织              | 48.1      | 22.2          | 43.7            | 48.4      | 25.0          | 44.0            | 0.3              | 2.8           | 0.3             | 0.1     |
| 国贸中心              | 35.4      | 60.0          | 36.2            | 38.5      | 66.7          | 39.0            | 3.1              | 6.7           | 2.8             | 1.4     |
| 劳工组织培训中心          | 43.1      | 0.0           | 41.3            | 43.5      | 0.0           | 40.9            | 0.5              | 0.0           | (0.4)           | (0.2)   |
| 国际电联              | 36.5      | 11.5          | 34.6            | 37.8      | 12.0          | 36.1            | 1.3              | 0.5           | 1.4             | 0.7     |
| 泛美卫生组织            | 48.5      | 43.1          | 47.9            | 48.4      | 44.4          | 48.0            | (0.1)            | 1.3           | 0.1             | 0.1     |
| 联合国秘书处            | 40.1      | 27.3          | 39.2            | 41.5      | 28.6          | 40.5            | 1.3              | 1.3           | 1.3             | 0.7     |
| 妇女署               | 85.6      | 81.8          | 85.3            | 80.5      | 75.9          | 80.1            | (5.1)            | (6.0)         | (5.2)           | (2.6)   |
| 艾滋病署              | 45.6      | 41.2          | 45.0            | 50.3      | 31.0          | 47.3            | 4.7              | (10.1)        | 2.3             | 1.1     |
| 开发署               | 43.2      | 35.2          | 42.1            | 43.0      | 39.4          | 42.6            | (0.2)            | 4.3           | 0.4             | 0.2     |
| 教科文组织             | 54.0      | 30.4          | 51.4            | 50.3      | 36.3          | 49.0            | (3.7)            | 5.9           | (2.4)           | (1.2)   |
| 气候公约临时秘书处         |           |               |                 | 40.8      | 25.0          | 40.1            |                  |               |                 |         |
| 人口基金              | 52.3      | 42.9          | 51.2            | 48.8      | 48.1          | 48.7            | (3.5)            | 5.3           | (2.5)           | (1.2)   |
| 难民署               | 43.0      | 42.3          | 42.9            | 42.8      | 44.3          | 42.9            | (0.2)            | 2.0           | 0.0             | (0.0)   |
| 儿基会               | 50.3      | 40.2          | 49.8            | 49.5      | 39.7          | 49.1            | (0.8)            | (0.5)         | (0.8)           | (0.4)   |
| 工发组织              | 30.6      | 23.8          | 29.6            | 32.2      | 23.7          | 30.9            | 1.5              | (0.1)         | 1.3             | 0.7     |
| 训研所               | 53.8      | 60.0          | 54.4            | 46.2      | 60.0          | 47.7            | (7.7)            | 0.0           | (6.7)           | (3.3)   |
| 联合国合办工作人员<br>养恤基金 | 41.5      | 12.5          | 38.9            | 48.8      | 12.5          | 45.6            | 7.3              | 0.0           | 6.7             | 3.3     |
| 项目厅               | 30.0      | 18.8          | 28.9            | 29.4      | 9.3           | 27.7            | (0.6)            | (9.4)         | (1.1)           | (0.6)   |
| 近东救济工程处           | 46.6      | 33.3          | 45.1            | 41.8      | 29.2          | 40.3            | (4.9)            | (4.2)         | (4.8)           | (2.4)   |
| 职员学院              |           |               |                 | 26.7      | 33.3          | 27.8            |                  |               |                 |         |
| 联合国大学             | 20.8      | 0.0           | 15.4            | 29.1      | 5.9           | 23.6            | 8.3              | 5.9           | 8.2             | 4.1     |
| 世旅组织              | 46.3      | 0.0           | 42.2            | 53.8      | 0.0           | 46.7            | 7.5              | 0.0           | 4.4             | 2.2     |
| 万国邮联              | 26.4      | 23.1          | 26.0            | 28.9      | 27.3          | 28.7            | 2.5              | 4.2           | 2.7             | 1.4     |
| 粮食署               | 42.4      | 26.8          | 40.9            | 42.1      | 31.7          | 41.1            | (0.3)            | 4.9           | 0.2             | 0.1     |

|        | 2011 年    |       |                 | 2013 年    |       |                 | 2011-2013 年百分比变动 |       |                 | 年均百分比变动 |
|--------|-----------|-------|-----------------|-----------|-------|-----------------|------------------|-------|-----------------|---------|
|        | P-1 至 P-5 | D-1 至 | 共计 <sup>1</sup> | P-1 至 P-5 | D-1 至 | 共计 <sup>1</sup> | P-1 至 P-5        | D-1 至 | 共计 <sup>1</sup> |         |
|        |           | 未叙职等  |                 |           | 未叙职等  |                 |                  | 未叙职等  |                 |         |
| 世卫组织   | 41.8      | 22.8  | 39.4            | 43.1      | 24.3  | 40.7            | 1.3              | 1.6   | 1.2             | 0.6     |
| 知识产权组织 | 48.0      | 16.7  | 44.2            | 48.3      | 25.4  | 45.4            | 0.3              | 8.7   | 1.2             | 0.6     |
| 气象组织   | 33.3      | 28.0  | 32.4            | 37.6      | 30.0  | 36.6            | 4.3              | 2.0   | 4.2             | 2.1     |
| 共计     | 42.0      | 29.6  | 40.9            | 42.7      | 31.4  | 41.8            | 0.7              | 1.8   | 0.9             | 0.4     |

资料来源：联合国各实体和首协会数据（见 CEB/2012/HLCM/16）。

<sup>a</sup> 气候公约临时秘书处和职员学院未在首协会 2011 年数据覆盖范围内。

#### 4. 驻地协调员

20. 自上次报告所述期间以来，驻地协调员中妇女总比例提高了 2.4%，由 37.1% 增至 39.5%。在阿拉伯国家的增幅最大，成为唯一一个实现男女比例 50/50 的区域，大大扭转了上次报告所述期间比例下降 15.3% 的局面。非洲驻地协调员中妇女比例也增长了 8.5%，达 44.2%。

表 3

2011 年 12 月 31 日、2012 年 12 月 31 日和 2013 年 12 月 31 日各区域驻地协调员性别分布

| 区域        | 2011 年 12 月 31 日 |           |             | 2012 年 12 月 31 日 |           |             | 2013 年 12 月 31 日 |           |             | 2011-2013 年<br>妇女驻地协调员<br>百分比变动 |
|-----------|------------------|-----------|-------------|------------------|-----------|-------------|------------------|-----------|-------------|---------------------------------|
|           | 女                | 男         | 妇女<br>百分比   | 女                | 男         | 妇女<br>百分比   | 女                | 男         | 妇女<br>百分比   |                                 |
| 非洲        | 5                | 27        | 35.7        | 20               | 25        | 44.4        | 19               | 24        | 44.2        | 8.5                             |
| 阿拉伯国家     | 6                | 11        | 35.3        | 9                | 15        | 37.5        | 11               | 11        | 50.0        | 14.7                            |
| 亚洲及太平洋    | 8                | 14        | 36.4        | 4                | 14        | 22.2        | 4                | 13        | 23.5        | (12.8)                          |
| 欧洲及独联体    | 7                | 13        | 35.0        | 7                | 12        | 36.8        | 5                | 13        | 27.8        | (7.2)                           |
| 拉丁美洲与加勒比  | 10               | 13        | 43.5        | 9                | 13        | 40.9        | 10               | 14        | 41.7        | (1.8)                           |
| <b>共计</b> | <b>46</b>        | <b>78</b> | <b>37.1</b> | <b>49</b>        | <b>79</b> | <b>38.3</b> | <b>49</b>        | <b>75</b> | <b>39.5</b> | <b>2.4</b>                      |

资料来源：联合国发展集团。

21. 与此相反，亚洲及太平洋区域则出现了大降 12.8% 的情况，该区域驻地协调员中妇女比例仅为 23.5% (17 个驻地协调员中有 4 人为妇女)。但令人注意的是，这些数字与该区域驻地协调员人员配置总体情况的重大变化相吻合。在本报告所述期间，亚洲及太平洋区域驻地协调员减少 5 个员额，在阿拉伯国家则增加了 5 个。

#### 5. 本国专业干事

22. 本报告首次纳入了对本国专业干事中妇女任职情况的分析。本报告所述期间的数据显示，所有本国专业干事职等都距实现性别均衡差 10 个百分点之内。在本报告

所述期间，本国专业干事 C 和 D 这两个较高职等中的妇女比例略有上升，在 A 和 B 这两个较低职等则有所降低，使得本国专业干事中妇女总比例不变，为 44.4%。

表 4

2012 年 12 月 31 日和 2013 年 12 月 31 日联合国系统内本国专业干事性别分布<sup>a</sup>

|           | 2012 年       |              |             | 2013 年       |              |             | 2012-2013 年<br>百分比变动 |
|-----------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|-------------|----------------------|
|           | 男            | 女            | 妇女<br>百分比   | 男            | 女            | 妇女<br>百分比   |                      |
| 本国干事职等 A  | 994          | 936          | 48.5        | 1 038        | 936          | 47.4        | (1.1)                |
| 本国干事职等 B  | 2 244        | 1 708        | 43.2        | 2 320        | 1 749        | 43.0        | (0.2)                |
| 本国干事职等 C  | 1 499        | 1 162        | 43.7        | 1 530        | 1 228        | 44.5        | 0.9                  |
| 本国干事职等 D  | 211          | 144          | 40.6        | 200          | 146          | 42.2        | 1.6                  |
| <b>共计</b> | <b>4 948</b> | <b>3 950</b> | <b>44.4</b> | <b>5 088</b> | <b>4 059</b> | <b>44.4</b> | <b>(0.0)</b>         |

资料来源：联合国各实体。

<sup>a</sup> 根据以下实体提供的数据：粮农组织、农发基金、劳工组织、海事组织、泛美卫生组织、联合国秘书处、妇女署、艾滋病署、开发署、教科文组织、人口基金、难民署、儿基会、工发组织、项目厅、联合国大学、世卫组织和气象组织。

## 6. 一般事务人员

23. 自 2008 年 6 月 30 日以来，<sup>14</sup> 各总部地点一般事务人员中妇女比例首次出现下降，尽管降幅很小，从 64.4% 降至 64%。与此相反，非总部地点一般事务人员中妇女比例依然偏低(36.7%)，非总部地点的员额多一倍，妇女比例则少一半，自上次报告所述期间以来略减了 0.2%。一般事务职类中妇女比例在总部地点高于非总部地点，这一情况与专业职类中妇女比例在两类工作地点的情况一致。<sup>15</sup>

表 5

2012 年 12 月 31 日和 2013 年 12 月 31 日联合国系统总部和非总部地点各类合同一般事务人员性别分布<sup>a</sup>

| 2012 年 |       |           |        |        |           | 2013 年 |       |           |        |        |           | 2012-2013 年<br>百分比变动 |       |
|--------|-------|-----------|--------|--------|-----------|--------|-------|-----------|--------|--------|-----------|----------------------|-------|
| 总部     |       |           | 非总部    |        |           | 总部     |       |           | 非总部    |        |           | 总部                   | 非总部   |
| 男      | 女     | 妇女<br>百分比 | 男      | 女      | 妇女<br>百分比 | 男      | 女     | 妇女<br>百分比 | 男      | 女      | 妇女<br>百分比 |                      |       |
| 5 102  | 9 223 | 64.4      | 22 387 | 13 097 | 36.9      | 5 071  | 9 034 | 64.0      | 22 319 | 12 921 | 36.7      | (0.4)                | (0.2) |

资料来源：联合国各实体。

<sup>a</sup> 35 个实体提供了一般事务人员男女任职比例数据。

<sup>14</sup> 2006 年 6 月 30 日，一般事务职类中妇女比例为 60.6%。2008 年 6 月 30 日，这一比例为 59.5%。

<sup>15</sup> 专业职等中妇女比例在总部地点为 45.8%，在非总部地点为 37.4%。

## 7. 联合国系统专业及以上职类妇女任职情况十年趋势(2003 年至 2013 年)

24. 总体而言,联合国系统的妇女任职比例在过去十年(2003 年至 2013 年)略有增长,从 2003 年的 36.3%增至 2013 年的 41.8%。十年趋势分析显示,妇女任职人数年平均增长率是 0.5%,如果按照这个速度推测,有可能在 2028 年达到均等水平(见网载附件二)。

25. 同期按职等分列的数据显示在实现均等方面进展不均衡,在一些情况下出现了倒退。在十年期间,P-1 和 P-2 职等每年保持 50%或更高的比例。P-3 职等在 2003 年至 2007 年间稳定在 43%,随后在 2007 年至 2013 年间仅增长 2.3%,达到 45.3%。十年期间,P-4 和 P-5 职等经历了小幅但稳定的增长,平均每年分别增长 0.8%和 0.7%,2013 年妇女任职比例分别为 40.5%和 34.2%。D-1 职等的年均增长率最高,为 1.1%,从而成为妇女任职比例平均每年至少增长 1%的唯一职等。值得注意的是,P-4、P-5 和 D-1 职等是唯一在十年期间任何年份都没有出现倒退的职等。同过去十年相比,D-2 职等进展显著,平均每年增长 0.7%,但截至 2013 年 12 月 31 日,该职等的妇女任职比例为 30.1%,距均等水平仍有近 20%的差距。2007 年 12 月 31 日至 2010 年 12 月 31 日期间,未叙职等的妇女任职比例明显提高,从 25%增至 30.9%。不过,其后每年的增长持续下降,2013 年下降 4.2%,降至 26.7%,使前些年的成果出现倒退。

26. 总之,妇女的任职情况继续与职等呈反向关系,而且增长不均衡。在 P-2 (57.9%)至未叙职等(26.7%)之间,职等每上去一级,妇女任职人数就会下降(见上图一)。P-1 至未叙职等的年平均增长率介于 0.7%至 1.1%之间,各职等和时间段之间都有差异。

按实体分析的妇女任职情况(2003 年至 2013 年)

27. 按实体对联合国系统一年或以上合同妇女任职情况十年趋势分析结果显示,大多数实体<sup>16</sup>都在实现均等方面取得进展,但 3 个实体的 P-1 至 P-5 职等合计、<sup>17</sup> 4 个实体的 D-1 至未叙职等合计<sup>18</sup>以及 3 个实体的总体合计情况例外。<sup>19</sup> 一个实体的妇女任职人数在所有三个合计中都出现下降,<sup>20</sup> 在十年结束时妇女的任职人数甚至低于 2003 年。只有 7 个实体在十年期间的年均增长率超过 1%。<sup>21</sup>

<sup>16</sup> 31 个实体中有 28 个实体(90.3%)在 P-1 至 P-5 职等以及在合计一级;31 个实体中有 27 个实体(87%)在 D-1 至未叙职等一级。

<sup>17</sup> 人口基金、训研所和项目厅。

<sup>18</sup> 艾滋病署、养恤基金、项目厅和联合国大学。

<sup>19</sup> 人口基金、训研所和项目厅。

<sup>20</sup> 项目厅。

<sup>21</sup> 国际法院、公务员制度委员会、海事组织、国贸中心、近东救济工程处、世旅组织和气象组织。

28. 在 P-1 至 P-5 职等合计中, 有 4 个实体报告妇女任职人数增长 10%或以上, 实现每年至少增长 1%的目标。<sup>22</sup> 国际法院在十年期间的增幅最大(18.4%), 2013 年达到 51.7%, 从而超过均等水平。人口基金在 2003 年超过了均等水平, 妇女任职人数占 52.9%, 但十年期间在 P-1 至 P-5 职等一级的降幅最大, 2013 年降至 48.8%。

29. 由于 D-1 至未叙职等一级的工作人员所占比例较小, 所以妇女所占比例的波动更引人注目, 有 15 个实体报告增长 10%或以上。<sup>23</sup> 与 P-1 至 P-5 职等合计一样, 在 D-1 至未叙职等合计中有 4 个实体出现下降。

30. 值得注意的是, 与按 P-1 至 P-5 和 D-1 至未叙职等分列的等级相比, 总体水平(P-1 至未叙职等)的增长不是那么显著, 仅有 5 个实体报告增长 10 个百分点或更多(见表 6)。<sup>24</sup>

表 6

趋势分析: 按实体分列的 2003 年至 2013 年联合国系统所有地点一年或以上合同专业及以上职类妇女任职情况百分比变化<sup>a</sup>

|          | 2003 年    |           |      | 2013 年    |           |      | 2003-2013 年百分点变化 |           |      | 年均百分点变化 |
|----------|-----------|-----------|------|-----------|-----------|------|------------------|-----------|------|---------|
|          | P-1 至 P-5 | D-1 至未叙职等 | 共计   | P-1 至 P-5 | D-1 至未叙职等 | 共计   | P-1 至 P-5        | D-1 至未叙职等 | 共计   |         |
| 粮农组织     | 29.4      | 12.7      | 27.1 | 37.4      | 16.3      | 36.1 | 8.1              | 3.6       | 9.0  | 0.9     |
| 原子能机构    | 19.0      | 10.9      | 18.6 | 28.2      | 17.6      | 27.7 | 9.2              | 6.8       | 9.1  | 0.9     |
| 国际民航组织   | 22.6      | 0.0       | 21.3 | 31.5      | 16.0      | 30.3 | 8.9              | 16.0      | 9.0  | 0.9     |
| 国际法院     | 35.9      | 0.0       | 33.3 | 54.5      | 0.0       | 51.7 | 18.6             | 0.0       | 18.4 | 1.8     |
| 公务员制度委员会 | 46.7      | 16.7      | 38.1 | 47.4      | 50.0      | 47.8 | 0.7              | 33.3      | 9.7  | 1.0     |
| 农发基金     | 41.6      | 26.1      | 39.7 | 47.3      | 31.0      | 45.7 | 5.7              | 4.9       | 6.0  | 0.6     |
| 劳工组织     | 40.9      | 22.8      | 38.9 | 45.4      | 39.6      | 44.8 | 4.5              | 16.8      | 5.9  | 0.6     |
| 海事组织     | 37.7      | 14.3      | 34.1 | 48.4      | 25.0      | 44.0 | 10.6             | 10.7      | 9.9  | 1.0     |
| 国贸中心     | 29.6      | 0.0       | 28.1 | 38.5      | 66.7      | 39.0 | 8.8              | 66.7      | 10.9 | 1.1     |
| 劳工组织培训中心 | 34.7      | 0.0       | 33.3 | 43.5      | 0.0       | 40.9 | 8.8              | 0.0       | 7.6  | 0.8     |
| 国际电联     | 28.7      | 0.0       | 26.8 | 37.8      | 12.0      | 36.1 | 9.1              | 12.0      | 9.3  | 0.9     |
| 泛美卫生组织   | 42.4      | 40.7      | 42.3 | 48.4      | 44.4      | 48.0 | 6.0              | 3.7       | 5.7  | 0.6     |
| 联合国秘书处   | 37.8      | 25.7      | 36.7 | 41.5      | 28.6      | 40.5 | 3.6              | 2.9       | 3.8  | 0.4     |

<sup>22</sup> 国际法院、海事组织、近东救济工程处和世旅组织。

<sup>23</sup> 国际民航组织、公务员制度委员会、劳工组织、海事组织、国贸中心、国际电联、开发署、教科文组织、人口基金、难民署、训研所、近东救济工程处、万国邮联、知识产权组织和气象组织。

