



经济及社会理事会

Distr.: General
5 October 2018
Chinese
Original: English

麻醉药品委员会

第六十一届会议续会

2018 年 12 月 6 日和 7 日，维也纳

议程项目 4(d)

战略管理、预算和行政问题：联合国毒品和犯罪问题办公室
工作人员构成情况及其他相关事项

预防犯罪和刑事司法委员会

第二十七届会议续会

2018 年 12 月 6 日和 7 日，维也纳

议程项目 4(d)

战略管理、预算和行政问题：联合国毒品和
犯罪问题办公室工作人员构成情况及其他相
关事项

联合国毒品和犯罪问题办公室中的性别均衡和地域代表情况

执行主任的报告*

摘要

本报告是依照麻醉药品委员会第 60/10 号决议及预防犯罪和刑事司法委员会第 26/5 号决议提交的。其中概述了联合国毒品和犯罪问题办公室为实现性别均衡和确保在尽可能广泛的地域基础上聘用工作人员而做出的努力和开展的活动。

* 本报告迟交是为了尽可能纳入最多的最新资料。



一. 导言

1. 本报告是依据以下决议编写的：麻醉药品委员会题为“联合国国际毒品管制方案基金 2018-2019 两年期预算”的第 60/10 号决议及预防犯罪和刑事司法委员会题为“联合国预防犯罪和刑事司法基金 2018-2019 两年期预算”的第 26/5 号决议。
2. 在上述决议中，两个委员会回顾大会第 69/251 号决议，大会在其中除其他外失望地注意到联合国共同制度尤其是在专业及以上职类中实现男女比例 50/50 目标方面进展不足，并请国际公务员制度委员会鼓励共同制度各组织充分执行现有的性别均衡政策和措施。两个委员会分别在第 59/9 号和第 25/4 号决议中请联合国毒品和犯罪问题办公室（毒品和犯罪问题办公室）执行主任加紧办公室的努力，采用加强外联工作等办法，在坚持《联合国宪章》第一百零一条的同时，在专业及以上职类，包括在外地代表中，实现男女比例 50/50 的目标，并向两个委员会的下届会议报告此类措施的进展情况。
3. 麻醉药品委员会第六十届会议续会及预防犯罪和刑事司法委员会第二十六届会议续会分别对毒品和犯罪问题办公室中的性别均衡和地域代表性的报告（[E/CN.7/2017/14-E/CN.15/2017/16](#)）表示赞赏，并赞赏毒品和犯罪问题办公室管理层为改进性别均衡和地域代表情况而作的努力。
4. 毒品和犯罪问题办公室重申，作为联合国秘书处的一个机关，毒品和犯罪问题办公室致力于实现性别和地域均衡的目标并践行尊重多样性这一联合国核心价值，即平等对待男性和女性，不歧视任何一个群体，并将性别视角纳入实质性工作。¹
5. 2017 年 6 月，毒品和犯罪问题办公室执行主任成为国际性别平等倡议人，加入了由 200 多名积极倡议人和前职员组成的网络，其中有国际组织、常驻代表团和民间社会组织的领导人，他们决心打破性别障碍，使性别平等成为各自影响范围内行得通的现实。他在 2018 年再次作出承诺，重申除其他外致力于在联合国维也纳办事处/毒品和犯罪问题办公室内创建一种鼓励更多使用弹性工作安排的组织文化，通过推动有针对性的提高认识活动和密切监测使用情况，进一步推广具有包容性的组织文化。
6. 联合国维也纳办事处/毒品和犯罪问题办公室性别平等和增强妇女权能全球方案是总干事/执行主任办公室于 2017 年 5 月设立的，其宗旨是推动履行全联合国关于性别平等和增强妇女权能的承诺。这一跨领域方案用于协调而全面地促进性别平等，从而实现性别平等。该方案旨在支持(a)系统地将性别平等纳入毒品和犯罪问题办公室规范工作、业务工作和研究工作的主流，以及(b)争取在联合国维也纳办事处/毒品和犯罪问题办公室所有级别工作人员中实现性别均等。迄今为止，主要的成果是联合国维也纳办事处/毒品和犯罪问题办公室性别平等和增强妇女权能战略（2018-2021 年），该战略于 2017 年 12 月经执行委员会核可，并得到总干事/执行主任的核准。该战略完全符合秘书长的优先事项、2017 年 9 月启动的全系统性别均等战略以及《联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划》的新框架。该战略将有助于毒品和犯罪问题办公室到 2021 年在系统而有效地将性别问题纳入方案活