<sup>24</sup> 国际法院、国贸中心、近东救济工程处、世旅组织和气象组织。

|           | 2003 年      |               |             | 2013 年      |               |             | 2003-2013 年百分点变化 |               |            | 年均百分点变化    |
|-----------|-------------|---------------|-------------|-------------|---------------|-------------|------------------|---------------|------------|------------|
|           | P-1 至 P-5   | D-1 至<br>未叙职等 | 共计          | P-1 至 P-5   | D-1 至<br>未叙职等 | 共计          | P-1 至 P-5        | D-1 至<br>未叙职等 | 共计         |            |
| 妇女署       |             |               |             | 80.5        | 75.9          | 80.1        |                  |               |            |            |
| 艾滋病署      | 42.1        | 31.3          | 41.1        | 50.3        | 31.0          | 47.3        | 8.2              | (0.2)         | 6.2        | 0.6        |
| 开发署       | 41.9        | 21.3          | 38.4        | 43.0        | 39.4          | 42.6        | 1.1              | 18.1          | 4.1        | 0.4        |
| 教科文组织     | 46.4        | 21.0          | 43.8        | 50.3        | 36.3          | 49.0        | 3.8              | 15.3          | 5.2        | 0.5        |
| 气候公约临时秘书处 |             |               |             | 40.8        | 25.0          | 40.1        |                  |               |            |            |
| 人口基金      | 52.9        | 35.1          | 50.0        | 48.8        | 48.1          | 48.7        | (4.1)            | 13.1          | (1.3)      | (0.1)      |
| 难民署       | 41.9        | 22.1          | 40.7        | 42.8        | 44.3          | 42.9        | 0.8              | 22.3          | 2.2        | 0.2        |
| 儿基会       | 46.8        | 31.7          | 45.5        | 49.5        | 39.7          | 49.1        | 2.7              | 8.0           | 3.5        | 0.4        |
| 工发组织      | 26.6        | 15.0          | 25.1        | 32.2        | 23.7          | 30.9        | 5.6              | 8.7           | 5.9        | 0.6        |
| 训研所       | 50.0        | 50.0          | 50.0        | 46.2        | 60.0          | 47.7        | (3.8)            | 10.0          | (2.3)      | (0.2)      |
| 养恤基金      | 39.0        | 25.0          | 37.8        | 48.8        | 12.5          | 45.6        | 9.8              | (12.5)        | 7.8        | 0.8        |
| 项目厅       | 33.2        | 10.5          | 30.4        | 29.4        | 9.3           | 27.7        | (3.8)            | (1.2)         | (2.7)      | (0.3)      |
| 近东救济工程处   | 28.9        | 17.6          | 27.2        | 41.8        | 29.2          | 40.3        | 12.9             | 11.5          | 13.1       | 1.3        |
| 联合国系统职员学院 |             |               |             | 26.7        | 33.3          | 27.8        |                  |               |            |            |
| 联合国大学     | 26.8        | 6.7           | 21.4        | 29.1        | 5.9           | 23.6        | 2.3              | (0.8)         | 2.2        | 0.2        |
| 世旅组织      | 29.5        | 0.0           | 28.6        | 53.8        | 0.0           | 46.7        | 24.3             | 0.0           | 18.1       | 1.8        |
| 万国邮联      | 23.8        | 11.1          | 21.6        | 28.9        | 27.3          | 28.7        | 5.1              | 16.2          | 7.2        | 0.7        |
| 粮食署       | 42.2        | 25.5          | 40.6        | 42.1        | 31.7          | 41.1        | (0.1)            | 6.2           | 0.4        | 0.0        |
| 世卫组织      | 35.4        | 20.6          | 33.2        | 43.1        | 24.3          | 40.7        | 7.7              | 3.8           | 7.5        | 0.8        |
| 知识产权组织    | 46.4        | 12.7          | 41.7        | 48.3        | 25.4          | 45.4        | 1.9              | 12.7          | 3.7        | 0.4        |
| 气象组织      | 29.8        | 9.1           | 25.9        | 37.6        | 30.0          | 36.6        | 7.8              | 20.9          | 10.7       | 1.1        |
| <b>共计</b> | <b>38.0</b> | <b>21.7</b>   | <b>36.3</b> | <b>42.7</b> | <b>31.4</b>   | <b>41.8</b> | <b>4.7</b>       | <b>9.7</b>    | <b>5.5</b> | <b>0.5</b> |

资料来源：联合国各实体和首协会数据(见 [CEB/2004/HLCM/27](#))。

<sup>a</sup> 2003 年妇女署未成立。2003 年首协会数据不包括气候公约临时秘书处和联合国系统职员学院。

## B. 联合国秘书处妇女任职总体情况

31. 联合国秘书处是联合国系统最大的实体，所雇人员占全系统专业工作人员(P-1 至未叙职等)总数的 33%，在很大程度上影响联合国系统的总体趋势和方向。截至 2013 年 12 月 31 日，在秘书处一年或以上合同专业及以上职类工作人员中，妇女占 40.5%，比前一报告期增长 1.3%(见表 7)。

表 7

2003 年 12 月 31 日、2011 年 12 月 31 日、2012 年 12 月 31 日和 2013 年 12 月 31 日联合国秘书处所有地点  
一年或以上合同专业及以上职类工作人员的性别分布情况

| 职等        | 2003 年 12 月 31 日 |              |             | 2011 年 12 月 31 日 |              |             | 2012 年 12 月 31 日 |              |             | 2013 年 12 月 31 日 |              |             | 2012 年至<br>2013 年百<br>分点变化 | 2011 年至<br>2013 年百<br>分点变化 | 2003 年至<br>2013 年平<br>均年度百<br>分点变化 |
|-----------|------------------|--------------|-------------|------------------|--------------|-------------|------------------|--------------|-------------|------------------|--------------|-------------|----------------------------|----------------------------|------------------------------------|
|           | 男                | 女            | 妇女百分比       | 男                | 女            | 妇女百分比       | 男                | 女            | 妇女百分比       | 男                | 女            | 妇女百分比       |                            |                            |                                    |
| 未叙职等      | 62               | 12           | 16.2        | 90               | 34           | 27.4        | 96               | 31           | 24.4        | 104              | 34           | 24.6        | 0.2                        | (2.8)                      | 0.8                                |
| D-2       | 93               | 34           | 26.8        | 130              | 42           | 24.4        | 119              | 45           | 27.4        | 125              | 46           | 26.9        | (0.5)                      | 2.5                        | 0.0                                |
| D-1       | 279              | 104          | 27.2        | 350              | 138          | 28.3        | 352              | 146          | 29.3        | 353              | 153          | 30.2        | 0.9                        | 2.0                        | 0.3                                |
| <b>小计</b> | <b>434</b>       | <b>150</b>   | <b>25.7</b> | <b>570</b>       | <b>214</b>   | <b>27.3</b> | <b>567</b>       | <b>222</b>   | <b>28.1</b> | <b>582</b>       | <b>233</b>   | <b>28.6</b> | <b>0.5</b>                 | <b>1.3</b>                 | <b>0.3</b>                         |
| P-5       | 738              | 300          | 28.9        | 1 083            | 474          | 30.4        | 1 076            | 497          | 31.6        | 1 097            | 509          | 31.7        | 0.1                        | 1.3                        | 0.3                                |
| P-4       | 1 261            | 581          | 31.5        | 1 959            | 1 191        | 37.8        | 2 033            | 1 271        | 38.5        | 2 021            | 1 301        | 39.2        | 0.7                        | 1.4                        | 0.8                                |
| P-3       | 1 126            | 802          | 41.6        | 1 986            | 1 452        | 42.2        | 2 041            | 1 551        | 43.2        | 2 058            | 1 577        | 43.4        | 0.2                        | 1.1                        | 0.2                                |
| P-2       | 419              | 438          | 51.1        | 578              | 636          | 52.4        | 548              | 599          | 52.2        | 492              | 622          | 55.8        | 3.6                        | 3.4                        | 0.5                                |
| P-1       | 18               | 48           | 72.7        | 5                | 10           | 66.7        | 2                | 14           | 87.5        | 4                | 11           | 73.3        | (14.2)                     | 6.7                        | 0.1                                |
| <b>小计</b> | <b>3 562</b>     | <b>2 169</b> | <b>37.8</b> | <b>5 611</b>     | <b>3 763</b> | <b>40.1</b> | <b>5 700</b>     | <b>3 932</b> | <b>40.8</b> | <b>5 672</b>     | <b>4 020</b> | <b>41.5</b> | <b>0.7</b>                 | <b>1.3</b>                 | <b>0.4</b>                         |
| <b>共计</b> | <b>3 996</b>     | <b>2 319</b> | <b>36.7</b> | <b>6 181</b>     | <b>3 977</b> | <b>39.2</b> | <b>6 267</b>     | <b>4 154</b> | <b>39.9</b> | <b>6 254</b>     | <b>4 253</b> | <b>40.5</b> | <b>0.6</b>                 | <b>1.3</b>                 | <b>0.4</b>                         |

资料来源：联合国各实体和首协会数据(见 [CEB/2004/HLCM/27](#) 和 [CEB/2012/HLCM/16](#))。

### 1. 按职等分析的联合国秘书处专业及以上职类妇女任职情况

32. 在本报告所述两年期间,秘书处 P-2 至 D-1 职等实现迄今为止最高的妇女任职比例,分别是 P-2(55.8%)、P-3(43.4%)、P-4(39.2%)、P-5(31.7%)和 D-1(30.2%)(见上文表 7)。D-1 和 D-2 职等的增长喜人,分别增长 3%和 2%。但未叙职等则下降了 2.8%,降至 24.6%。与整个联合国系统相比,秘书处各职等(P-1 除外)的妇女任职比例都偏低。

### 2. 联合国秘书处一般事务职类妇女任职情况

33. 截至 2013 年 12 月 31 日,秘书处一般事务职类妇女任职比例在总部地点为 55.7%,在非总部地点为 23.6%。秘书处总部地点和非总部地点的一般事务职类妇女任职比例相差很远,秘书处和整个联合国系统的专业及以上职类也是这样的情况。

### 3. 维持和平行动部和外勤支助部

34. 维持和平特派团和外地特派团在招聘和吸引妇女方面历来都面临困难,<sup>25</sup>但通过针对这一任职人数偏低的群体开展协同努力,已取得了长足进展。

35. 在 2012 年 1 月 15 日至 2014 年 1 月 15 日期间,在高级职等取得了值得称道的成就(见表 8)。秘书长副特别代表一级的妇女人数从 2 人增至 5 人(13.3%增至 35.7%),以“实际受聘”方式任命的妇女人数从 2 人增至 4 人(20.0%增至 30.8%)。但秘书长特别代表一级的妇女人数从 7 人降至 4 人(29.2%降至 25%)。但总体而言,担任维持和平行动最高级别职位的妇女人数从 11 人增至 13 人(20.4%增至 30.2%)。

36. 然而,在两部高级职等任职总人数中,秘书长特别代表和副特别代表以及以“实际受聘”方式任命的人员仅占很小比例。按综合计算,副秘书长、助理秘书长和 D-1 各级的妇女人数自 2011 年 12 月 31 日以来分别下降了 4.3%、12.3%和 1.5%。在同一时期,D-2 和 P-5 职等的女性工作人员则分别增加了 8.3%和 1.5%(网载附件十一)。

表 8

2012 年 1 月 15 日和 2014 年 1 月 15 日维持和平行动部高级职等(秘书长特别代表、秘书长副特别代表和“实际受聘”人员)的性别分布情况<sup>a</sup>

|           | 2012 年    |           |             | 2014 年    |           |             | 百分比差异<br>(2012 年至<br>2014 年) |
|-----------|-----------|-----------|-------------|-----------|-----------|-------------|------------------------------|
|           | 男         | 女         | 妇女百分比       | 男         | 女         | 妇女百分比       |                              |
| 秘书长特别代表   | 17        | 7         | 29.2        | 12        | 4         | 25.0        | (4.2)                        |
| 秘书长副特别代表  | 13        | 2         | 13.3        | 9         | 5         | 35.7        | 22.4                         |
| 实际受聘      | 8         | 2         | 20.0        | 9         | 4         | 30.8        | 10.8                         |
| <b>共计</b> | <b>38</b> | <b>11</b> | <b>22.4</b> | <b>30</b> | <b>13</b> | <b>30.2</b> | <b>7.8</b>                   |

资料来源:维和部/外勤部。

<sup>a</sup> 以“实际受聘”方式任命的一位男性在 2012 年和 2014 年也担任秘书长个人代表。

<sup>25</sup> 1957 年至 1989 年,只有 20 名女性军警人员担任联合国维和人员。

37. 在截至 2013 年 9 月部署的维持和平行动各级全部人员中,有 3 557 名女性军警人员。截至 2014 年 1 月,在维持和平行动特派团和政治特派团就职的 6 800 名国际文职人员中,妇女占 29%。截至 2014 年 7 月,在 4 138 名警察中,妇女为 692 人(16.7%)。联合国国际女性维和警察网络的目标是,通过宣传和辅导方案,使这一比例在 2014 年年底前增至 20%。

38. 2013 年 12 月,秘书长确立了其后 18 个月的维持和平优先事项,包括“努力使名册要求与适当资质的候选人相匹配”,并呼吁“协同努力促进性别平衡”,以及改进人力资源信息,包括拟订有关性别平衡的定期报告(A/68/637 和 Corr.1, 第 7 段)。

39. 维持和平行动部、外勤支助部和政治事务部联合开展了题为“弥合和平行动中性别差距”的研究,以期更好地理解外地特派团在吸引和留住女性工作人员方面面临的持续挑战。外地特派团面临的挑战主要是,90%的维持和平行动部特派团是不带家属的工作地点,不利于平衡工作与生活,而工作与生活平衡是吸引、留住和提升女性工作人员的一个关键因素。这突出说明,有必要审查促进有时限的工作流动和改派以及提高工作保障的政策。除这项研究外,外勤支助部还在已从本组织离职的妇女中开展调查,以期更好地了解留住合格和有经验的女性工作人员的障碍。

#### 4. 联合国秘书处专业及以上职类妇女任职情况十年趋势(2003 年至 2013 年)

40. 秘书处妇女任职总体比例从 2003 年的 36.7%增至 2013 年的 40.5%(见表 7)。在未叙职等和 P-4 职等,妇女任职比例大幅增长:在未叙职等,从 2003 年的 16.2%增至 2013 年的 24.6%(增长了 8.4%);在 P-4 职等,从 2003 年的 31.5%增至 2013 年的 39.2%(增长了 7.6%)。相反,D-2 和 P-1 职等在过去十年的增长幅度最小,2003 年至 2013 年间仅分别增长 0.1%和 0.6%。但 P-1 和 D-2 职等有不同之处,P-1 职等已超过均等水平(2003 年为 72.7%),而 D-2 职等 2003 年的妇女任职比例为 26.8%。P-2、P-3、P-5 和 D-1 各职等在过去十年都有所增长,尽管所有增幅都低于 5%。

41. 十年趋势分析显示,在人员配置 8 个职等内,有 5 个职等的年平均增长率为 0.3%或更低,<sup>26</sup> 不足以维持实现性别均等的持续进展。D-2 职等中妇女所占百分比在 2003 年为 26.8%,在 2013 年为 26.9%。未叙职等和 P-4 职等的年平均增长率最高(各为 0.8%)。

42. 根据十年趋势分析,联合国秘书处妇女任职比例每年平均增长 0.4%,略低于整个联合国系统(0.5%)。按照这一进度,预计秘书处可能在 2038 年达到均等水平,比整个联合国系统晚十年。

#### C. 联合国系统专业及以上职类的任用、晋升和离职

43. 下节提供按性别分列的所有合同类型(连续/长期、定期和临时)人员配置变动(任用、职业发展/晋升和离职)的分析资料。实现性别均等取决于增加妇女的人数

<sup>26</sup> P-1(平均每年增长 0.1%), P-3(每年 0.2%), P-5(每年 0.3%), D-1(每年 0.3%)和 D-2(每年 0%)。

(任用)，为她们提供职业发展的机会(晋升)以及留住女性工作人员(减少自愿离职)。通过分析人员配置变动方面的进展或缺乏进展的情况，可以突出说明需要改进的具体职等和领域，然后才能加以改进。

## 1. 任用

44. 在本报告所述期间，34 个实体提供了所有合同类型(连续/长期、定期和临时)的新任用女性工作人员的数据。<sup>27</sup> 如下表 10 所示，任用总数为 13 220(所有合同类型和地点，P-1 至未叙职等)，其中，联合国系统任用了 5 652 名妇女(42.8%)，比前一个报告期的 46.1%下降了 3.3%。

按职等分析的专业及以上职类妇女任用情况

45. 在本报告所述期间，在联合国系统所有职等一年或以上合同任用总数中，妇女任用人数所占比例没有变化。与前一报告期一样，妇女占专业及以上职类任用总数的 41.2%。不过，获任用妇女的比例在各职等间并不相同。与前一报告期相比，在 P-1 至 P-3 职等获任用的妇女比例降低，这对 P-3 职等而言是一个重要问题，因为在这三个职等中，P-3 是唯一没有达到 50%妇女任用比例的职等。与前一报告期相比，在联合国系统中，在 P-4 至 D-2 职等获任用的妇女比例则有所增加，其中 D-1 职等增幅最大，达到可观的 6.8%，D-2 职等增幅最低，为 1.8%。P-4 和 P-5 职等也分别出现 3.8%和 3.9%的明显增长(见表 9)。

46. 亟需加强努力，增加高级决策级别的妇女任用人数，以赶上较低专业职等相对较高的妇女任用比例。

表 9

本报告期(2012 年 1 月 1 日至 2013 年 12 月 31 日)与前一报告期(2010 年 1 月 1 日至 2011 年 12 月 31 日)之间联合国系统所有地点一年或以上合同专业及以上职类妇女任用人数的百分比变化<sup>a</sup>

| 报告所述期间                           | P-1          | P-2          | P-3          | P-4        | P-5        | D-1        | D-2        | 未叙职等         | 所有职等       |
|----------------------------------|--------------|--------------|--------------|------------|------------|------------|------------|--------------|------------|
| 2012 年 1 月 1 日至 2013 年 12 月 31 日 | 59.8         | 56.8         | 42.9         | 39.4       | 33.9       | 35.6       | 30.3       | 25.0         | 42.1       |
| 2010 年 1 月 1 日至 2011 年 12 月 31 日 | 64.1         | 58.0         | 45.0         | 35.6       | 30.0       | 28.8       | 28.5       | 30.8         | 42.1       |
| <b>百分比变化</b>                     | <b>(4.3)</b> | <b>(1.2)</b> | <b>(2.1)</b> | <b>3.8</b> | <b>3.9</b> | <b>6.8</b> | <b>1.8</b> | <b>(5.8)</b> | <b>0.0</b> |

资料来源：联合国各实体。

<sup>a</sup> 任用情况分析涵盖 35 个实体中的 34 个实体。依据首协会题为“入职日至当前职等”的数据域，2012 年 1 月 1 日至 2014 年 12 月 31 日期间入职均计算为任用。国际电算中心没有提交计算任用情况所需的 2012 年和 2013 年的任职情况数据。

<sup>27</sup> 国际电算中心数据暂缺。

## 按总部和非总部地点分析的任用情况

47. 分析整个联合国系统按总部和非总部地点合计的妇女任用情况表明,与往年一样,总部地点各职等任用妇女的比例高于非总部地点,突出说明应加大在非总部地点任用妇女的工作。与前两个报告期发现的结果一样,在总部地点,仅在 P-3 及以下职等达到或超出任用均等水平,在非总部地点,仅在 P-2 及以下职等做到了这一点。

表 10

2012 年 1 月 1 日至 2013 年 12 月 31 日联合国系统所有地点所有合同类型专业及以上职类妇女任用人数的百分比

|           | 总部           |              |             | 非总部          |              |             | 总部和非总部       |              |             |
|-----------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|-------------|
|           | 男            | 女            | 妇女百分比       | 男            | 女            | 妇女百分比       | 男            | 女            | 妇女百分比       |
| 未叙职等      | 48           | 21           | 30.4        | 34           | 6            | 15.0        | 82           | 27           | 24.8        |
| D-2       | 75           | 49           | 39.5        | 70           | 17           | 19.5        | 145          | 66           | 31.3        |
| D-1       | 155          | 109          | 41.3        | 238          | 105          | 30.6        | 393          | 214          | 35.3        |
| <b>小计</b> | <b>278</b>   | <b>179</b>   | <b>39.2</b> | <b>342</b>   | <b>128</b>   | <b>27.2</b> | <b>620</b>   | <b>307</b>   | <b>33.1</b> |
| P-5       | 498          | 283          | 36.2        | 759          | 355          | 31.9        | 1 257        | 638          | 33.7        |
| P-4       | 831          | 621          | 42.8        | 1 380        | 833          | 37.6        | 2 211        | 1 454        | 39.7        |
| P-3       | 762          | 862          | 53.1        | 1 771        | 1 069        | 37.6        | 2 533        | 1 931        | 43.3        |
| P-2       | 392          | 609          | 60.8        | 494          | 596          | 54.7        | 886          | 1 205        | 57.6        |
| P-1       | 40           | 92           | 69.7        | 21           | 25           | 54.3        | 61           | 117          | 65.7        |
| <b>小计</b> | <b>2 523</b> | <b>2 467</b> | <b>49.4</b> | <b>4 425</b> | <b>2 878</b> | <b>39.4</b> | <b>6 948</b> | <b>5 345</b> | <b>43.5</b> |
| <b>共计</b> | <b>2 801</b> | <b>2 646</b> | <b>48.6</b> | <b>4 767</b> | <b>3 006</b> | <b>38.7</b> | <b>7 568</b> | <b>5 652</b> | <b>42.8</b> |

资料来源:联合国各实体。

## 按实体分析的任用情况

48. 如图四所示,就本报告所述期间 P-1 至未叙职等的任用情况而言,在 34 个实体中,有 21 个实体(61.8%)或已实现性别均等(7 个实体),或与实现性别均等相差不足 10 个百分点(14 个实体)。这比前一报告期略有减少,在前一报告期,有 11 个实体达到或超过均等水平,在另外 11 个实体中,任用妇女的比例介于 40-49% 之间。艾滋病署和世界旅游组织(世旅组织)非常出色,是自前一报告期以来唯一在总体任用(P-1 至未叙职等)方面保持性别均等的实体。然而,值得注意的是,在本报告所述期间,有 5 个实体的妇女任用总比例实现 10%或更高的增长,这些实体是:气象组织(23%)、国际民用航空组织(国际民航组织)(17.6%)、联合国大学(13.3%)、世界粮食计划署(粮食署)(12.9%)和联合国工业发展组织(工发组织)(10.5%)。

49. 自前一报告期以来，有 17 个实体的妇女任用总比例出现下降，其中 3 个实体大幅下降 20%或以上，这些实体是：国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)(38.1%)、国际法院(33.1%)和训研所(22.5%)。

50. 具体说明高级决策级别(P-5 至未叙职等)情况的图四表明，在 50%的实体(34 个实体中有 17 个实体)中，妇女占有所有任用人数的比例不到 30%。此外，在本报告所述期间，有 5 个实体的高级决策级别的妇女任用比例下降 20%以上，这些实体是：国际法院(100%)、训研所(87.5%)、国际贸易中心(国贸中心)(50%)、国际劳工组织国际培训中心(劳工组织培训中心)(25%)和艾滋病署(22.3%)。这些急剧下降的一个原因是有关实体的任用数量绝对值相对很小。自前一报告期以来，另有 8 个实体的决策职位妇女任用比例出现下降，降幅从 1.9%至 13.7%不等。在本报告所述期间，仅有 6 个实体在 P-5 至未叙职等任用方面实现均等。<sup>28</sup>

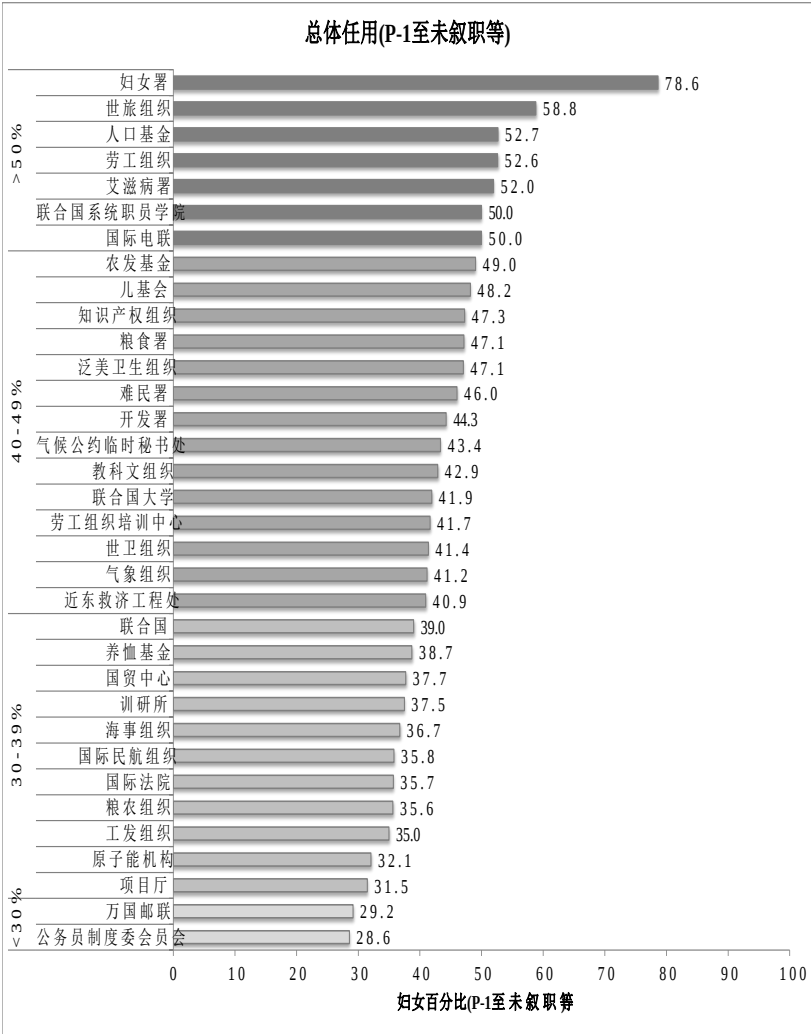
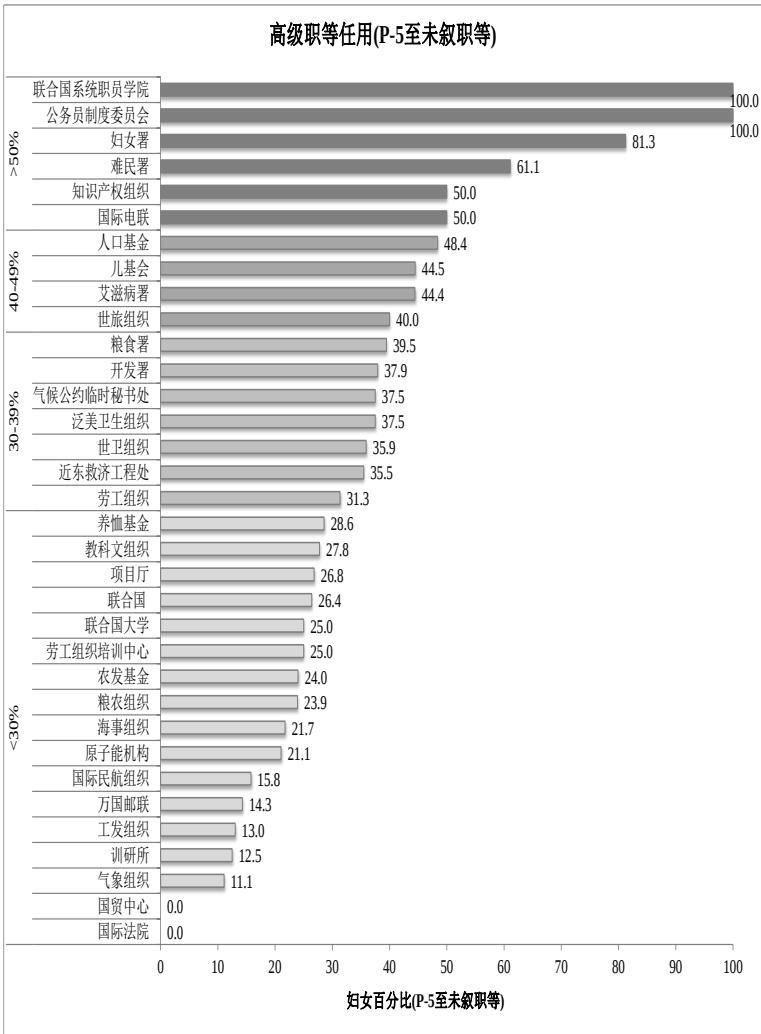
51. 实现高级职等任用的性别平衡似乎与总体任用情况的均等相互关联。2012 年 1 月 1 日至 2013 年 12 月 31 日期间妇女在 P-5 及以上职等任用总数中至少占比 40%的 10 个实体中，有 9 个实体的妇女任职人数在总体任用(P-1 至未叙职等)方面也至少达到 40%。<sup>29</sup> 这一重要分析结果突出说明，妇女参与决策进程并获得权力不仅对实现妇女充分参与十分重要，而且对推动更强有力的系统性变革也十分重要。

<sup>28</sup> 公务员制度委员会、国际电联、难民署、联合国系统职员学院、妇女署和知识产权组织。

<sup>29</sup> 国际电联、艾滋病署、开发署、难民署、儿基会、工发组织、联合国大学、世旅组织和知识产权组织。

图四

2012 年 1 月 1 日至 2013 年 12 月 31 日联合国系统所有地点一年或以上合同的 P-1 至未叙职等和 P-5 至未叙职等的妇女任用情况



资料来源：联合国各实体。

## 2. 晋升

52. 为评估本报告所述期间妇女在联合国系统内的职业提升情况，分析了 34 个实体提供的数据。<sup>30</sup> 为本报告的目的，如以往一样，“晋升”指的是联合国工作人员从较低专业职等提升到一个较高职等。不过，按照新的工作人员甄选制度，从技术角度讲，工作人员不再被“提升”，而是每次新的职位安排都是一次“任用”。因此，人力资源办公室不再监测职业提升情况，而是仅仅关注任用情况，无论是通过“晋升”还是外部征聘得到任用。

按职等分析的晋升情况

53. 对各实体的情况按职等所作分析表明，妇女在晋升中所占比例与职等高低呈反比关系；职等每上升一级，妇女晋升比例就会下降，只有 D-1 职等是个例外，该职等妇女晋升比例略高于 P-5 职等。这种反比关系导致妇女在 P-2 职等上的晋升可能性比在 D-2 职等上高出 1.7 倍(见表 11)。

表 11

2010 年 1 月 1 日至 2011 年 12 月 31 日和 2012 年 1 月 1 日至 2013 年 12 月 31 日联合国系统所有地点一年或以上合同 P-1 至 D-2 职等晋升的性别分布情况<sup>a</sup>

| 职等  | 2010 年 1 月 1 日至 2011 年 12 月 31 日 |       |       | 2012 年 1 月 1 日至 2013 年 12 月 31 日 |       |       | 2011-2013 年<br>百分比变动 |
|-----|----------------------------------|-------|-------|----------------------------------|-------|-------|----------------------|
|     | 男                                | 女     | 妇女百分比 | 男                                | 女     | 妇女百分比 |                      |
| D-2 | 82                               | 28    | 25.5  | 86                               | 40    | 31.7  | 6.3                  |
| D-1 | 262                              | 113   | 30.1  | 271                              | 153   | 36.1  | 6.0                  |
| 小计  | 344                              | 141   | 29.1  | 357                              | 193   | 35.1  | 6.0                  |
| P-5 | 592                              | 294   | 33.2  | 871                              | 462   | 34.7  | 1.5                  |
| P-4 | 662                              | 565   | 46.0  | 1 371                            | 934   | 40.5  | (5.5)                |
| P-3 | 323                              | 379   | 54.0  | 1 519                            | 1 154 | 43.2  | (10.8)               |
| P-2 | 82                               | 116   | 58.6  | 412                              | 473   | 53.4  | (5.1)                |
| P-1 |                                  |       |       | 5                                | 12    | 70.6  |                      |
| 小计  | 1 659                            | 1 354 | 44.9  | 4 178                            | 3 035 | 42.1  | (2.9)                |
| 共计  | 2 003                            | 1 495 | 42.7  | 4 535                            | 3 228 | 41.6  | (1.2)                |

资料来源：联合国各实体。

<sup>a</sup> 数据收集方式的改变造成了不同报告期之间晋升总人数的重大差异。前几份报告依据的是各实体自报的晋升数据。本报告所述期间，通过使用首协会验证数据和人事编号，能更准确地反映晋升情况。本报告所述期间的分析涵盖 P-1 职等，因为本报告对晋升作了重新界定，将一般事务人员或其他人员职类晋升到 P-1 职等也包含在内。晋升不包含未叙职等的任用，因为这类任用直接由秘书长授权。

<sup>30</sup> 晋升的计算方式是，清点在本报告所述期间(2012 年 1 月 1 日至 2013 年 12 月 31 日)内进入其当前职等的工作人员人数，减去在本报告所述期间加入本组织的工作人员人数。

54. 与前几年一样,在本报告所述期间,晋升中的性别均等只在较低职等上才达到或超过目标。具体而言,妇女晋升比例只在 P-1 和 P-2 职等上(分别为 70.6%和 53.4%)才实现或超过均等水平。值得注意的是,所有高级决策级别(P-5 至 D-2 职等)的晋升显示了重大进展。<sup>31</sup> 虽然这三个职等上的晋升距离两性均等至少差 14 个百分点,但在 D-1 职等上增加了 6%,在 D-2 职等上增加了 6.3%,这些重大成绩大大缩小了与均等的差距。

55. 虽然取得了进步,但妇女在高级职等上的任职人数仍然偏低,这证明需要采取综合战略,不仅增加征聘,而且要推动妇女担任更高级别的职位。为此目的可能采取的机制包括:系统地执行暂行特别措施,制订辅导和赞助方案,为中级女性工作人员提供领导能力培训,建立有利于留住女性工作人员的工作环境(见下文第三节)。

按总部和非总部地点分析的晋升情况

56. 各地点晋升情况的分析(见图五)表明,在本报告所述期间,就任用而言,在总部地点得到晋升的妇女比例更大(占晋升总数的 49.3%),高于非总部地点(36.8%)。

57. 总部地点 P-1 至 P-5 职等的妇女晋升比例几乎没有变化,为 50.1%,保持了上次报告所述期间实现的均等水平。<sup>32</sup>

58. 总部地点高级职等(D-1 和 D-2)妇女晋升比例大幅度增加了 13%,离实现均等只差 9.1%。相对于前一个报告所述期间,总部地点 D-1 晋升为 D-2 职等的妇女比例从 27.9%升至本报告所述期间的 40.9%。这与前两个报告所述期间相比是一个巨大转变,那时,非总部地点 D-1 至 D-2 职等妇女晋升高于总部地点。

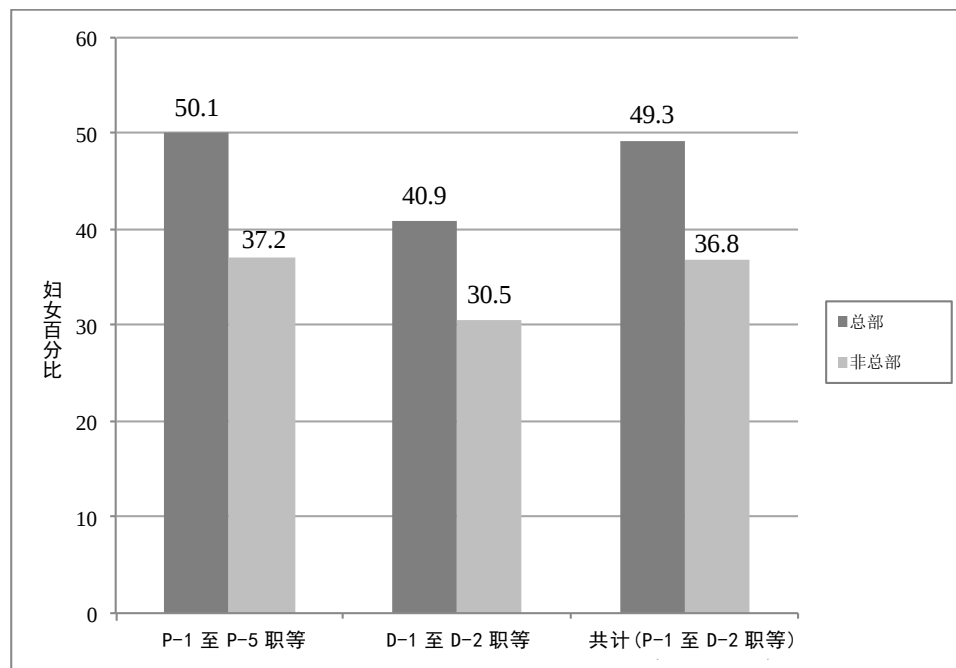
59. 与上次报告所述期间相比,非总部地点各职等的妇女晋升基本保持不变。在非总部地点,2010 年 1 月 1 日至 2011 年 12 月 31 日,妇女在 P-2 至 P-5 职等晋升中占 38.2%,在 D-1 至 D-2 职等晋升中占 30.5%,在总体晋升(P-2 至 D-2)中占 37.1%。

<sup>31</sup> 虽然本报告收集晋升数据的方法不同于以往的报告,记录了更多数量的职业提升,但在高级决策级别,考虑到数字具有可比性,将本报告与前一份报告所述期间进行比较仍然有意义。

<sup>32</sup> 2010 年 1 月 1 日至 2011 年 12 月 31 日期间,妇女在总部 P-2 至 P-5 职等的晋升中占 50.2%。

图五

2012 年 1 月 1 日至 2013 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 P-1 至 P-5 职等和 D-1 至 D-2 职等妇女晋升百分比比较



资料来源：联合国各实体。

#### 按实体分析的晋升情况

60. 图六显示了 2012 年 1 月 1 日至 2013 年 12 月 31 日按实体分列的妇女总体晋升(P-2 至 D-2)和高级职等晋升(P-5 至 D-2)情况。在所含的 34 个实体中,有 10 个实体 P-2 至 D-2 职等的晋升合计达到或超过性别均等水平。与前一报告期相比,在晋升方面达到或超过性别均等的实体减少了两个(30 个实体中有 12 个达到)。三个实体报告说,在所有晋升中,妇女晋升所占比例不足 30%,与前一报告期间相同。前一报告期间内妇女晋升比例不足 30%的三个实体中有两个,即工发组织和万国邮政联盟(万国邮联),在本报告所述期间仍然停留在这一类别中。

61. 高级决策职等(P-5 至 D-2)的妇女晋升总体情况呈现了更令人鼓舞的进展。在这些职等上,妇女在 7 个实体的晋升中至少占 50%,比上次报告所述期间增加了 1 个实体。值得注意的是,在上一次报告所述期实现了高级别晋升性别均等的 6 个实体均未能在本报告所述期间维持均等。此外,这 6 个实体中的 4 个实体(农发基金、劳工组织培训中心、训研所和气象组织)的高级职等妇女晋升比例急剧下降,全部低于 30%。<sup>33</sup> 此外,在其中两个实体,即劳工组织培训中心和训研所

<sup>33</sup> 艾滋病署和人口基金的妇女晋升比例有所下降,但仍维持在 40%至 49%之间。

中，男性占 P-5 至 D-2 职等总体晋升的 100%。虽然在前次报告所述期实现了晋升均等的实体未能维持进展令人沮丧，但有 7 个新的实体(公务员制度委员会、国际电联、泛美卫生组织、难民署、联合国合办工作人员养恤基金、妇女署和知识产权组织)在本报告所述期间实现了晋升上的性别均等，这一积极进展抵销了上述挫折。