¹ 见主管人力资源管理助理秘书长颁布的通用职位说明中的定义。

动和组织政策与做法（包括在以下段落中描述的）的主流并在其中促进性别平等和增强妇女权能方面取得进展。

7. 2018 年 4 月，联合国维也纳办事处/毒品和犯罪问题办公室人力资源管理处发布了 2018-2021 年人力资源业务战略，得到了执行委员会的核可。该战略旨在为该处的所有客户和伙伴提供最高质量的服务。一个主要的焦点是该处在为联合国维也纳办事处/毒品和犯罪问题办公室提供必要机会在秘书长的管理与发展改革中得到发展并与之保持关联方面所发挥的作用。

8. 毒品和犯罪问题办公室执行主任继续适用关于专业及以上职类高级和非高级员额中女性工作人员所占百分比的具体业绩指标、措施和目标，并为任用来自无人任职或任职人数不足的会员国或可能会任职人数不足的会员国的候选人设定了目标。这些目标记录在由秘书长和执行主任每年签署的高级管理人员契约中。

9. 地域分配指标用于确保各部门和办事机构的首长按照适当幅度制度协助减少无人任职、任职人数不足的会员国和任职人数可能会不足的会员国的数量。该目标衡量在每一空缺员额上对人员首次任用、再任用、晋升、调动和改派的所有行动。

10. 2017 年，毒品和犯罪问题办公室实现了女性在专业及以上职类高级员额（P-5 至 D-2）中所占比例的目标（与 2016 年实现的结果相比提高了 1%），但在非高级员额（P-1 至 P-4）方面略低于目标（与 2016 年实现的结果相比降低了 1%），如下文表格所示。

11. 在 2017 年发布的受适当幅度制限制的 8 个员额上，毒品和犯罪问题办公室并未实现任用来自无人任职或任职人数不足的会员国或任职人数可能会不足的会员国的候选人的目标。截至 2017 年 12 月 31 日，毒品和犯罪问题办公室工作人员中来自任职人数不足的会员国的占 19%（66 人），来自幅度内会员国的占 33%（114 人），来自任职人数偏多的会员国的占 48%（169 人）。在 2017 年所作的甄选方面，获选的候选人来自任职人数不足的会员国的占 14%（8 人），来自幅度内会员国的占 29%（16 人），来自任职人数偏多的会员国的占 57%（32 人）。

12. 本报告提供的数字涉及所有供资来源（经常预算和预算外）的定期合同、连续合同和长期合同工作人员，不包括以下单位：人力资源管理处、财务资源管理处和信息技术科。

联合国毒品和犯罪问题办公室 2017 年业绩，按人力资源管理计分卡衡量 (百分比)

业绩计量	2017 年目标 ^a	截至 2017 年 12 月 31 日实现的数量
任用来自无人任职或任职人数不足的会员国或 任职人数可能会不足的会员国的候选人 ^b	50	13
专业及以上职类高级员额 (P-5、D-1、D-2 和同 等职等) 中的女性工作人员	39	40
专业及以上职类非高级员额 (P-1 至 P-4 和同等 职等) 中的女性工作人员	45	44

^a 由于未公布 2017 年的修订目标，因而继续适用 2016 年的目标。

^b 每个会员国的适当幅度状况见 <https://hrinsight.un.org/analytics> (该网址有密码保护，已启用会员国访问权限)。

二. 全系统性别均等战略推动因素的最新情况

13. 除了秘书处牵头的工作之外，毒品和犯罪问题办公室继续采取行动实现性别均等。本报告突出介绍自执行主任上一次报告 (E/CN.7/2017/14-E/CN.15/2017/16) 发布以来在招聘和留任、职业发展及组织文化等领域在这方面取得的进展。