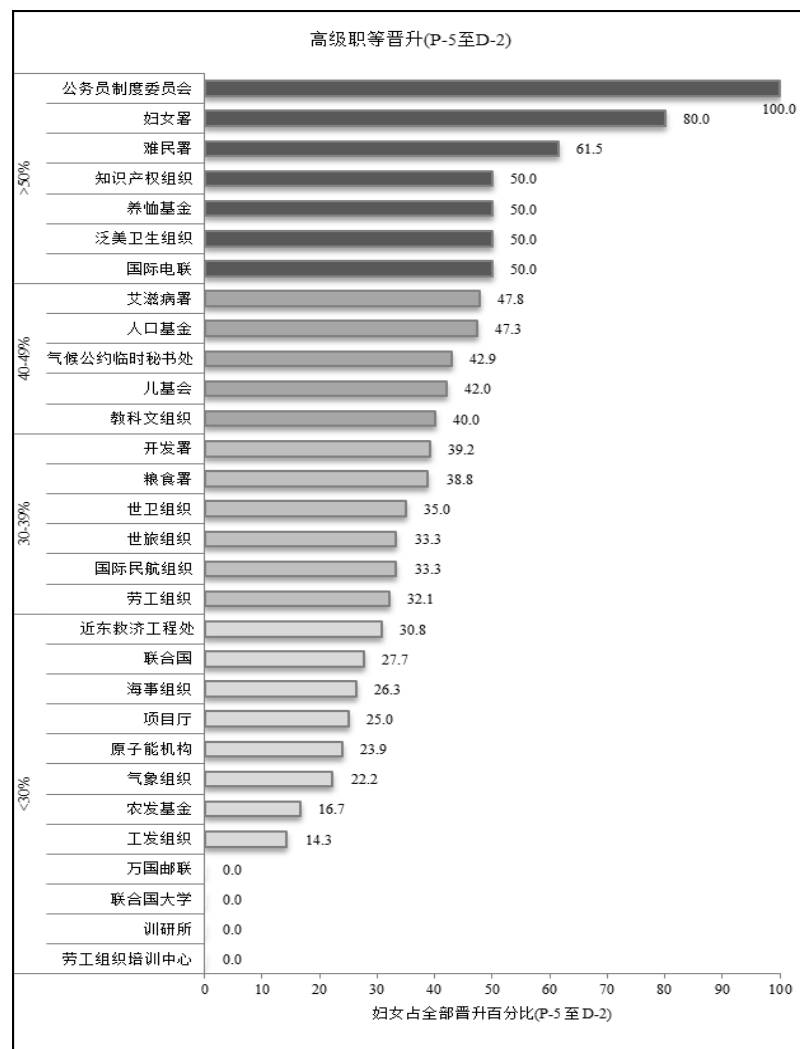
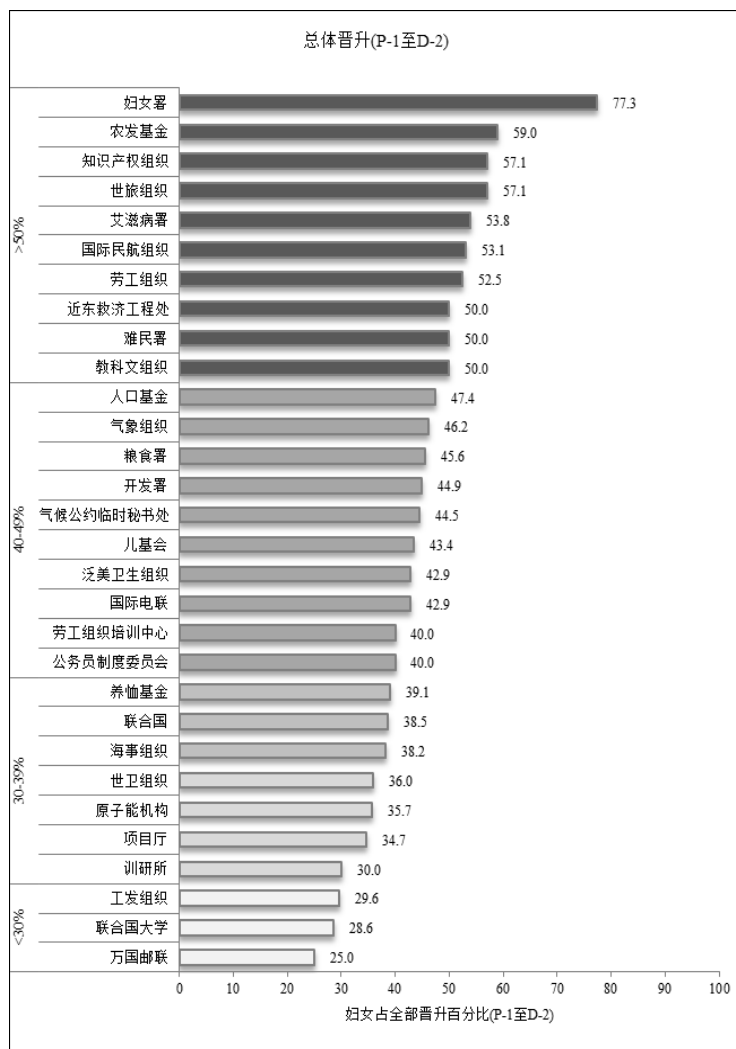
62. 自 2008 年 1 月 1 日以来，只有 2 个实体，即农发基金和知识产权组织，在 P-2 至 D-2 职等晋升合计中始终实现了均等。<sup>34</sup> 在 2008 年 1 月 1 日至 2010 年 12 月 31 日报告期间，农发基金的妇女晋升比例为 55.5%，知识产权组织为 51.2%。在 2011 年 1 月 1 日至 2012 年 12 月 31 日报告期间，农发基金的妇女晋升比例为 52.4%，知识产权组织为 56.1%(见 A/65/334 和 A/67/347)。

---

<sup>34</sup> 报告实体一级晋升情况的做法始于 2008 年 1 月 1 日至 2010 年 12 月 31 日期间的报告(A/65/334)。

图六

2012 年 1 月 1 日至 2013 年 12 月 31 日按实体分列的联合国系统所有地点一年或以上合同全部职等 (P-1 至 D-2) 和高级职等 (P-5 至 D-2) 妇女晋升百分比<sup>a</sup>



资料来源：联合国各实体。

<sup>a</sup> 图六中的晋升情况分析涵盖 30 个实体。粮农组织、国际法院、国贸中心、国际电算中心和职员学院的数据暂缺。

### 3. 离职

63. 有 32 个实体提供了 2012 年 1 月 1 日至 2013 年 12 月 31 日期间专业及专业以上职类工作人员离职数据。<sup>35</sup> 在这一期间，联合国系统所有地点共有 5 744 名一年或以上合同工作人员离职。<sup>36</sup> 这些离职人员中妇女占 43.3%(2 490 人)。在同等条件下，联合国系统离职妇女的百分比应与妇女在工作人员中的任职比例相当。然而，在本报告所述期间，一年或以上合同的离职妇女比例为 43.3%，比妇女的整体任职比例(41.8%)高出 1.5%(见表 12)。

64. 多数离职是因为合同到期和辞职这两个原因，因此需要从这两个方面作出按性别分列的分析。与以往报告一样，合同到期是最常见的离职原因，在所有离职原因中，45.9%的妇女和 43.1%的男子因合同到期而离职。辞职是第二个最常见原因，在所有离职中，24.5%的妇女和 21.7%的男子因此离职。这表明，妇女受两个主要离职原因的影响过大。<sup>37</sup> 合同到期方面的性别差距表明，妇女略微更有可能处于缺乏职业保障的职位，持有临时合同的妇女比例过高证实了这个调查结果。辞职在妇女离职原因中所占比例高于男子，可能是多种原因造成的结果，其中包括工作与生活的平衡、组织文化或缺乏职业发展机会，需要通过有系统的执行工作以及审查离职面谈和工作人员问卷调查方式作进一步审查。

表 12

2012 年 1 月 1 日至 2013 年 12 月 31 日联合国系统所有地点一年或以上合同 P-1 至未叙职等离职的性别分布情况

| 职等        | 离职人数<br>男  | 离职人数<br>女  | 妇女离职<br>百分比 | 自然减员率<br>男  | 自然减员率<br>女  |
|-----------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|
| 未叙职等      | 51         | 18         | 26.1        | 0.13        | 0.12        |
| D-2       | 119        | 42         | 26.1        | 0.14        | 0.12        |
| D-1       | 252        | 118        | 31.9        | 0.10        | 0.10        |
| <b>小计</b> | <b>422</b> | <b>178</b> | <b>29.7</b> | <b>0.11</b> | <b>0.11</b> |
| P-5       | 711        | 394        | 35.7        | 0.09        | 0.09        |
| P-4       | 988        | 633        | 39.0        | 0.08        | 0.08        |
| P-3       | 849        | 841        | 49.8        | 0.08        | 0.10        |
| P-2       | 271        | 423        | 61.0        | 0.10        | 0.11        |

<sup>35</sup> 公务员制度委员会、国际电联和国际电算中心数据暂缺。

<sup>36</sup> 与本报告关于任用和晋升章节中的分析保持一致，关于离职的分析涵盖了一年或以上合同工作人员。在上次报告所述期间，离职分析包括所有合同类型(临时、定期以及连续和长期合同)的工作人员。因此，在离职情况分析中省略了与前一报告所述期的比较。

<sup>37</sup> 其他离职原因包括：弃职、员额裁撤、协议终止、死亡、解雇、试用期内因行为失检被解职、健康原因、为本组织利益、机构间借调、机构间调动、退休(提前退休和法定退休)、立即开除和终止任用(因健康原因和不称职)；见网载附件九。

| 职等        | 离职人数<br>男    | 离职人数<br>女    | 妇女离职<br>百分比 | 自然减员率<br>男  | 自然减员率<br>女  |
|-----------|--------------|--------------|-------------|-------------|-------------|
| P-1       | 13           | 21           | 61.8        | 0.13        | 0.15        |
| <b>小计</b> | <b>2 832</b> | <b>2 312</b> | <b>44.9</b> | <b>0.09</b> | <b>0.09</b> |
| <b>共计</b> | <b>3 254</b> | <b>2 490</b> | <b>43.3</b> | <b>0.09</b> | <b>0.09</b> |

资料来源：联合国各实体。

#### 按职等分析离职情况

65. 与预期一样，因为高级职等的妇女任职比例较低，每提高一个职等，离职妇女所占比例则相应更低，从 P-1 职等 61.8%的离职比例下降到 D-2 职等和未叙职等 26.1%的离职比例。相反，男子在离职人数中所占比例随职等的提升而增加(未叙职等除外)，从 P-1 职等的 38.2%上升到 D-2 职等和未叙职等的 73.9%。

66. 为了解离职的真正性别层面，分析时不能脱离任职情况而作出评估。为此，已将自然减员率纳入分析，以便更准确地反映离职人数的性别差异，因为自然减员率能评估与任职有关的离职情况。<sup>38</sup> 对于一个给定的性别，自然减员率越高，离职工作人员在全部工作人员中所占的比例越高。

67. 对联合国系统男女自然减员率的总体分析表明，P-1 至 P-5 职等合计和 D-1 至未叙职等合计时，与任职情况有关的男女离职比例不存在任何差别(见表 12)。无论男女，离职中自然减员所占比例最大的职等是 P-1、D-2 和未叙职等。D-2 和未叙职等的男子自然减员率略高于妇女自然减员率，表明这些较高职等留用的妇女人数增加。P-1 至 P-3 职等的妇女自然减员率略高于男子。这些职等尤其是 P-3 职等的妇女离职令人关切，因为这些职等在确保为决策性职位输送充足人才方面具有重要意义。

表 13

2012 年 1 月 1 日至 2013 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 P-1 至未叙职等离职的性别分布情况

| 职等        | 总部         |            |             |             |             |             | 非总部        |           |             |             |             |             |
|-----------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|           | 离职人数<br>男  | 离职人数<br>女  | 妇女离职<br>百分比 | 妇女任职<br>百分比 | 自然减员率<br>男  | 自然减员率<br>女  | 离职人数<br>男  | 离职人数<br>女 | 妇女离职<br>百分比 | 妇女任职<br>百分比 | 自然减员率<br>男  | 自然减员率<br>女  |
| 未叙职等      | 32         | 17         | 34.7        | 28.9        | 0.12        | 0.15        | 19         | 1         | 5.0         | 21.5        | 0.17        | 0.03        |
| D-2       | 76         | 27         | 26.2        | 33.6        | 0.15        | 0.11        | 43         | 15        | 25.9        | 23.5        | 0.14        | 0.16        |
| D-1       | 109        | 66         | 37.7        | 34.2        | 0.09        | 0.10        | 143        | 52        | 26.7        | 30.5        | 0.11        | 0.09        |
| <b>小计</b> | <b>217</b> | <b>110</b> | <b>33.6</b> | <b>33.4</b> | <b>0.11</b> | <b>0.11</b> | <b>205</b> | <b>68</b> | <b>24.9</b> | <b>28.7</b> | <b>0.12</b> | <b>0.10</b> |

<sup>38</sup> 计算自然减员率的标准公式是用一定时间内的总离职人数除以工作人员总数。为获得妇女自然减员率，则用妇女离职人数除以妇女工作人员总数。同一公式也用于计算男性自然减员率。计算产生的比率可以像在此处这样以小数点(例如 0.21)表示，或以百分比(21%)表示。

| 职等  | 总部        |           |             |             |            |            | 非总部       |           |             |             |            |            |
|-----|-----------|-----------|-------------|-------------|------------|------------|-----------|-----------|-------------|-------------|------------|------------|
|     | 离职人数<br>男 | 离职人数<br>女 | 妇女离职<br>百分比 | 妇女任职<br>百分比 | 自然减员率<br>男 | 自然减员率<br>女 | 离职人数<br>男 | 离职人数<br>女 | 妇女离职<br>百分比 | 妇女任职<br>百分比 | 自然减员率<br>男 | 自然减员率<br>女 |
| P-5 | 332       | 196       | 37.1        | 36.1        | 0.08       | 0.08       | 379       | 198       | 34.3        | 31.8        | 0.10       | 0.11       |
| P-4 | 392       | 272       | 41.0        | 43.9        | 0.07       | 0.06       | 596       | 361       | 37.7        | 36.8        | 0.10       | 0.10       |
| P-3 | 305       | 381       | 55.5        | 52.7        | 0.07       | 0.08       | 544       | 460       | 45.8        | 38.3        | 0.09       | 0.13       |
| P-2 | 135       | 207       | 60.5        | 61.6        | 0.09       | 0.09       | 136       | 216       | 61.4        | 54.3        | 0.10       | 0.14       |
| P-1 | 9         | 17        | 65.4        | 58.0        | 0.14       | 0.17       | 4         | 4         | 50.0        | 54.4        | 0.11       | 0.10       |
| 小计  | 1 173     | 1 073     | 47.8        | 47.1        | 0.07       | 0.08       | 1 659     | 1 239     | 42.8        | 38.3        | 0.10       | 0.12       |
| 共计  | 1 390     | 1 183     | 46.0        | 45.8        | 0.08       | 0.08       | 1 864     | 1 307     | 41.2        | 37.5        | 0.10       | 0.12       |

资料来源：联合国各实体。

#### 按总部和非总部地点分析的离职情况

68. 总部地点的妇女离职比例(46%)与其总体任职比例(45.8%)一致，但非总部地点的妇女任职比例与其离职比例(41.2%)之间相差 3.7%。在每个工作地点，妇女总体离职百分比都高于妇女在该地点的总体任职比例。

69. 与按职等分析的离职情况相似，总部地点 D-1 至未叙职等合计的男女自然减员率没有差别，P-1 至 P-5 职等合计的男女自然减员率只有细微差别。自然减员率最高的职等是总部地点的 P-1、D-2 和未叙职等，与联合国系统总体调查结果相当。但与联合国系统总体情况不同的是，总部地点未叙职等的妇女离职比例高于男子。其他所有职等的男女自然减员率相差不到 0.01(表 13)。

70. 对非总部地点离职情况所作分析得出的调查结果显示了更多与性别有关的差异。在非总部地点，按总体职等以及 P-1 至 P-5 职等合并计算，妇女离职比例更大。但按 D-1 至未叙职等合并计算，男子离职比例同样较高。男女自然减员率差距最大的职等是 P-2、P-3 以及 D-1 至未叙职等这样的高级决策级别。非总部地点 P-2 和 P-3 职等的妇女离职比例高于男子。只在非总部地点发现这种差异，可能表明在非总部环境下解决性别均衡障碍，例如有效执行工作与生活平衡政策的难度加大。在较高职等(D-1 至未叙职等)看到的差异，特别是在未叙职等上男子自然减员率为 0.17，而妇女自然减员率只有 0.03，在很大程度上是由于这些职等与较低职等相比离职的绝对人数很少造成的。

表 14

2012 年 1 月 1 日至 2013 年 12 月 31 日联合国系统所有地点一年或以上合同 P-1  
至未叙职等离职的性别分布情况<sup>a</sup>

| 实体            | 离职人数<br>男    | 离职人数<br>女    | 妇女离职<br>百分比 | 妇女任职<br>百分比(2013 年) | 自然减员率<br>男  | 自然减员率<br>女  | 自然减员率<br>差异(男-女) |
|---------------|--------------|--------------|-------------|---------------------|-------------|-------------|------------------|
| 粮农组织          | 241          | 129          | 34.9        | 36.1                | 0.12        | 0.11        | 0.01             |
| 原子能机构         | 218          | 64           | 22.7        | 27.7                | 0.12        | 0.09        | 0.02             |
| 国际民航组织        | 21           | 10           | 32.3        | 30.3                | 0.05        | 0.05        | 0.00             |
| 国际法院          | 0            | 4            | 100.0       | 51.7                | 0.00        | 0.06        | (0.06)           |
| 农发基金          | 37           | 25           | 40.3        | 45.7                | 0.11        | 0.09        | 0.02             |
| 劳工组织          | 40           | 45           | 52.9        | 44.8                | 0.03        | 0.05        | (0.02)           |
| 海事组织          | 11           | 13           | 54.2        | 44.0                | 0.06        | 0.10        | (0.04)           |
| 国贸中心          | 16           | 11           | 40.7        | 39.0                | 0.08        | 0.09        | (0.01)           |
| 劳工组织培训中心      | 0            | 2            | 100.0       | 40.9                | 0.00        | 0.04        | (0.04)           |
| 泛美卫生组织        | 48           | 47           | 49.5        | 48.0                | 0.10        | 0.10        | 0.00             |
| 联合国秘书处        | 884          | 607          | 40.7        | 40.5                | 0.07        | 0.07        | 0.00             |
| 妇女署           | 10           | 47           | 82.5        | 80.1                | 0.08        | 0.09        | (0.01)           |
| 艾滋病署          | 26           | 33           | 55.9        | 47.3                | 0.07        | 0.10        | (0.03)           |
| 开发署           | 500          | 417          | 45.5        | 42.6                | 0.17        | 0.19        | (0.02)           |
| 教科文组织         | 49           | 41           | 45.6        | 49.0                | 0.05        | 0.04        | 0.01             |
| 气候公约临时秘书处     | 6            | 3            | 33.3        | 40.1                | 0.02        | 0.01        | 0.01             |
| 人口基金          | 58           | 93           | 61.6        | 48.7                | 0.10        | 0.16        | (0.06)           |
| 难民署           | 77           | 67           | 46.5        | 42.9                | 0.04        | 0.05        | (0.01)           |
| 儿基会           | 471          | 491          | 51.0        | 49.1                | 0.16        | 0.17        | (0.01)           |
| 工发组织          | 33           | 14           | 29.8        | 30.9                | 0.09        | 0.08        | 0.01             |
| 训研所           | 2            | 2            | 50.0        | 47.7                | 0.04        | 0.04        | 0.00             |
| 联合国合办工作人员养恤基金 | 4            | 2            | 33.3        | 45.6                | 0.04        | 0.03        | 0.01             |
| 项目厅           | 103          | 53           | 34.0        | 27.7                | 0.14        | 0.19        | (0.05)           |
| 近东救济工程处       | 35           | 40           | 53.3        | 40.3                | 0.15        | 0.25        | (0.10)           |
| 职员学院          | 0            | 2            | 100.0       | 27.8                | 0.00        | 0.17        | (0.17)           |
| 联合国大学         | 9            | 5            | 35.7        | 23.6                | 0.08        | 0.17        | (0.09)           |
| 世旅组织          | 4            | 1            | 20.0        | 46.7                | 0.08        | 0.03        | 0.05             |
| 万国邮联          | 15           | 4            | 21.1        | 28.7                | 0.11        | 0.08        | 0.03             |
| 粮食署           | 84           | 55           | 39.6        | 41.1                | 0.05        | 0.05        | 0.00             |
| 世卫组织          | 215          | 141          | 39.6        | 40.7                | 0.09        | 0.09        | 0.00             |
| 知识产权组织        | 16           | 13           | 44.8        | 45.4                | 0.03        | 0.03        | 0.00             |
| 气象组织          | 21           | 9            | 30.0        | 36.6                | 0.11        | 0.08        | 0.02             |
| <b>共计</b>     | <b>3 254</b> | <b>2 490</b> | <b>43.3</b> | <b>41.8</b>         | <b>0.09</b> | <b>0.09</b> | <b>0.00</b>      |