A. 外联、招聘和留用

14. 毒品和犯罪问题办公室继续加大努力开展外联活动并传播统计数据和信息。毒品和犯罪问题办公室 2017 年参加了 8 次外联活动，在 2018 年 1 月至 9 月期间参加了 3 次活动，分别是在奥地利、法国、德国和爱尔兰举办的，其中包括招聘说明和人才交流会。这些外联活动是应会员国的邀请，在资源允许的情况下参加的，由于资源有限，毒品和犯罪问题办公室无法参加所有地域的此类活动。

15. 毒品和犯罪问题办公室人力资源管理处继续向常驻维也纳联合国的代表团发送高级员额空缺通知，并向纽约人力资源管理办公室外联股转发员额空缺通知，通过联合国社交媒体渠道(脸书和推特)传播。在提交甄选建议供执行主任考虑时，人力资源管理处还提供毒品和犯罪问题办公室当前工作人员的性别和地域分配情况。

16. 毒品和犯罪问题办公室采用了一种严密的申请监测程序。P-3 及以上职等的员额空缺，女性申请人占申请总数不到 30%的，会向招聘事务管理人员重点标出。在这种情况下，会在经常预算员额空缺发布后两周、预算外员额空缺发布后三周，向招聘事务管理人员发出提醒，要求其开展外联活动以吸引更多女性申请人提交申请。鼓励招聘事务管理人员查明有哪些参与公民事务、公共事务或国际事务的专业学会、机构和协会可能会吸引注意到这些职位空缺；人力资源管理处会应请求提供支持。招聘事务管理人员和人力资源管理处协调开展有针对性的外联活动，以确保酌情通过妇女组织(已提供名单)、毒品和犯罪问题办公室的社交媒体频道以及联合国总部的人力资源管理办公室外联股，更广泛地传播职位空缺信息和特别外联活动的信息。

17. 毒品和犯罪问题办公室开发了外联网播研讨会，其内容涵盖征聘程序和申请过程，还包含一个公开问答会。2018 年，通过毒品和犯罪问题办公室的社交媒体频道（脸书和推特）为 4 次网播研讨会作了广告。在 350 个注册者中有 115 人参加了这些网播研讨会，女性参加者略占多数。此外，参加者中超过 70% 具有大学高等学位或更高学位。2018 年网播研讨会参加者的进一步详情，根据他们所提供的信息，按性别、区域、工作经验和学历分列如下。

性别	
女	52.17%
男	47.83%
区域	
非洲	13.04%
亚洲	18.26%
欧洲	48.70%
北美洲	10.43%
南美洲和中美洲	9.57%
工作经验	
12 年以上	10.43%
8 至 12 年	9.57%
5 至 8 年	27.83%
不到 5 年	52.17%
学历	
博士	11.30%
大学高等学位 (硕士学位或同等学位)	60.87%
大学初等学位 (学士学位或同等学位)	25.22%
中学	2.61%

18. 人力资源管理办公室外联股正在为毒品和犯罪问题办公室谈判一个领英专业账户，作为秘书处总体机构账户的一部分，这样毒品和犯罪问题办公室的各个职位空缺就可独立发布。

19. 2018 年 8 月，人力资源管理处试点推出 DevEx 网上就业平台，以供征聘事务管理人员发布某些职位空缺信息，以期确保更广泛地接触到发展部门的专家。世界各地有几十万成员使用该平台寻找工作。除 Inspira 之外通过 DevEx 进行广告，可大大有助于吸引任职比例不足的性别或国籍的人员提出申请。征聘事务管理人员和人力资源管理处都参与决定将哪些职位空缺信息发布在 DevEx 上。鉴于职能和责任的性质，在 DevEx 上做广告的通常是专业及以上职类的职位。

20. 在全系统性别均等战略下，认为 47-53% 之间即为均等。如本报告附件中的表 1 所示，截至 2017 年 12 月 31 日，毒品和犯罪问题办公室 P-3 级别已经实现性别均衡，为 52%。但毒品和犯罪问题办公室 P-2、P-4、P-5 和 D-1 职等的工作人员中女性仅占 38% 至 43%。D-1 职等的工作人员中女性占 43%，相比之下 2016 年为 38%，2015 年为 31%，表明这一比例在稳步增长。截至 2017 年 12 月 31 日，D-2 职等没有女性（后来有一女性候选人获得任命），副秘书长职等（只有一个员额）也没有女

性。如附件中的表 2 所示，截至 2017 年 12 月 31 日，毒品和犯罪问题办公室总部专业及以上职类的职位已经实现了总体性别均衡。

21. 2017 年女性候选人申请数量一直在稳步增加。在这一年，专业及以上职类员额申请人有 36% 是女性，相比之下，2016 年的数字是 33%，2015 年是 31%，相当于每年增长约两到三个百分点。但在 2018 年 1 月 1 日至 9 月 7 日期间，这一趋势出现反转，在专业及以上职类职位申请人中，女性申请人仅占 34%。

22. 值得强调的是，2017 年，获选女性所占比例高于女性申请人所占比例。例如，在 P-3 职等，申请人有 36.0% 是女性，而这些女性获选的有 66.7%。在 P-4 职等，申请人有 32.2% 是女性，而这些女性获选的有 46.2%。毒品和犯罪问题办公室专业及以上职类工作人员性别分布及这些职类员额申请人性别分布的详细统计数据，以及毒品和犯罪问题办公室各职等员额获选候选人的性别和国籍的详细统计数据，均载于本报告附件。

B. 职业发展

23. 如执行主任的前一份报告详细说明的，毒品和犯罪问题办公室继续支持职业辅导；讲习班、在线课程和其他资源；职业发展活动；对学习和发展方案的审查；以及配偶就业援助。例如，自 2014 年启动职业辅导方案以来，人力资源管理处的辅导员已经开办了超过 750 个小时的个人辅导课，参加者中约有 70% 是女性。

24. 毒品和犯罪问题办公室已经作出努力将无意识歧视方面的培训纳入其他学习举措和方案中，包括关于工作人员福利、绩效管理、针对申请人的基于能力的面试和甄选技巧培训，以及导师方案。特别是，为支持全系统性别均等战略所定的建议，即所有实体都应要求征聘事务管理人员接受关于普遍消除工作场所无意识歧视的培训，毒品和犯罪问题办公室已经要求参加面试官小组的所有征聘事务管理人员参加关于无意识歧视的培训。

25. 在性别平等和增强妇女权能全球方案的框架内，毒品和犯罪问题办公室组办了关于将性别问题纳入主流的培训和思考启发会。这些会议的目的是提高工作人员的认识和能力，并鼓励讨论性别平等问题。所讨论的议题包括：如何增进对无意识歧视的理解、执行联合国维也纳办事处/毒品和犯罪问题办公室性别平等和增强妇女权能战略（2018-2021 年）和组织变革。所有会议都向外地办事处直播，每次会议的记录都通过对口通告分发给总部和外地办事处的所有工作人员。

26. 毒品和犯罪问题办公室在维也纳启动了一个题为“服务全员的联合国”的系列讲习班，这一学习举措推动办公场所多样性和包容性，面向联合国所有工作人员及其家人，无论其性别、性取向、心理健康和残疾状况如何。在题为“联合国关爱”的联合国全系统工作场所方案中，联合国维也纳办事处/毒品和犯罪问题办公室的 13 名协调人接受了培训，目前正在执行“服务全员的联合国”的各个模块。

27. 毒品和犯罪问题办公室创建了一个题为“管理人员训练”的认证方案，是专门为女性管理人员设计的。该方案增进训练技能以改进管理人员的绩效并为之提供机会参加 360 度反馈流程和个人训练课程，无需额外费用。