资料来源：联合国各实体。

<sup>a</sup> 表 14 涵盖 32 个实体。公务员制度委员会、国际电联和国际电算中心的数据暂缺。上一次报告(A/67/347)不含气候公约临时秘书处、联合国合办工作人员养恤基金和职员学院。

#### 按实体分析的离职情况

71. 2012 年 1 月 1 日至 2013 年 12 月 31 日，在接受调查的 32 个实体中的 11 个实体，妇女占离职总人数的 50% 以上。<sup>39</sup> 这 11 个实体中只有 2 个实体当前的妇女任职比例高于 50%。<sup>40</sup>

72. 32 个实体中有 15 个实体的妇女自然减员率超过男子，<sup>41</sup> 有 10 个实体的男子自然减员率超过妇女。<sup>42</sup> 虽然在大多数实体中，妇女与任职有关的离职比例较高，但在 32 个实体中有 7 个似乎不存在这方面的性别差异。<sup>43</sup>

73. 此外，在妇女自然减员率超过男子的 15 个实体中，只有 6 个实体的妇女自然减员率比男子高出 0.05 或以上，这 6 个实体是：职员学院(妇女自然减员率比男子高 0.17)、近东救济工程处(0.10)、联合国大学(0.09)、人口基金(0.06)、国际法院(0.06)和联合国项目事务厅(项目厅)(0.05)。

#### 4. 秘书处的任用、晋升和离职

##### 任用

74. 在本报告所述期间，联合国秘书处共任用了 5 970 名一年或以上合同工作人员。任用的工作人员中妇女占 39%(2 328 名妇女，其中包括在 D-1 至未叙职等任用的 256 名妇女)，比联合国系统整体的妇女任用比例低 3.1%。在本报告所述期间，除了 P-1 职等外，联合国秘书处的妇女占任用人数百分比在其他各职等上均低于联合国系统。在任用方面，联合国秘书处与整个联合国系统差别最大的是在高级职等(P-5 至未叙职等)上，联合国系统比联合国秘书处高出至少 4%(D-2 职等)和 8%(P-5 职等)(见表 15)。

<sup>39</sup> 国际法院、劳工组织、海事组织、劳工组织培训中心、妇女署、艾滋病署、人口基金、儿基会、训研所、近东救济工程处和职员学院。

<sup>40</sup> 国际法院和妇女署。

<sup>41</sup> 国际法院、劳工组织、海事组织、国贸中心、劳工组织培训中心、妇女署、艾滋病署、开发署、人口基金、难民署、儿基会、项目厅、近东救济工程处、职员学院和联合国大学。

<sup>42</sup> 粮农组织、原子能机构、农发基金、教科文组织、气候公约临时秘书处、工发组织、联合国合办工作人员养恤基金、世旅组织、万国邮联和气象组织。

<sup>43</sup> 国际民航组织、公务员制度委员会、国际电联、泛美卫生组织、联合国秘书处、训研所、粮食署、世卫组织和知识产权组织。

表 15

2012 年 1 月 1 日至 2013 年 12 月 31 日联合国系统所有地点和联合国秘书处专业及以上职类一年或以上合同的妇女任用、晋升和离职比例比较

| 职等        | 任用(妇女百分比)   |             | 晋升(妇女百分比)   |             | 离职(妇女百分比)   |             |
|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|           | 联合国秘书处      | 联合国系统       | 联合国秘书处      | 联合国系统       | 联合国秘书处      | 联合国系统       |
| 未叙职等      | 20.0        | 25.0        |             |             | 12.5        | 26.1        |
| D-2       | 26.3        | 30.3        | 26.0        | 31.7        | 29.4        | 26.1        |
| D-1       | 30.3        | 35.6        | 30.1        | 35.9        | 26.3        | 31.9        |
| <b>小计</b> | <b>27.5</b> | <b>33.1</b> | <b>29.2</b> | <b>35.9</b> | <b>23.9</b> | <b>29.7</b> |
| P-5       | 25.9        | 33.9        | 27.2        | 34.8        | 32.3        | 35.7        |
| P-4       | 35.3        | 39.4        | 37.7        | 40.7        | 36.3        | 39.0        |
| P-3       | 40.6        | 42.9        | 39.8        | 43.1        | 47.0        | 49.8        |
| P-2       | 54.7        | 56.8        | 51.0        | 54.0        | 53.1        | 61.0        |
| P-1       | 78.3        | 59.8        | 100.0       | 76.2        | 80.0        | 61.8        |
| <b>小计</b> | <b>39.7</b> | <b>42.8</b> | <b>39.0</b> | <b>42.3</b> | <b>42.5</b> | <b>44.9</b> |
| <b>共计</b> | <b>39.0</b> | <b>42.1</b> | <b>38.5</b> | <b>41.9</b> | <b>40.7</b> | <b>43.3</b> |

资料来源：联合国各实体。

### 晋升

75. 在本报告所述期间，共有 4 641 名一年或以上合同的工作人员在联合国秘书处得到晋升。妇女占晋升人数的 38.5%(1 789 名妇女)，比联合国系统整体比例低 3.4%。同任用情况一样，在除 P-1 职等外的每一级，联合国秘书处晋升妇女的比例均低于联合国系统的比例。同任用情况一样，秘书处与联合国系统之间最大的差距在高级决策级别，最大的差距还是体现在 P-5 职等，在整个联合国系统晋升至 P-5 职等的妇女人数比秘书处的多 7.6%。

### 离职

76. 在本报告所述期间，共有 1 491 名一年或以上合同的工作人员从秘书处离职。妇女占离职人数的 40.7%(607 名妇女)。与上文关于任用和晋升的分析结果不同，秘书处的女性工作人员离职率总体上低于联合国系统其他实体(分别为 40.7%和 43.3%)。此外，除 P-1 和 D-2 职等，秘书处内其他职等妇女离职比例均低于联合国系统其他实体。虽然联合国系统可能在实现平等任命和晋升妇女方面比在秘书处取得更大进展，但秘书处在留用妇女方面的业绩超过了整体系统。

### 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

77. 大会第 68/140 号决议要求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，为此，妇女署调查了本报告所述 35 个联合国系统实体与性别有关的政策和做法，并收到 30 份答复。为了关于联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划的年度报告而收集的资料，补充了这些答复。

#### A. 联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划

78. 联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划是唯一的统一问责框架，用于系统收集和衡量整个联合国系统性别平等和增强妇女权能的进展情况。行动计划包括 15 个有关性别平等的业绩指标，截至 2017 年联合国系统各实体应实现所有这些指标。在 15 项业绩指标中，3 个涉及妇女地位及其在联合国系统的平等任职：性别平等政策和计划(绩效指标 1)；性别均等和架构(业绩指标 10)；组织文化(业绩指标 11)。下文围绕这些指标提供了政策、做法、进展和挑战的资料。

##### 1. 业绩指标 1：性别均衡的政策和计划

79. 性别平等和增强妇女权能政策是协调与性别平等有关的努力以实现具体目标的一种手段。因此，第一项业绩指标要求所有联合国实体制订和颁布性别平等政策和战略，以实现所有地点各类合同各个职等的妇女平等任职。该行动计划的执行鼓励了这种性别平等政策的制定和改善。2013 年，就行动计划做出报告的 62 个实体中的 29 个制定了性别平等政策，有几个实体改善了该政策与其组织战略计划的一致性。<sup>44</sup> 目前各实体还正在调整这些政策，使其与由妇女署制定并经过行动计划网络核可的标准全系统政策指导文件保持一致。

80. 在积极的一面，对调查作出答复的 30 个实体中有 18 个报告称性别均衡政策日益强大，除了 4 个实体外，其他实体均具体说明了妇女平等任职的高级问责机制。确保高级管理当局对性别均衡目标的坚定承诺，增加了性别平等政策得到有效一致执行的可能性。值得注意的是，3 个实体最近颁布并执行了性别均衡政策：

(a) 艾滋病署启动了其性别平等行动计划，重点是问责制和职业发展，该计划促成 P-5 职等的女性工作人员增加了 8%，达到 42%，还使各国家办事处中女负责人的人数仅一年(2013 年至 2014 年)就增加了 50%；

(b) 国贸中心于 2014 年颁布了一项两性平等政策，题为“以人为本：努力实现全国贸中心范围内的性别均衡”，其中包括与更广泛的性别平等战略和组织战略计划一致的性别均衡目标；

(c) 联合国开发计划署(开发署)颁布了一项新的 2013 年至 2017 年期间性别均等战略，提出了一系列推进性别均等的行动，包括：(一) 灵活适用“在职时间”

<sup>44</sup> 在 2013 年行动计划第二个报告周期，联合国系统的 90%，即 69 个报告实体中的 62 个(包括秘书处各部厅)，提交了报告。

政策，允许妇女在职仅两年后即可申请 P-4 和 P-5 职位；(二) 对妇女所占比例低于 45% 的各局实行特别人才管理措施，特别是仅为妇女候选人开放内部“候选人人才库”；(三) 为潜力较大的妇女实施特别方案(根据非洲区域局的一项试点)；(四) 利用即将退休的情况作为重新平衡某些职能和单位性别分布的机会；(五) 特意针对一般事务人员选拔男性工作人员，因为这些职位主要由妇女填补；(六) 要求各局制定具体措施，鼓励管理人员率先垂范，实现包容性的工作文化，使所有工作人员都可以参与，其贡献得到承认。

81. 令人感到鼓舞的是，12 个没有性别平等政策的实体中有 4 个报告计划制定一项政策，其中最引人注目的是联合国秘书处。<sup>45</sup> 其余 8 个没有性别平等政策的实体<sup>46</sup> 提出了不同理由来解释为何没有该政策，其中包括：实体“规模小而且地位特殊”、“缺乏人力和财政资源”、“已实现均等”、“我们没有促进妇女平等任职的任务”。此外，在没有性别平等政策的实体中，有 5 个报告称为了“节省费用和提高效率”而不再将重点置于性别平等问题，另两个将“缺乏资源”作为解释理由。

## 2. 业绩指标 10：性别架构和均衡

82. 如下文所述，业绩指标 10 要求各实体建立有效的架构，以高效地努力在各级实现性别均等，有效落实影响性别均等的政策和做法，如工作人员甄选、暂行特别措施、工作人员留用和一个强有力的性别平等问题协调中心制度。各实体遵守业绩指标的情况参差不齐，2013 年只有 19% 的实体达到或超过要求，比 2012 年的 13% 略有改善。

### 提高妇女地位的暂行特别措施

83. 仍然存在许多妨碍加速推进性别平等的障碍。按照消除对妇女歧视委员会关于《消除对妇女一切形式歧视公约》第 8 条的第 8(1988)号和关于《公约》第 4 条第 1 款的第 24(2004)号一般性建议的规定，暂行特别措施等干预措施旨在克服包括社会建构的对妇女的歧视在内的障碍，以实现和维持性别均等。按照《消除对妇女一切形式歧视公约》第 4 条第 1 款的规定，这些特别措施是临时性的，在平等任职得到实现并持续一段时间后就不再实施。

84. 暂行特别措施包括一系列文书、政策和做法，包括有针对性的征聘和晋升、妇女培训方案和量化的任务，例如要求至少有一名妇女被列入尚未实现均等的职等的员额候选人短名单。这些措施有别于较为长期的措施，后者旨在解决男女之间的生理差异问题，直至《消除对妇女一切形式歧视公约》第 11 条第 3 款中所提及的科学知识证明有理由进行一次审查为止。

<sup>45</sup> 国际电算中心、联合国秘书处、万国邮联和世卫组织。国际电算中心由世卫组织管理，并将遵守相同的性别平等战略。

<sup>46</sup> 原子能机构、国际法院、公务员制度委员会、泛美卫生组织、项目厅、联合国系统职员学院、妇女署和知识产权组织。

85. 然而，暂行特别措施往往被错误地理解为制度化的偏袒，而不是旨在确保妇女得到与男子平等的对待、机会和奖励的必要措施。消除对妇女歧视委员会在第 25 号一般性建议中试图澄清《公约》第 4 条第 1 款，以“促进和确保其得到缔约国充分利用”。尽管作出了此类阐明特别措施真正性质和职能的努力，但暂行特别措施继续被曲解，并因而未得到充分利用甚至被破坏。

86. 在调查中，30 个实体中的 15 个报告利用了暂行特别措施来提高妇女地位。在那些没有采取此类措施的实体中，8 个实体报告计划颁布和(或)实施此类措施，3 个实体报告说它们已达到或接近达到两性均等。各实体报告了下列已到位的暂行特别措施：为妇女提供辅导和培训方案；妇女候选人列入空缺职位短名单；对竞争较高级别员额所需在职时间实行灵活安排；使用猎头物色妇女人选。其中大多数实体采用了多个不同措施。ST/AI/1999/9 号文件(第 1.8 段)规定必须选择一个实质上同等合格或更合格的女性候选人，联合国各法庭也多次支持这一规定，然而令人注目的是，各实体没有执行这一规定。此外，从调查回复中可以看出，声称没有制定特别措施的 15 个实体中有许多实体实际上似乎有此类措施，只不过以一种或另一种形式出现，这强化了一种看法，即对于哪些属于暂行特别措施存在一些混乱认识。<sup>47</sup>

87. 令人鼓舞的是，调查问卷的答复表明，对暂行特别措施作为加速取得进展的不可或缺途径的认识有所提高。当被要求说出在 P-4 至 D-2 职等实现性别均等的三大障碍时，30 个实体中有 15 个称“没有任用和晋升方面的特别措施”是一个障碍。<sup>48</sup>

88. 此外，对于为何没有利用特别措施这个问题，大多数实体答复称，目前正在审查特别措施的使用问题。只有两个实体对这些措施具有歧视性的看法表示关切。

#### 工作人员甄选

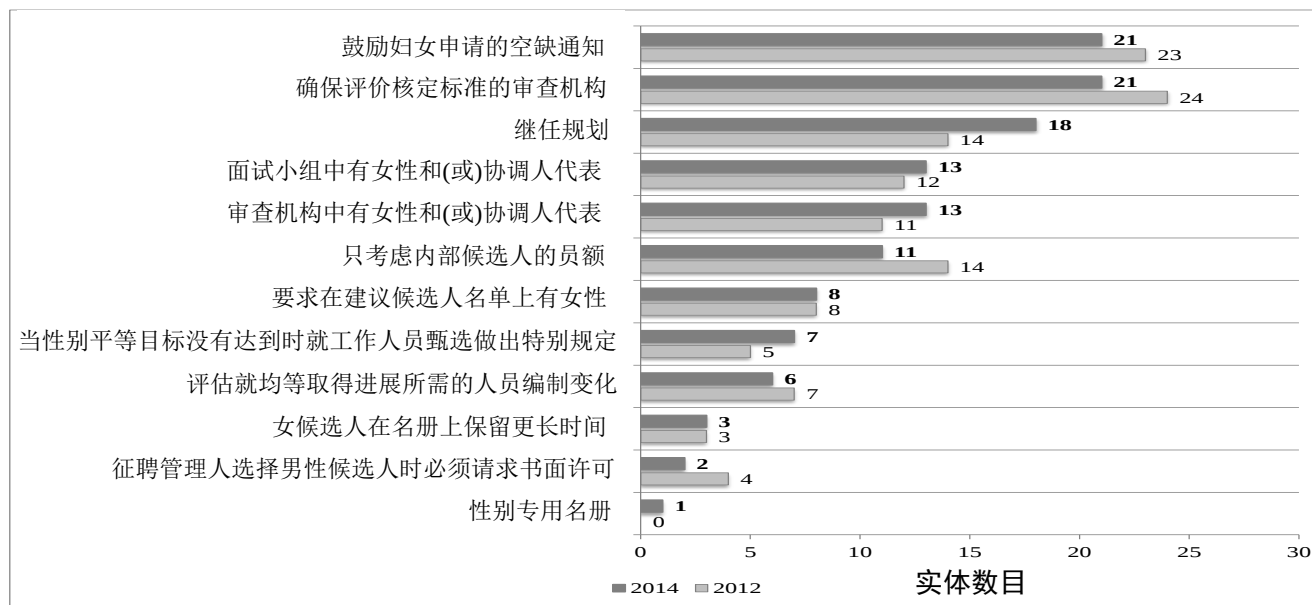
89. 工作人员甄选政策管辖工作人员的征聘，其最终权力属于联合国每个实体内各部厅和其他组织单位的领导。工作人员甄选政策，包括临时特别措施，可用来增加合格妇女候选人的比例，确保她们得到平等考虑和甄选，并协助消除甄选过程中的偏见。

<sup>47</sup> 调查分析发现，报告称没有特别措施的 15 个实体中，14 个实体在其答复的其他部分报告采用了下列措施：妇女保留在名册上的时间比男子长；要求填补空缺的候选人名单中包括妇女；设立辅导方案；要求面试小组中包括妇女；提供性别问题培训。

<sup>48</sup> 可能的障碍还包括：缺乏高级管理人员问责制；合格的女性申请者人数较少；外联不足；缺乏性别均衡协调人制度；缺乏灵活的工作安排；中级女性工作人员职业发展不足；组织文化问题。

图七

截至 2012 年 6 月 1 日和 2014 年 6 月 1 日将性别相关措施纳入其工作人员甄选制度的联合国系统实体数目的比较<sup>a</sup>



来源：2014 年妇女署的实体调查。

<sup>a</sup> 2012 年有 32 个实体完成了妇女署的调查。2014 年有 30 个实体完成了调查，其中包括 3 个 2012 年没有参与的实体。为了准确比较，略去了两次调查没有全部参加的下列实体的答复：2014 年，气候公约临时秘书处、联合国系统职员学院和国际电算中心；2012 年，国际民航组织、海事组织、国际电联、训研所和联合国合办工作人员养恤基金。

90. 工作人员甄选措施总体进展参差不齐，5 项措施在各实体实施的情况增加，另有 5 项措施有减少，2 项保持不变(见图七)。在各实体得以实施的数目增加最多的措施是继任规划，自 2012 年上一次调查以来，采用这种做法的实体增加了 4 个。预期的空缺和退休是提高妇女任职比例的机会，各实体应准备好利用这些机会。

91. 虽然在未达到性别均衡目标时采用了工作人员甄选特别规定的实体有所增加，但加强雇用过程中性别平衡问责制的措施仍然没有得到充分利用。例如，要求审查机构确保评价核定标准并要求征聘管理人在选择男性候选人而不选择合格女性候选人时须请求书面许可的实体数目有所减少。