28. 毒品和犯罪问题办公室还正在制定一项建立个人品牌讲习班，协助同事（重点是女性工作人员）发展和推销自己的“品牌”。该讲习班为女性专业人员提供了一

个重要机会，使之提高自身技能并争取更高的职位，并且增加女性在这些较高级别的参与。培训将于 2019 年年初启动。

29. 2017 年，毒品和犯罪问题办公室还开展了“带女儿上班日”活动。在这次活动中，使工作人员的女儿更多了解到毒品和犯罪问题办公室的各种方案和职业。2018 年，参加这一活动的工作人员女儿有 38 人。

30. 2018 年启动了一项辅导方案，将现有的 P-2 至 P-4 职等工作人员与专业及以上职类高级职位工作人员配对，使前者可以得到职业建议和辅导。特别关注为女性配备导师。毒品和犯罪问题办公室主导了一项对 8 名导师的培训课程，推广了在辅导方面的最佳做法，并展示了如何识别和应对无意识歧视以便进一步推广协助男女同事专业发展的平等办法。该方案的试点针对的是 2017 年起加入联合国维也纳办事处/毒品和犯罪问题办公室的年轻女性专业人员，该方案于 2018 年 4 月启动。

31. 2018 年 4 月，在维也纳举办了由联合国系统职员学院编制的题为“领导力、女性与联合国”的培训班。毒品和犯罪问题办公室有 11 名 P-4 及以上职等的女性工作人员参加，进一步完善了她们的领导技能，与其他女性同事建立了关系网络，并建立起重要的相互联系。

C. 组织文化

32. 按照全系统性别均等战略和 2018-2021 年人力资源业务战略，为支持执行主任作为国际性别平等倡导者的承诺，并为进一步推动形成包容性的组织文化（见上文第 5 段），毒品和犯罪问题办公室继续努力支持弹性工作安排、非全日制就业、家庭事务假、产假、陪产假和母乳喂养政策，详见前一份报告。2017 年，有 5 名工作人员选择了工作 50% 或 80%，35 人选择电子通勤，² 7 人选择压缩工作天数。总体上看，根据人力资源管理办公室提供的年度统计数据，³ 联合国维也纳办事处/毒品和犯罪问题办公室在联合国秘书处中是使用弹性工作安排最多的。这主要是因为实际上维也纳的多数工作人员都采用交错工作时间。在新职员入职时，就向他们介绍了弹性工作安排。

33. 在此提醒，弹性工作安排并不属于工作人员应享权利，也并非所有类型的工作都适合弹性安排。因此要求事先征得工作人员上司的批准。上司若驳回弹性工作安排请求，则须向联合国维也纳办事处/毒品和犯罪问题办公室人力资源管理处处长发送书面理由。人力资源管理处对理由进行审查，随后由上司、工作人员本人和人力资源管理处的一名代表进行讨论，探讨该工作人员可另外选择哪些办法以获益于弹性工作安排。

34. 除了上述努力之外，毒品和犯罪问题办公室正在为工作人员制定成套回归方案。这套“欢迎回归”方案将在 2018 年底推行，休完长假（包括产假或陪产假）重返岗位的工作人员均可参加。这套方案的目的是帮助工作人员在离开很长时间后重新融入工作场所。

² 电子通勤允许工作人员每周最多两天在另一工作场所工作。这一百分比反映的是记录在案的电子通勤协议而非临时的电子通勤。

³ 更多信息见 <https://hr.un.org/page/flexible-working-arrangements/reports-and-statistics>。

35. 毒品和犯罪问题办公室正在总部和外地办事处监测并支持所有工作人员完成必修培训课程“我知性别问题”。一个举措是利用每月的人力资源广播庆祝毒品和犯罪问题办公室三个司成功实现 100%的遵守率。

36. 毒品和犯罪问题办公室正在制定并计划启动一项培训课程，内容是《2030 年可持续发展议程》与联合国工作人员的责任，特别是在支持性别平等方面。

37. 为使毒品和犯罪问题办公室的实习生(其中由 65%是女性)更快融入工作队伍，毒品和犯罪问题办公室为新来的实习生编写了一份迎新指南，以协助他们学习和改进。这一努力为在联合国维也纳办事处/毒品和犯罪问题办公室的实习生提供在岗学习机会以使他们在完成实习期后有更好的就业前景，因而有助于实现可持续发展目标 8（促进持久、包容和可持续的经济增长，促进充分的生产性就业和人人获得体面工作）。此外，毒品和犯罪问题办公室还为实习生管理人员编制了培训课程，以帮助他们改进管理技能并促进与实习生形成一种积极而互惠的伙伴关系。

三. 建议

38. 委员会不妨注意到毒品和犯罪问题办公室为实现性别均衡并确保在尽可能广泛的地域基础上征聘工作人员而做的努力。

39. 委员会不妨建议会员国继续支持毒品和犯罪问题办公室努力吸引和保留具备最高标准的效率、能力和品行的工作人员，同时适当注意广泛地域分布和性别均衡的重要性。

40. 最后，在不影响在职工作人员的职业发展机会的前提下，委员会不妨请毒品和犯罪问题办公室继续加强其外联活动，并鼓励会员国支持毒品和犯罪问题办公室在这方面的努力，以使更多合适和合格的女性以及来自无人任职或任职人数不足的国家的人员提出申请。

附件

联合国毒品和犯罪问题办公室工作人员统计数据*、**

表 1

截至 2017 年 12 月 31 日联合国毒品和犯罪问题办公室的专业及以上职类工作人员，按性别和职等分列

	副秘书长		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		共计	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
女	0	0	0	0	6	43	20	39	61	40	56	52	8	38	151	43
男	1	100	2	100	8	57	31	61	91	60	52	48	13	62	198	57
共计	1	100	2	100	14	100	51	100	152	100	108	100	21	100	349	100

表 2

截至 2017 年 12 月 31 日联合国毒品和犯罪问题办公室总部的专业及以上职类工作人员，按性别和职等分列

	副秘书长		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		共计	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
女	0	0	0	0	4	44	16	47	43	49	38	57	8	42	109	50
男	1	100	2	100	5	56	18	53	45	51	29	43	11	58	111	50
共计	1	100	2	100	9	100	34	100	88	100	67	100	19	100	220	100

表 3

截至 2017 年 12 月 31 日联合国毒品和犯罪问题办公室外地办事处的专业及以上职类工作人员，按性别和职等分列

	D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		共计	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
女	2	40	4	24	18	28	18	44	0	0	42	33
男	3	60	13	76	46	72	23	56	2	100	87	67
共计	5	100	17	100	64	100	41	100	2	100	129	100

* 来源：<https://umoja.un.org> 和 <https://hrinsight.un.org>（后一个网站有密码保护，但会员国有访问权限）。

** 数字不包括人力资源管理处、财务资源管理处和信息技术处。

表 4

截至 2017 年 12 月 31 日联合国毒品和犯罪问题办公室的专业及以上职类工作人员，按国籍国和职等分列

国籍国	副秘书长	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	共计
阿富汗						1		1
阿尔及利亚					1			1
阿根廷					2	1		3
澳大利亚				1	2	3		6
奥地利					6	5	1	12
阿塞拜疆				1				1
孟加拉国				1		1		2
白俄罗斯						1		1
比利时		1	1		3		1	6
多民族玻利维亚国					2			2
博茨瓦纳						1		1
巴西					4	1	1	6
保加利亚				1	1	1		3
柬埔寨					1			1
喀麦隆						1		1
加拿大				4	10	6	1	21
中国				1		2	1	4
哥伦比亚					1	1		2
科摩罗							1	1
捷克						1		1
朝鲜民主主义人民共和国						1	1	2
丹麦			1	1	1	1		4
厄瓜多尔					1			1
埃及				2	1			3
芬兰				1	2	2		5
法国			1	4	9	9		23
格鲁吉亚					1			1
德国			1	5	11	7	1	25
加纳				1				1
希腊			1	1	1	2		5
危地马拉						1		1
匈牙利						2		2
印度				2	3			5
印度尼西亚					1			1
伊朗伊斯兰共和国				2	1	1		4
爱尔兰				1	1	1		3
以色列						1		1
意大利			3	8	18	3	3	35