92. 性别专用名册仍然是最没有得到充分利用的提高妇女地位的工作人员甄选措施。名册便利经过预选的应聘者快速填补空缺，是一个通过及时甄选和安排妇女候选人加快实现两性均等进程的机会。

## 职业发展

93. 对于实现 P-4 至 D-2 职等性别均衡的三个最大障碍这个问题, 30 个实体中有 16 个在答复中提及“中级女性工作人员职业发展不充分”。在这方面, 30 个实体中的 26 个提供了领导力和管理方面的培训; 但是, 只有 4 个有以妇女为对象的培训方案。<sup>49</sup>

94. 提高妇女地位辅导方案是一种提高工作满意度、激励和职业抱负的低成本非正式手段, 其惠益尚待实现。只有 9 个实体报告拥有此类方案, 1 个实体正在制定一个方案。<sup>50</sup>

95. 以下是已认识到职业发展惠益的各实体的一些积极实例:

(a) 开发署在非洲区域局启动了一个女性工作人员的人才管理方案, 并将辅导方案扩大至亚洲及太平洋区域局。开发署发现, 辅导对于新工作人员适应其工作地点是至关重要的, 并且有助于留住年轻的优秀工作人员;

(b) 2013 年 9 月, 前南斯拉夫问题国际法庭启动了一项妇女赋权和领导力举措。它将被辅导者与一个有影响力的支持者网络连接起来, 包括几个职业规划讲习班和研讨会, 旨在协助青年专业人员和处于职业生涯中期和后期过渡期间的人员;

(c) 2013 年, 粮食署制定并实施了一个妇女职业发展和领导力方案。它与担任高级职务的妇女以及潜力极大的初级女性专业人员合作, 建设她们的领导技能和能力, 发展更强大的女性工作人员网络。

## 性别问题培训

96. 在接受调查的 30 个实体中, 有 18 个实体中已开展性别问题培训工作。其中只有 7 个实体规定必须接受培训, 2 个实体表明它们已计划于 2014 年开展强制性的性别问题培训。有效执行培训方案有助于削弱更隐蔽的障碍, 以提高妇女地位并创造对性别问题有更敏感认识的工作环境。各实体提出的开展性别问题培训的障碍包括各种培训方案令工作人员应接不暇以及财政方面的制约因素。

97. 为了让性别问题培训对于联合国系统各个实体更便于落实并具有成本效益, 妇女署正在启动一个关于性别平等和增强妇女权能的在线入门课程。三个强制性模块之一题为“通过该系统促进性别平等”, 包括联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划概览和促进两性平等的内部机制。当被问及是否有兴趣利用这一课程时, 30 个实体中有 22 个做出了肯定的答复。

<sup>49</sup> 农发基金、艾滋病署、开发署和教科文组织, 但令人遗憾的是教科文组织由于财政制约已暂停其培训方案。

<sup>50</sup> 报告拥有这种方案的 9 个实体中, 2 个实体的辅导方案面向男女工作人员开放, 另有 2 个实体正在试行。

## 空缺和退休

98. 预期的空缺和退休是提高妇女任职比例的机会。各实体应准备好通过继任规划利用这些机会，并按职等和部门评估为达到均等所需聘用的妇女人数。在接受调查的 30 个实体中，有 20 个利用继任规划实行人员配置变动，7 个按职等评估了实现性别均衡所需征聘的妇女人数。在某些情况下，这一评估已下放给各部门，而不是一项全组织政策，并由负责实现性别均等进展的部门主管通过考绩管理制度进行监测。这导致了明显不平衡的做法，在一些部门，妇女职业提升相对其他一些部门受到了阻碍。

## 性别均衡协调人制度

99. 为满足业绩指标 10 的要求，协调人必须为 P-4 或以上职等，拥有明文规定的职权范围，并拨出 20%的时间用于履行协调人职能。

100. 大会一再要求指定级别足够高的协调人，能充分接触到高级管理人员，无论是在总部还是在外地，但遵守情况仍参差不齐。调查发现，大多数实体(30 个实体中的 19 个)的协调人为 P-3 或更低职等，其中 9 个实体报告说协调人为一般事务职等。<sup>51</sup> 指定的协调人级别较低特别令人关切，因为这往往制约了他们促进变化的能力。

101. 秘书长已颁布了联合国秘书处性别均衡协调人的职权范围，以支持各部门领导和高级管理人员。<sup>52</sup> 协调人负责制定人力资源行动计划、记分卡和高级管理人员契约的性别平等目标，就工作人员甄选进程提供咨询，并促进提高工作环境中的性别平等意识和敏感认识。

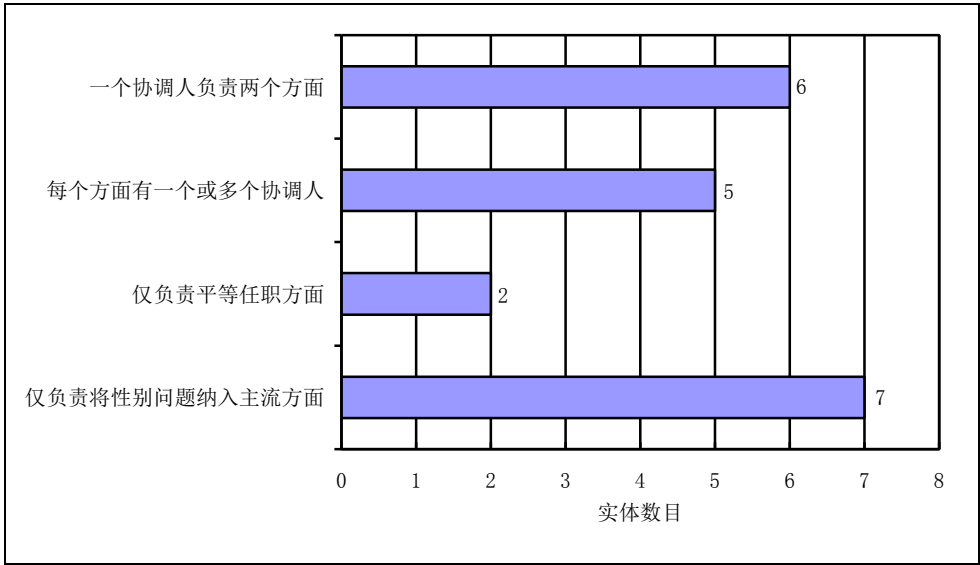
102. 令人鼓舞的是，30 个实体中的 20 个有一个或多个性别平等问题协调人。然而，令人严重关切的是，30 个实体中只有 13 个实体确认其性别平等问题协调人拥有职权范围，只有 6 个实体为其协调人的工作提供了预算。对协调人而言最大的薄弱之处似乎是缺乏能够用于履行其性别平等有关职责的时间。只有 1 个实体报告说，其协调人拨出超过 20%的时间用于履行协调人职能。<sup>53</sup> 大多数实体(75%)报告说，协调人拨出 20%或更少的时间用于履行其协调人职能。此外，如图八所示，大多数协调人同时负责性别平衡和将性别问题纳入主流两个方面，只有 5 个实体为两个问题分别设立了协调人。

<sup>51</sup> 粮农组织、原子能机构、农发基金、劳工组织、劳工组织培训中心、气候公约临时秘书处、项目厅、粮食署和知识产权组织。

<sup>52</sup> 部门协调人的职权范围最早于 1994 年发布，并于 1999 年和 2008 年订正，最近一次更新是 2008 年的 [ST/SGB/2008/12](#)，此处指的即是这一更新。

<sup>53</sup> 开发署协调人能够拨出 50%以上的时间用于履行其协调人职能。

图八  
截至 2014 年 6 月 1 日联合国系统各实体性别平等问题协调人负责妇女平等任职  
和将性别问题纳入主流的情况



资料来源：妇女署的实体调查，2014 年。

103. 在 30 个对调查作出答复的实体中，15 个拥有男性协调人。具有讽刺意味的是，行动计划要求协调人为 P-4 或更高职等，这有助于男子参与，因为正如一个实体指出的那样，“处于较高职等的男性工作人员相对更多。”虽然 3 个实体表示，性别平等问题继续被视为“妇女的问题”，但 9 个实体报告说，在让男性参与方面不存在“任何挑战”，他们“高度参与”，带来了“不同的视角”，并已被证明“对于促进性别平等……是有益的。”

3. 业绩指标 11：组织文化

104. 为所有工作人员创建一个支持、非歧视的积极组织文化，是促进实现性别平等和增强妇女权能的一个关键推进手段。因此，联合国系统必须强调对于所有男女工作人员的有利工作环境。为此，性别平等和增强妇女权能行动计划中包括关于组织文化的业绩指标 11。

105. 业绩指标 11 要求各实体执行与性别平等相关的便利政策，包括关于工作与生活平衡以及预防和禁止歧视和包括性骚扰在内各种骚扰的政策。此外，各实体应使用强制性年度组织文化调查及系统管理各级离职工作人员离职调查等工具监测组织文化。

行为守则：关于歧视、骚扰和虐待的政策

106. 35 个实体已制定禁止歧视、骚扰和滥用权力的政策。大多数实体已有保护雇员免受歧视和骚扰的政策，并向他们提供对不当行为采取行动的适当渠道。22

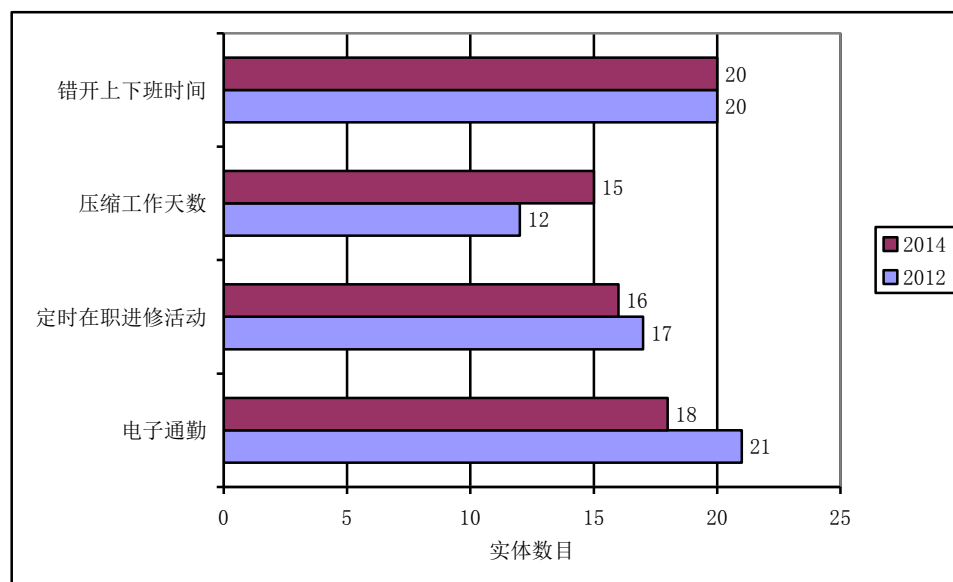
个实体已有保护工作人员免遭性剥削和性虐待的措施，比上一报告所述期间增加 3 个。31 个实体已有保护工作人员不因“举报不当行为和配合正式授权的审计或调查”而遭受报复的政策，32 个实体已制定处理此类案件的政策。然而，工作场所骚扰和歧视的范围尚不清楚，因为不存在全系统报告或追踪不当行为或政策执行情况的机制。

#### 工作与生活平衡和弹性工作安排

107. 大会在一系列决议中呼吁，作为加快实现性别均等的一项重要措施，加强弹性工作安排的执行。弹性工作安排有四个可选方案：错开上下班时间或弹性工时(可选方案 1)；压缩工作天数(可选方案 2)；定时在职进修活动(可选方案 3)；电子通勤(可选方案 4)，所有其他安排(无薪特别假、非全时工作等等)被归类为“其他工作安排”。图九显示了提供每一种可选方案的实体数目。与 2012 年的调查结果相比，提供电子通勤和定时在职进修活动的实体数目略有减少，提供压缩工作天数的实体增加。提供错开上下班时间的实体数目保持不变。有趣的是，错开上下班时间是男性使用最多的灵活工作安排，而电子通勤(自 2012 年以来减幅最大)是妇女主要使用的可选方案(见图十)。

图九

截至 2012 年 6 月 1 日和 2014 年 6 月 1 日联合国系统提供弹性工作安排可选方案的实体数<sup>a</sup>



资料来源：妇女署的实体调查，2012 年和 2014 年。

<sup>a</sup> 2012 年有 32 个实体完成了妇女署的调查。2014 年有 30 个实体完成了调查，其中包括 3 个 2012 年没有参与的实体。为了准确比较，略去了两次调查没有全部参加的下列实体的答复：2014 年，气候公约临时秘书处、联合国系统职员学院和国际电算中心；2012 年，国际民航组织、海事组织、国际电联、训研所和联合国合办工作人员养恤基金。

108. 工作场所的灵活性与女性工作人员更好地参与职场及受到留用积极相关，不仅因为这样可以更好地兼顾育儿和(或)照顾长辈的责任，而且因为没有灵活工作安排，妇女就更有可能限制其职业抱负。然而，并不只是妇女才寻求兼顾工作与生活或从中受益；男子也希望工作场所具有灵活性，并加以利用。例如，有一个实体在 2012 年全球工作人员调查中发现，对工作-生活平衡状况表示不满的男性工作人员多于女性。除了提高职业满意程度之外，研究发现，在许多情形下，工作场所的灵活性带来了成本节约，因为它提高生产力、降低业务成本、减少旷工现象并降低工作人员更替率。<sup>54</sup>

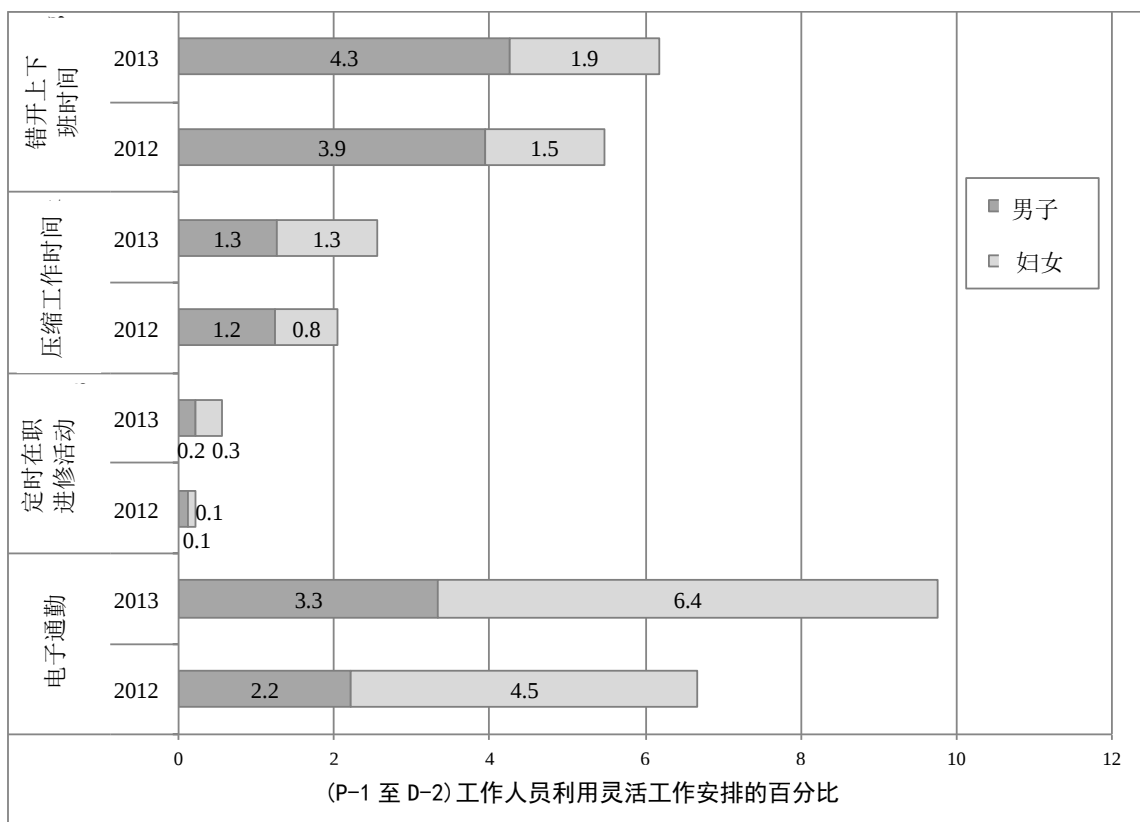
109. 联合国实体提交的利用灵活工作安排情况数据显示，利用此类安排的员工男女都有。男性和女性工作人员特别偏爱两项最受欢迎的可选办法——错开上下班时间和电子通勤。选择错开上下班时间的男性多于女性，而电子通勤正相反(见图十)。选择其他两项可选办法(压缩工作时间表和定时在职进修活动)的男性和女性工作人员则微乎其微。有意思的是，2012 至 2013 年，这四种可选办法利用量都有增加，表明人们越来越多地接受和采纳灵活工作安排。不过，利用率依然不高，利用此类安排的人员不到员工总数的 10%，这一情况与管理人员通常表达的担忧恰恰相反；管理人员常担心，如果对工作人员开放此类安排，绝大多数员工都将选择远程工作。

---

<sup>54</sup> Anna Beninger 和 Nancy M. Carter, “The great debate: flexibility vs. face time. Busting the myths behind flexible work arrangements”, Catalyst(2013 年 7 月号)。

图十

2012 年 1 月 1 日至 2012 年 12 月 31 日及 2013 年 1 月 1 日至 2013 年 12 月 31 日  
联合国系统所有地点一年或以上合同工作人员利用灵活工作安排的情况<sup>a</sup>



来源：联合国各实体。

<sup>a</sup> 十九个实体提供了有关灵活工作安排的数据：粮农组织、原子能机构、国际民航组织、公务员制度委员会、农发基金、劳工组织、海事组织、国际法院、国贸中心、劳工组织培训中心、国际电联、气候公约临时秘书处、难民署、儿基会、训研所、项目厅、粮食署和气象组织。

110. 由于人们对灵活工作安排的定义、内容和应用缺乏了解，妨碍了此类安排的有效采纳。2014 年，6 个实体在调查中提供了它们误以为是灵活工作安排的事例。误以为属于灵活工作安排的情形包括陪产假、哺乳休息时间、非全时工作和留职停薪。主管有抵触，担心失去控制，成为灵活工作安排落实不力的主要原因。此外，小型实体表示，财政方面的制约和员工队伍小，是采纳和执行此类安排方面的主要关切领域。

111. 尽管有这些调查结论，但在整个联合国系统，灵活工作安排正在广为人们所接受。截至 2013 年 2 月 1 日，秘书处所有部门的所有工作人员都可以选择灵活工作安排。在对调查作答的 30 个实体中，只有 3 个(即国际法院、万国邮联和

教科文组织)没有提供灵活工作安排,有9个提供了所有4项可选办法。<sup>55</sup>另有9个实体提供了4种可选办法当中的3种,两项提供最少的办法为压缩工作时间和定时在职进修活动。<sup>56</sup>电子通勤继续成为最受欢迎的方法:联合国系统接受调查的工作人员中,有9.7%报告说在使用这一办法。

112. 2012年,联合检查组就灵活工作安排进行了全系统调研。调研结果显示:

(a) 工作人员在万一需要此类安排时,可以选择这样做,这一点令大多数工作人员感到放心;

(b) 灵活工作安排的解释和执行依然不平衡,有时受到限制;

(c) 管理人员中对灵活工作安排的支持依然不够理想,对执行工作产生负面影响。

113. 以下举例说明为消除联合国系统内有效利用灵活工作安排方面的障碍而作出的努力:

(a) 在 iSeek 网站设立了“灵活工作”(Flexwork)专栏,收入图文并茂的手册、常见问题(FAQ)以及各类资源电子图书馆,供工作人员和主管人员查阅,帮助大家了解和认识灵活工作安排;

(b) 出于监测灵活工作安排的目的,停止使用正式计时制;

(c) 8个实体明确采用荣誉制度或使用非正规、权力下放的监测机制;

(d) 若干实体在其内联网上设立灵活工作安排专栏,发布定期告示,宣传灵活工作安排;

(e) 管理人员和工作人员关于灵活安排的信息会议,如联合国日内瓦办事处举行的此类会议,由此生成了关于灵活工作安排的强制性单元,作为所有监督技能培训课程的一部分;

(f) 人口基金于2013年采用灵活工作安排在线申请流程。虽然可以在线追踪总体使用情况,但个别灵活工作安排的理事事宜则由主管人员负责;

(g) 农发基金开设在线课程,帮助工作人员认识灵活工作安排的重要性;

(h) 开发署即将发表一份管理人员有效执行灵活工作安排的指导方针;

(i) 4个实体目前正在对其灵活工作安排政策进行审查并(或)就观点和使用情况进行工作人员调查。

<sup>55</sup> 国贸中心、艾滋病署、气候公约临时秘书处、人口基金、联合国秘书处、儿基会、项目厅、妇女署和粮食署。

<sup>56</sup> 9个实体提供4种灵活工作安排中的3种,其中5个实体不提供压缩工作时间,4个实体不提供定时在职进修活动。

#### 4. 便利政策

##### 产假、陪产假和收养假

114. 产假、陪产假和收养假属于应享权利，在联合国全系统都可享有。然而，对现行政策进行分析后发现，各实体之间在可休假时间和灵活性方面存在差异。产假平均为 16 周，带全薪，这是最标准的便利政策。2012 年所调查的 32 个实体中，有 29 个提供收养假；两年后，本报告所涵盖的 35 个实体 100% 提供收养假。

115. 然而，相对于产假和陪产假而言，联合国全系统在收养假方面的差异则大得多，而且定义也更为模糊。调查显示，所有的产假和陪产假规定都是全薪和带津贴休假。然而，若干实体的收养假却没有列入同样详细的规定。20% 以上的收养假政策属于“特别假”范畴，有别于陪产假。有一个实体的收养假政策规定，领养一名儿童，最多可休 20 天全薪特别假。另一个实体也提供 4 周特别假；不过，这取决于合同类型，可以包括全薪、部分带薪和无薪。尽管如此，大多数收养假为 8 周，是产假的一半，是典型的 4 周陪产假的两倍。<sup>57</sup> 粮农组织是唯一报告说最多可休 10 周收养假的实体。

116. 虽然在实现陪产假政策标准化、确保假期公平分配方面仍需取得进展，但有些实体自 2012 年以来加强了便利政策。采取全面和定义明确的便利政策的实体包括世卫组织、国际电联和泛美卫生组织。世卫组织的产假是 16 周带全薪，在双胞胎或多胞胎的情况下可休 20 周。此外，产假没有修完的部分可由双亲中另一人代休。临时工作人员也有资格享受产假。世卫组织的收养假值得称道，8 周全薪，不归列为特别假，而是单独订立的政策。<sup>58</sup>

117. 国际电联制定了类似于世卫组织的便利政策，不过，其产假政策也规定，领养婴儿的母亲有资格“在休完收养假后、儿童一周岁前，享受(与生育婴儿的母亲)同样的休息期间”。<sup>59</sup> 泛美卫生组织还规定，父母双方皆为工作人员时，他们可以充分享受其各自的陪产假和产假。此外，在父母双亲皆为工作人员时，他们中任何一方都有权休完自己的收养假。如同世卫组织一样，泛美卫生组织允许双亲中的另一方休完产假剩余部分。

##### 哺乳政策

118. 在哺乳政策方面，进展情况稍差一点；2012 年，90% 的实体已颁布哺乳政策。截至 2014 年，其余 10% 的实体仍然缺乏哺乳政策，或对此类政策未作明确定义。

<sup>57</sup> 不带家属的工作地点的国际征聘工作人员，或因孩子母亲健康问题而处境特殊的工作人员，有资格休 8 周陪产假。

<sup>58</sup> 除了世卫组织，至少有三个实体(劳工组织培训中心、教科文组织和泛美卫生组织)制定了单独的收养假政策。

<sup>59</sup> 虽然国际电联不用“哺乳”或“哺乳”的说法，但提供了与产假相同的休息时间(每天两小时)，在其他方面则措辞相同。

119. 虽然哺乳休息时间通常为每天 2 小时(包括路途时间),但至少有 3 个实体每天仅允许 1 小时(包括路途时间)。特别是这 4 个实体中有 1 个表示,这一时间也应当算作午餐时间。然而,以下实体在哺乳政策方面作出了进步榜样:

(a) 开发署的便利政策为联合国其他几个实体所沿用;开发署于 2013 年修订了其哺乳政策,多一名哺乳的婴儿,休息时间就增加 30 分钟。<sup>60</sup>

(b) 2013 年,近东救济工程处在其西岸外地办事处为哺乳的母亲开放了哺乳场所,在其 5 个外地办事处中,这是第一个这样做的。

#### 妊娠问题工作队的调研

120. 2013 年 1 月至 5 月间,管理事务部设立妊娠问题工作队,同联合国有关部门、共同制度的其他组织和外地工作人员进行磋商,“研究孕妇在艰苦工作地点的处境并就如何满足她们的具体需求提出建议”。<sup>61</sup> 调研结果报告特别注重艰苦工作地点孕妇共同的关切事项。<sup>62</sup> 针对休产假方面缺乏灵活性问题,工作队对把产假作为固定时间段计算而且以周而不是以工作日为单位特别提出了批评。<sup>63</sup> 为使产假计算同其他休假政策相一致并提高使用产假的灵活性,工作队建议:

(a) 取消产假须在一段连续时间内休完的规定;

(b) 把可休产假的期限延长至婴儿出生后 12 个月内;

(c) 修订有关的行政指示,清楚规定 16 周相当于 80 个工作日。<sup>64</sup>

## 5. 监测机制

121. 监测工具,如全球工作人员调查、离职调查和性别均衡计分卡,系统性地了解和评估组织文化及其对妇女在联合国系统内地位的影响。

<sup>60</sup> 国际电联和儿基会报告说有类似的政策。

<sup>61</sup> 工作队是 2011 年 9 月秘书长授权成立的。它由医务处、妇女署、儿基会、人力资源管理厅、开发署和外勤支助部的代表组成。

<sup>62</sup> 工作队在其报告中,把艰苦工作地点定义为“不带家属的工作地点,或不能充分获得孕产妇保健服务或新生儿保健服务的地点”。报告中指出的关切领域包括:同陪产假相比,休法定产假方面相对僵化;缺乏最低限度的产前护理服务;特殊情况下(如多胎)的产假政策适用缺乏一致性;当地征聘人员和国际征聘人员的待遇不同。

<sup>63</sup> 在工作人员细则 6.3 中,产假是作为 16 周日历期计算的,不过,行政指示 [ST/AI/2005/2](#) 规定了在产婴前休假期间非全时工作的条件。

<sup>64</sup> 目前,平均陪产假以类似于年假的方式处理,父亲可选择在孩子出生后一年内任何时间休。工作队在建议中,把陪产假和产假同等对待,允许母亲经其主管批准,休一天或半天产假,以便逐渐返回工作,让她在伴侣休陪产假时上班,保留一些产假以备不时之需,如新生儿动手术。未休产假将在孩子出生 12 个月后失效。

## 全球工作人员调查

122. 根据 2013 年关于性别平等和增强妇女权能行动计划的报告所提供的数据，只有 15 个实体进行了定期的全球人事调查，2 个实体报告称计划采用此类机制。这 17 个实体在 2013 年行动计划报告实体中的比例不到四分之一(24%)。

123. 在全组织范围内进行定期的工作人员调查，是了解组织文化问题的宝贵工具，此类问题有损于性别均等目标的实现和维持，或减缓其进度。工作人员调查搜集关于组织文化、工作人员经验、对障碍的看法以及职业发展和进步、兼顾工作与生活和利用灵活工作安排等方面便利规定的定性资料。工作人员调查所产生的定性和定量两方面数据，对于制定或更新各实体内的性别平等政策也很重要。例如，艾滋病署在编写其 2013 年性别平等行动计划时，就利用了 2012 年 7 月其全体员工调查的结果。艾滋病署在妇女出任 P-5 级别职位及担任国家办事处主任方面取得积极成绩，也可归因于有效使用了调查的结果。

124. 离职面谈也是了解影响工作人员留用及工作人员总体经历的因素的宝贵机会。有资料表明，持有一年或以上合同的妇女离职率(43.3%)高于其总体任职率(41.8%)，显示妇女在工作满意度和职业发展机会方面存在问题。通过离职面谈查明离职的主要原因，有助于各实体降低减员率，扩大合格女性候选人人才库。

125. 30 个实体中有 21 个报告说采用了离职面谈，但只有 11 个每年一次或更频繁地审查离职面谈的结论，只有 9 个实体系统性地记录和分析结果。此外，只有 10 个实体规定离职面谈为强制性。在离职面谈不是强制性的情形下，大多数实体报告说，离职的工作人员只是偶尔填写离职调查表；有 3 个实体报告说从来没人填写离职调查表；只有 2 个实体称离职调查表一直都是要填的。除非对所有离职员工都进行离职面谈，否则，此类面谈的结果就只能偶尔加以使用，因为它们只反映那些自愿进行离职面谈的员工意见，这样，其结果自然有失偏颇。

126. 就员工相对较少的实体而言，难以确保答复者匿名，这就有碍他们提供诚实反馈的意愿。21 个实体中，有 12 个以电子方式进行离职面谈，以便保密并获取更加坦诚的意见，只有 5 个实体进行面对面的面谈，有 4 个实体既使用电子问题单，也进行个人面谈。

127. 采用离职面谈的实体，大多数是在过去五年内才这样做。2009 年，首协会发布了拟议的离职问题单，许多实体都以此为模板。针对实体的需求对问题单加以修改调整，并确保获得性别方面有意义的的数据，这些都依然是难题。

128. 请各实体同妇女署分享离职面谈分析所得的与性别有关的主要结果。几乎在所有情形下，各实体所交流的结果表明，男女离职的原因不一，对工作满意度也不同。有一个实体得出结论认为，“以家庭原因为主要离职理由的男性和女性人数一样多”，但结果也显示，“平均而言，在离职调查表的 50 项指标中，女性对其中 43 项的满意度低于男性。平均而言，女性指称满意程度最低的领域为：

使用技能 / 能力的机会、个人职业进展、所提供的培训和学习机会以及工作对个人生活的影响。”

#### 性别均衡记分卡

129. 记分卡记录了按性别分列的数据，各组织据以监测在实现性别均等等方面的进展情况。记分卡通过使用实时数据，对负面的趋势进行系统追踪和及早侦测，从而加强问责制。有效使用记分卡的实例包括联合国秘书处和艾滋病署：

(a) 秘书处的记分卡被列入高级管理人员与秘书长达成的契约之中，有关方面对其数据进行监测，以了解遵守情况。2010 年以来，记分卡定了一个目标，增加妇女在高级(P-5 及以上)、非高级(P-2 至 P-4)以及一般事务人员职等的任职比例，增加幅度为目前女性任职比例与 50%均等任职比例目标间差额的 50%。由此得出的比率应用于实体内的空缺职位，目的是按照此比率填补所有空缺；

(b) 艾滋病署将性别均衡记分卡用于宣传工作，以图文并茂的形式报告其成果，并在国际妇女节之际加以散发，通过视觉直观的方式列出数据，提高人们对各项具体指标的认识。

130. 性别记分卡作为管理工具确有其长处，但其使用情况依然有限，在秘书处外，只有 5 个实体(艾滋病署、难民署、儿基会、近东救济工程处和粮食署)采用此卡。这些实体中只有 1 个未在记分卡上填入实时数据。该实体对其记分卡每月进行监测。

## 四. 结论和建议

### A. 结论

131. 联合国作为制定国际规范的主要组织，在以身作则方面负有特别责任。因此，联合国必须成为旗手，表明其对自己所倡导的性别平等理念的支持。一个特别重要的方面(本报告意欲陈述)就在于监测和报告联合国系统在争取实现 1995 年《北京宣言》所定并获大会一再支持的性别均等目标方面的进展情况。除本报告外，创新的《性别平等和增强妇女权能行动计划》为计量此类进展情况提供了十分有效的工具，联合国系统各实体把它作为计量和自我报告进展程度的手段，值得称赞。

132. 联合国系统为实现性别均等而取得的进展没有达到人们预期，本报告及过去十年间以往历次报告所载的结论就说明了这一点。《北京宣言》几乎 20 年前所定并经大会此后多次表示支持的目标并没有在合理时间框架内得以实现。因此，联合国系统的领导必须着重关注继续妨碍进展的因素，并采取必要的纠正措施。

133. 在本报告所述期间，联合国系统内妇女总体任职率增加了 0.9%，达 41.8%。此外，按职等来分析，2013 年，P-4 至 D-2 职等妇女任职比例达到了历史新高，

不过，距离实现性别均等目标还有距离：P-4 职等 40.5%，P-5 职等 34.2%，D-1 职等 32.4%以及 D-2 职等 30.1%。然而，相比之下，P-3 职等(45.3%)和未叙职等(26.7%)的妇女任职比例则自上一个报告期以来有所减少。未叙职等的妇女任职比例减少 3.3%，就把过去 10 年(2003 至 2013 年)的总增长率拉了下来，只有 7.4%，即每年 0.7%，证明职等与妇女任职比例呈反比的情况继续存在。

134. 对过去 10 年联合国全系统情况的分析结果显示，性别均等方面的进展平均为不尽人意的 0.5%的年增长率。按照这一速度，联合国系统预期到 2028 年才能实现性别均等；这一期间太长，令人无法接受。

135. 就地点而言，在非总部地点，所有专业及以上职等以及所有合同类别中，妇女任职比例依然偏低。除妇女署外，没有一个实体的非总部地点一年或以上合同妇女任职比例达到 50%或 50%以上的目标。与上一报告期类似，32 个实体中有 9 个实体(28.1%)的总部地点一年或以上合同妇女任职比例达到 50%或更高比率的目标。<sup>65</sup> 相比而言，非总部地点一年或以上合同妇女任职比例进展情况不平均：11 个实体报告说妇女任职比例减少，还有 11 个实体则报告说妇女任职比例增加。在妇女任职比例增加的 11 个实体中，有 5 个实体的增幅为 5%或更高。<sup>66</sup> 就合同类型而言，与一年或以上比较有保障的合同的的女性任职情况形成鲜明对照的是，临时合同妇女任职比例依然偏高。3 个实体的总部地点临时合同任职者中没有任何男性，而且临时合同男性任职者比例总体较低，这就指向一个令人关切的问题，即男性员工获得就业保障的机会大于女性。不过，临时合同妇女任职比例较高，确实表明已形成了一个有经验人才库，相关实体可以从中任命妇女填补正式合同职位。

136. 一年或以上合同中妇女获任命总体比例为 42.1%，同上一报告期持平。不过，如按职等分析任命情况，就会发现有所进展。同上一报告期相比，在 P-1 至 P-3 较低职等获任命的妇女比例较低，在 P-4 至 D-2 较高职等获任命的比例则较高。妇女获晋升比例在 D-1 职等的增幅达 6.8%，这是前所未有的。事实上，P-4 至 D-2 高级职等的妇女任职比例也有增加，增幅最小的是 D-2 职等，1.8%。虽然 P-1 至 P-3 职等妇女获任命比例减少，但 P-1 和 P-2 职等并没有低于性别均等值。未叙职等妇女获任命比例的下降幅度最大(5.8%)。

137. 就晋升而言，依然有许多工作要做，特别是在高级决策层(P-5 至 D-2)；在这一层面上，联合国系统内妇女获晋升比例距离实现均等依然相差近 15 个百分点。令人鼓舞的是，总部地点 D-1 和 D-2 职等妇女获晋升比例比上一报告期有实质性增加：从 27.9%增加到 40.9%，增长了 13%。

<sup>65</sup> 妇女署(79.3%)、教科文组织(55.8%)、儿基会(54.9%)、泛美卫生组织(53.1%)、人口基金(52.7%)、国际法院(51.7%)、开发署(51.6%)、难民署(51%)和艾滋病署(50%)。

<sup>66</sup> 原子能机构、国际电联、艾滋病署、训研所和联合国大学。

138. 本报告所述期间，在所有职等和地点持有一年或以上合同的工作人员离职总数中，妇女占 43.3%。此外，妇女的离职率高于她们的总任职率(41.8%)，这表明在妇女的留用和事业发展方面存在问题。重要的是，持有一年或以上合同的妇女离职比例与她们的职等呈反向关系。最明显的性别不均等体现在妇女自然减员率上，非总部地点的这一比率远远高于总部地点。

139. 联合国秘书处是联合国系统中的最大实体，其雇用的专业工作人员(P-1 至未叙职等)占此类工作人员总数的 33%。截至 2013 年 12 月 31 日，在秘书处专业及以上职类工作人员中，一年或以上合同妇女占 40.5%，比前一个报告期增加了 1.3%。在本报告所述两年期间，秘书处迄今为止妇女任职人数比例最高的是 P-2 至 D-1 职等(见表 7)：P-2 (55.8%)、P-3 (43.4%)、P-4 (39.2%)、P-5 (31.7%) 和 D-1 (30.2%)。D-1 和 D-2 职等妇女任职比例增长率喜人，分别为 3%和 2%。然而，未叙职等的任职比例下降了 2.8%，降至 24.6%。

140. 与联合国系统其他机构相比，秘书处每一个职等任用和晋升的妇女比例都更低，但最低人员配置级别(P-1)除外。在高级决策职等(P-5 至未叙职等)，这一差异最大：秘书处 P-5 职等和未叙职等任用的妇女比例分别比整个联合国系统的平均比例低 8%和 4%，而晋升到 P-5 职等和 D-2 职等的妇女比例分别低 7.6%和 5.7%。从较积极的方面看，秘书处女性工作人员离职比例(40.7%)低于联合国系统其他实体(43.3%)。

141. 在维持和平领域，妇女任职比例有所增加。截至 2013 年 9 月，维持和平行动中 共有 3 557 名女维和人员和 1 603 名女文职人员。截至 2014 年 1 月，在维持和平特派团和政治特派团就职的 6 800 名国际文职人员中，妇女占 29%。这是了不起的进步，因为在 1957 年至 1989 年期间，只有 20 名军警人员为妇女。这证明多年来坚定的政治意愿和持续采取的定向措施取得了积极效果，也是联合国系统其他部厅可以仿效的一种良好做法。与此同时，也应承认会员国在这些努力中发挥了关键作用，它们为这项工作迄今取得成功提供了宝贵支持。

142. 性别平等政策是机构变革的主要驱动力。因此，性别平等和增强妇女权能行动计划的第一个业绩指标是制订和实施相关政策和措施。为此，妇女署敦促应优先重视这一领域。在为本报告目的接受调查的 30 个实体中，有 18 个实体报告称它们制订了性别均衡政策，另有 4 个报告称计划拟订这样的政策，其中最突出的是秘书处。<sup>67</sup>

143. 为有效和可持续地提高妇女平等任职比例，必须建立高效的业务和行政结构，也称为“性别平等架构”。这方面的进展不尽人意。为本报告目的进行的调查结果表明，性别平等问题协调人制度因协调人缺乏资历(63%的实体报告称其协

<sup>67</sup> 国际电算中心、联合国秘书处、万国邮联和世卫组织。国际电算中心由世卫组织管理，并将遵循相同的性别平等战略。

调人的职等为 P-3 或更低)和职能不够正规(只有 13 个实体报告称为协调人明文制定了职权范围,75%的协调人报告说,他们仅将 20%或更少的时间用于执行协调人的任务)而日渐弱化。不过,在征聘男子担任性别问题协调人方面取得了进展。接受调查的一半实体报告称它们有男子担任协调人,大多数实体报告其在征聘男子协调人方面没遇到任何问题,并指出由男性担任这一职务有诸多惠益。

144. 一直强调按照《消除对妇女一切形式歧视公约》的规定采取暂行特别措施具有重要意义,可以此为手段,切实加快实现性别平等。令人鼓舞的是,对暂行特别措施重要性的认识似乎日益增强,50%的调查答复者指出,“在任用和晋升方面缺乏特别措施”是实现性别均等的三大主要障碍之一。截至 2014 年 6 月,30 个实体中有 15 个实体报告称,它们利用特别措施来提高妇女地位,另外 8 个实体报告称计划颁布和(或)执行这类措施。

145. 在联合国系统中,改善职业发展的政策和做法仍不平衡。例如,在接受调查的 30 个实体中,只有 7 个利用继任规划进行人员配置变动,或按职等评估实现性别均衡所需征聘的妇女人数。如上文所述,由于没有做好准备来利用机会之窗,包括通过退休来提高妇女地位,大多数实体可能错失加快取得进展的机会。

146. 接受调查的实体还表示,中级工作人员的职业发展机会不足是这些实体实现性别均衡的最大障碍之一。在这方面,在提供领导和管理培训的 26 个实体中,只有 4 个专门针对妇女提供培训,只有 9 个实体报告称,它们利用辅导方案这一低成本的非正式方式来提高工作满意度、积极性和职业抱负。

147. 值得高度赞扬的是,所有 35 个实体均报告称它们制订了禁止工作场所歧视和骚扰政策。不过,在联合国,工作场所骚扰和歧视的总体情况并不清楚,因为对不当行为或政策执行情况没有进行全系统的报告或跟踪。

148. 接受调查的大多数实体都有育儿假制度;但是,所提供的假期类型差别很大,对收养子女的父母尤其如此。收养假政策各不相同,有的是 20 天全薪特别假,也有单独的收养假政策规定 8 周全薪特别假。

149. 工作场所的灵活性与妇女的留用情况成正向关系,因为灵活工作安排可以更好地实现工作与生活的平衡,而没有灵活性,妇女就更有可能限制她们的职业愿望。如本报告所载调查结果所示,男子也得益于工作场所的灵活性。尽管提供的灵活工作安排略有减少,但它们在联合国系统正得到广泛接受和重视。在妇女署调查的 30 个实体中,除 3 个外(国际法院、教科文组织和万国邮联),其他实体都提供灵活工作安排,9 个实体<sup>68</sup> 为此种安排提供所有四种选择。<sup>69</sup> 此外,截至 2013 年 2 月 1 日,秘书处各部门的所有工作人员都可以选择使用这类安排。

<sup>68</sup> 贸易中心、艾滋病署、气候公约临时秘书处、人口基金、联合国秘书处、儿基会、项目厅、妇女署和粮食署。

150. 监测工具，比如全球工作人员调查、离职面谈和性别均衡记分卡等，有助于评估组织文化及其对联合国系统中妇女地位的影响。尽管如此，在性别平等和增强妇女权能行动计划的报告实体中，只有不到四分之一进行全球工作人员调查，只有 10 个为本报告目的接受调查的实体规定必须进行离职面谈，秘书处以外只有 5 个实体使用性别均衡记分卡。

## B. 建议

151. 只有行政首长和高级官员对提高妇女在联合国各实体中的地位给予最高度优先重视，才能取得可持续和实质性的进展。在这方面的首要目标必须是尽快在各级实现性别均衡。通过坚定努力是可以实现这一目标的。正是本着这种精神，下文提出各项建议，要求联合国系统各实体的负责人及高级官员、包括秘书处各部门的主管予以考虑。

152. 在实体一级制定和执行性别平等政策可促使妇女任职比例显著增加。因此，每个实体应优先重视制定和执行这些政策。

153. 应特别优先考虑在工作人员甄选过程中采用暂行特别措施，以确保实现男女待遇的实质平等。在这方面最有效的措施包括：强制要求将女性候选人纳入短名单；在没有达到性别均等目标而且妇女的资格和经验达到工作胜任能力要求时，应选用妇女；对没有达到均等目标的职等员额如选用男性候选人，高级管理人员必须提供书面理由说明；定期审查名册上合格妇女的长期保留情况。其余措施应包括开展人才招揽活动，以征聘合格的外部女性候选人。

154. 还应优先重视留用合格女性工作人员。各实体应采取定向政策，使妇女能晋升至 P-3、P-5 和 D-2 职等，其中每个职等都是为实现性别均等而进行职业提升的一个重要门槛。建议采取的其他行动包括对所有工作人员进行强制性性别问题培训，包括设立专门的领导能力培训方案，并为留用有经验的女性工作人员、特别是中层职位的女性工作人员拟订具体程序或例外规定。

155. 各实体应审查是否可以为专业职类每个职等实现性别均等确定年度进展目标和(或)进展率，并具体说明通过这些措施到哪一年能实现性别均等。

156. 所有实体应优先考虑并特别重视任用具有适当资历和责任级别的性别平等问题协调人，明文规定其职权范围并分配适当的专用时间和财政资源，使其能履行性别平等主流化和性别均等方面的重要职能。

157. 所有实体应特别优先重视强化执行工作-生活政策和措施，包括明确规定适用此类措施，执行业绩问责(或荣誉)制度，培训管理人员和工作人员切实执行政策和措施，包括鼓励信任和防止羞辱。此外，应在各个阶段按性别分列有

<sup>69</sup> 错开上下班时间或弹性工时、压缩工作天数、定时在职进修活动和电子通勤。

关工作-生活政策和做法的申请、批准、使用和满意率方面的数据，并辅之以通过工作人员调查收集到的定性数据。

158. 所有实体应不断审查流动方面的问题、特别是与女性工作人员有关的问题，以便在总部和非总部地点征聘和留住她们。

159. 所有实体应优先重视制订、协调和执行各项措施，并为之分配足够资源，以预防和处理骚扰工作人员和滥用权力现象。应该对有关事件定期进行全系统跟踪和报告，并在各实体之间交流事件的结果，以查明肇事者并吸取经验教训。各实体应通过妇女署进行协商，协调采取此类措施。

160. 定期进行工作人员调查和离职面谈是非常重要的，可藉此深入了解影响征聘和留用的各种因素。这两项工具都应是强制性的并应定期使用。从工作人员调查和面谈中获取的资料应为制订性别平衡战略文件提供指导。

161. 应统一产假、陪产假和收养假的标准，以确保其公平分配。此外，应按照孕产问题工作队的建议，取消关于产假应是一段连续时间的规定。

162. 按照相关适用程序，所有实体应就既定措施的执行情况对高级管理人员问责，以在可行的最短时间内实现宣布的性别均等目标。为确保实现性别均衡目标，并以稳定和可预见的方式在实现男女平等任职方面取得进展，必须实施这种问责机制。

163. 所有实体应优先考虑继续采用行动计划指标，以达到首协会确定的 2017 年最后期限要求，特别是关于性别均等和组织文化的要求。此外，在行动计划框架内，各实体必须制订、执行和监测性别均等政策和战略，为此拟订明确目标、合理的执行和监测时间表及问责机制。

164. 各实体的负责人应确保与妇女署协调拟订和执行政策和措施，以推动实现均等。这可确保联合国系统内的政策和做法协调一致。

## 附件

截至 2009 年 12 月 31 日、<sup>a</sup> 2011 年 12 月 31 日<sup>b</sup> 和 2013 年 12 月 31 日<sup>c</sup> 按实体分列的联合国系统各地点一年或以上合同 P-1 至未叙职等工作人员性别分布情况

| 实体        | P-1 |    | P-2 |     | P-3   |       | P-4   |       | P-5   |     | D-1 |     | D-2 |    | 未叙职等 |    | 小计    |       | 共计                          |                             | 妇女百分比                       |                             |       |     | 2011 年至<br>2013 年百<br>分比变化 |
|-----------|-----|----|-----|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-----|-----|-----|-----|----|------|----|-------|-------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-------|-----|----------------------------|
|           | 男   | 女  | 男   | 女   | 男     | 女     | 男     | 女     | 男     | 女   | 男   | 女   | 男   | 女  | 男    | 女  | 男     | 女     | 2013 年<br>12 月 <sup>a</sup> | 2013 年<br>12 月 <sup>a</sup> | 2011 年<br>12 月 <sup>b</sup> | 2009 年<br>12 月 <sup>c</sup> |       |     |                            |
|           |     |    |     |     |       |       |       |       |       |     |     |     |     |    |      |    |       |       |                             |                             |                             |                             |       |     |                            |
| 粮农组织      | 13  | 7  | 78  | 126 | 199   | 175   | 378   | 163   | 253   | 80  | 52  | 6   | 19  | 9  | 11   | 1  | 1 003 | 567   | 1 570                       | 36.1                        | 35.2                        | 31.8                        |       | 0.9 |                            |
| 原子能机构     | 5   | 4  | 46  | 53  | 215   | 113   | 350   | 123   | 254   | 48  | 27  | 4   | 9   | 4  | 6    | 1  | 912   | 350   | 1 262                       | 27.7                        | 24.5                        | 22.9                        |       | 3.3 |                            |
| 国际民航组织    |     |    | 13  | 19  | 36    | 26    | 113   | 38    | 38    | 9   | 18  | 2   | 2   | 2  | 1    | 0  | 221   | 96    | 317                         | 30.3                        | 27.9                        | 31.2                        |       | 2.4 |                            |
| 国际法院      |     |    | 9   | 10  | 7     | 11    | 5     | 8     | 4     | 1   | 1   | 0   | 1   | 0  | 1    | 0  | 28    | 30    | 58                          | 51.7                        | 61.1                        | 54.9                        | (9.4) |     |                            |
| 公务员制度委员会  |     |    | 2   | 1   | 2     | 1     | 6     | 3     | 0     | 4   | 2   | 1   | 0   | 1  |      |    | 12    | 11    | 23                          | 47.8                        | 47.6                        | 38.1                        |       | 0.2 |                            |
| 农发基金      | 2   | 2  | 18  | 24  | 19    | 47    | 49    | 34    | 56    | 22  | 11  | 7   | 4   | 1  | 5    | 1  | 164   | 138   | 302                         | 45.7                        | 44.5                        | 45.3                        |       | 1.2 |                            |
| 劳工组织      | 3   | 6  | 28  | 54  | 94    | 106   | 215   | 182   | 212   | 111 | 43  | 31  | 19  | 9  | 5    | 4  | 619   | 503   | 1 122                       | 44.8                        | 44.8                        | 43.5                        |       | 0.0 |                            |
| 海事组织      |     |    | 6   | 20  | 12    | 18    | 21    | 10    | 24    | 11  | 14  | 5   | 6   | 2  | 1    | 0  | 84    | 66    | 150                         | 44.0                        | 43.7                        | 42.0                        |       | 0.3 |                            |
| 国贸中心      | 3   | 2  | 27  | 24  | 25    | 20    | 25    | 12    | 24    | 7   | 1   | 2   |     |    |      |    | 105   | 67    | 172                         | 39.0                        | 36.2                        | 36.4                        |       | 2.8 |                            |
| 劳工组织训练中心  | 0   | 1  | 0   | 3   | 16    | 7     | 11    | 10    | 8     | 6   | 3   | 0   | 1   | 0  |      |    | 39    | 27    | 66                          | 40.9                        | 41.3                        | 40.8                        | (0.4) |     |                            |
| 国际电联      | 0   | 4  | 20  | 25  | 77    | 46    | 58    | 42    | 62    | 15  | 14  | 2   | 8   | 1  |      |    | 239   | 135   | 374                         | 36.1                        | 34.6                        | 31.8                        |       | 1.4 |                            |
| 泛美卫生组织    | 1   | 2  | 17  | 32  | 36    | 51    | 132   | 105   | 40    | 22  | 22  | 19  | 1   | 0  | 2    | 1  | 251   | 232   | 483                         | 48.0                        | 47.9                        | 43.0                        |       | 0.1 |                            |
| 联合国秘书处    | 4   | 11 | 492 | 622 | 2 058 | 1 577 | 2 021 | 1 301 | 1 097 | 509 | 353 | 153 | 125 | 46 | 104  | 34 | 6 254 | 4 253 | 10 507                      | 40.5                        | 39.2                        | 39.1                        |       | 1.3 |                            |
| 妇女署       | 0   | 1  | 3   | 38  | 15    | 58    | 20    | 62    | 17    | 68  | 5   | 15  | 1   | 5  | 1    | 2  | 62    | 249   | 311                         | 80.1                        | 85.3                        | 0.0                         | (5.2) |     |                            |
| 艾滋病署      |     |    | 3   | 7   | 26    | 28    | 51    | 64    | 75    | 58  | 33  | 13  | 5   | 4  | 2    | 1  | 195   | 175   | 370                         | 47.3                        | 45.0                        | 46.7                        |       | 2.3 |                            |
| 开发署       | 1   | 0  | 79  | 119 | 307   | 303   | 471   | 305   | 432   | 246 | 134 | 97  | 53  | 24 | 5    | 4  | 1 482 | 1 098 | 2 580                       | 42.6                        | 42.1                        | 44.6                        |       | 0.4 |                            |
| 教科文组织     | 11  | 11 | 82  | 116 | 150   | 172   | 137   | 122   | 88    | 52  | 38  | 17  | 13  | 10 | 7    | 6  | 526   | 506   | 1 032                       | 49.0                        | 51.4                        | 48.6                        | (2.4) |     |                            |
| 气候公约临时秘书处 | 2   | 0  | 57  | 45  | 59    | 46    | 33    | 20    | 16    | 4   | 6   | 2   | 3   | 0  | 0    | 1  | 176   | 118   | 294                         | 40.1                        | 40.4                        | 0.0                         | (0.2) |     |                            |
| 人口基金      | 1   | 0  | 17  | 34  | 56    | 56    | 95    | 80    | 103   | 89  | 32  | 32  | 9   | 5  | 1    | 2  | 314   | 298   | 612                         | 48.7                        | 51.2                        | 51.2                        | (2.5) |     |                            |
| 难民署       |     |    | 104 | 102 | 423   | 302   | 303   | 220   | 107   | 76  | 51  | 44  | 10  | 6  | 3    | 1  | 1 001 | 751   | 1 752                       | 42.9                        | 42.9                        | 41.3                        | (0.1) |     |                            |
| 儿基会       | 4   | 5  | 109 | 197 | 503   | 467   | 538   | 518   | 322   | 261 | 56  | 37  | 24  | 15 | 2    | 2  | 1 558 | 1 502 | 3 060                       | 49.1                        | 49.8                        | 49.8                        | (0.8) |     |                            |

| 实体            | P-1 |    | P-2   |       | P-3   |       | P-4   |       | P-5   |       | D-1   |     | D-2 |     | 未叙职等 |    | 小计     |        | 共计                          |                             | 妇女百分比               |                     |       |  | 2011 年至<br>2013 年百<br>分比变化 |
|---------------|-----|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|-----|-----|------|----|--------|--------|-----------------------------|-----------------------------|---------------------|---------------------|-------|--|----------------------------|
|               | 男   | 女  | 男     | 女     | 男     | 女     | 男     | 女     | 男     | 女     | 男     | 女   | 男   | 女   | 男    | 女  | 男      | 女      | 2013 年<br>12 月 <sup>a</sup> | 2013 年<br>12 月 <sup>a</sup> | 2011 年 <sup>b</sup> | 2009 年 <sup>c</sup> |       |  |                            |
|               |     |    |       |       |       |       |       |       |       |       |       |     |     |     |      |    |        |        |                             |                             |                     |                     |       |  |                            |
| 工发组织          | 1   | 0  | 11    | 12    | 37    | 27    | 50    | 18    | 55    | 16    | 26    | 9   | 2   | 0   | 1    | 0  | 183    | 82     | 265                         | 30.9                        | 29.6                | 27.7                | 1.3   |  |                            |
| 训研所           |     |    | 4     | 5     | 6     | 8     | 2     | 1     | 9     | 4     | 2     | 2   |     |     | 0    | 1  | 23     | 21     | 44                          | 47.7                        | 54.4                | 47.9                | (6.7) |  |                            |
| 联合国合办工作人员养恤基金 |     |    | 1     | 1     | 15    | 11    | 20    | 16    | 6     | 12    | 5     | 0   | 1   | 1   | 1    | 0  | 49     | 41     | 90                          | 45.6                        | 38.9                | 36.7                | 6.7   |  |                            |
| 项目厅           | 0   | 1  | 30    | 34    | 135   | 45    | 102   | 37    | 59    | 19    | 31    | 2   | 6   | 2   | 2    | 0  | 365    | 140    | 505                         | 27.7                        | 28.9                | 29.8                | (1.1) |  |                            |
| 近东救济工程处       |     |    | 5     | 6     | 24    | 30    | 48    | 33    | 29    | 7     | 12    | 4   | 4   | 2   | 1    | 1  | 123    | 83     | 206                         | 40.3                        | 45.1                | 38.3                | (4.8) |  |                            |
| 联合国系统职员学院     |     |    | 0     | 1     | 4     | 1     | 4     | 1     | 3     | 1     | 1     | 1   | 1   | 0   |      |    | 13     | 5      | 18                          | 27.8                        | 35.0                | 0.0                 | (7.2) |  |                            |
| 联合国大学         |     |    | 5     | 7     | 14    | 8     | 13    | 1     | 7     | 0     | 9     | 1   | 5   | 0   | 2    | 0  | 55     | 17     | 72                          | 23.6                        | 15.4                | 14.0                | 8.2   |  |                            |
| 世旅组织          | 0   | 2  | 3     | 3     | 6     | 8     | 4     | 5     | 5     | 3     | 2     | 0   |     |     | 4    | 0  | 24     | 21     | 45                          | 46.7                        | 42.2                | 37.5                | 4.4   |  |                            |
| 万国邮联          | 1   | 1  | 5     | 4     | 26    | 13    | 18    | 4     | 9     | 2     | 3     | 3   | 3   | 0   | 2    | 0  | 67     | 27     | 94                          | 28.7                        | 26.0                | 24.5                | 2.7   |  |                            |
| 粮食署           | 2   | 1  | 69    | 85    | 304   | 191   | 179   | 145   | 146   | 88    | 66    | 33  | 26  | 10  | 5    | 2  | 797    | 555    | 1 352                       | 41.1                        | 40.9                | 40.9                | 0.2   |  |                            |
| 世卫组织          | 4   | 8  | 33    | 54    | 142   | 172   | 401   | 299   | 412   | 218   | 156   | 50  | 29  | 9   | 11   | 4  | 1 188  | 814    | 2 002                       | 40.7                        | 39.4                | 38.3                | 1.2   |  |                            |
| 知识产权组织        |     |    | 12    | 25    | 50    | 77    | 95    | 73    | 70    | 37    | 30    | 11  | 10  | 4   | 7    | 1  | 274    | 228    | 502                         | 45.4                        | 44.2                | 41.5                | 1.2   |  |                            |
| 气象组织          |     |    | 5     | 11    | 12    | 10    | 30    | 20    | 36    | 9     | 6     | 2   | 6   | 3   | 2    | 1  | 97     | 56     | 153                         | 36.6                        | 32.4                | 29.6                | 4.2   |  |                            |
| 共计            | 58  | 69 | 1 393 | 1 919 | 5 110 | 4 231 | 5 998 | 4 075 | 4 078 | 2 115 | 1 265 | 607 | 406 | 175 | 195  | 71 | 18 503 | 13 262 | 31 765                      | 41.8                        | 41.0                | 39.9                | 0.8   |  |                            |

<sup>a</sup> 根据 34 个实体提交的数据。

<sup>b</sup> 根据首协会的数据(见 [CEB/2012/HLCM/16](#))。

<sup>c</sup> 根据首协会的数据(见 [CEB/2010/HLCM/HR/24](#))。