国籍国	副秘书长	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	共计
日本				1	3	1		5
哈萨克斯坦				1	2			3
肯尼亚					1	1		2
吉尔吉斯斯坦							1	1
拉脱维亚					1			1
黎巴嫩					2	1		3
列支敦士登					1			1
马拉维							1	1
马来西亚						1		1
马耳他						1		1
毛里求斯					1			1
墨西哥						3		3
蒙古					1			1
缅甸						1		1
纳米比亚			1					1
荷兰					3	2		5
新西兰					4		1	5
挪威				1	1	2	1	5
巴基斯坦					3	1		4
巴拿马							1	1
秘鲁				1				1
葡萄牙					2			2
摩尔多瓦共和国					1			1
罗马尼亚					2	2		4
俄罗斯联邦	1			2	2	3	1	9
沙特阿拉伯						1		1
塞内加尔					1			1
塞尔维亚					1	1		2
新加坡						1		1
斯洛伐克						2		2
南非				1	2	1		4
西班牙				2	3	4	1	10
苏丹					1			1
瑞典					2	2		4
瑞士					2			2
塔吉克斯坦						1		1
多哥					1			1
土耳其						1	1	2
土库曼斯坦					1			1
乌干达						1		1
乌克兰					1	1		2
联合王国			2	3	13	3		21

国籍国	副秘书长	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	共计
美国		1	2	2	8	6	2	21
乌拉圭			1			1		2
乌兹别克斯坦					1	4		5
委内瑞拉玻利瓦尔共和国					1	1		2
津巴布韦						1		1
共计（85 个国家）	1	2	14	51	152	108	21	349

表 5

联合国毒品和犯罪问题办公室员额申请人性别分布情况，按职等分列

2017

职等	女性申请人人数	男性申请者人数	女性申请人所占比例	男性申请人所占比例	共计
P-2	2 120	2 421	46.7	53.3	4 541
P-3	4 316	7 672	36.0	64.0	11 988
P-4	2 180	4 596	32.2	67.8	6 776
P-5	221	640	25.7	74.3	861
D-1	19	148	11.4	88.6	167
共计	8 856	15 477	36.4	63.6	24 333

2018 年（1 月 1 日-9 月 7 日）

职等	女性申请人人数	男性申请者人数	女性申请人所占比例	男性申请人所占比例	共计
P-2	1 411	1 849	43.3	56.7	3,260
P-3	3 360	6 330	34.7	65.3	9,690
P-4	1 612	4 101	28.2	71.8	5,713
P-5	42	90	31.8	68.2	132
D-1	133	455	22.6	77.4	588
共计	6 558	12 825	33.8	66.2	19 383

表 6

2017 年 1 月 1 日至 2018 年 10 月 3 日联合国毒品和犯罪问题办公室员额选定候选人（内部和外部）的性别分布情况，按职等分列

职等	性别	2017 年 1 月 1 日至 12 月 31 日		2018 年 1 月 1 日至 10 月 3 日	
			百分比		百分比
P-2	女	0	0	0	0
	男	4	100.0	0	0.0
P-3	女	12	66.7	11	57.9
	男	6	33.3	8	42.1

职等	性别	2017 年 1 月 1 日至 12 月 31 日		2018 年 1 月 1 日至 10 月 3 日	
			百分比		百分比
P-4	女	12	46.2	11	50.0
	男	14	53.8	11	50.0
P-5	女	1	14.3	1	50.0
	男	5	85.7	1	50.0
D-1	女	1	100.0	0	0.0
	男	0	0	3	100
小计	女	26	46.43	23	50.00
小计	男	29	53.57	23	50.00
共计	共计	55	100	46	100.00

表 7

2017 年 1 月 1 日至 2018 年 10 月 3 日联合国毒品和犯罪问题办公室员额选定
候选人的国籍国

	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	共计
澳大利亚			1	1		2
奥地利			1	4		5
比利时			2		1	3
保加利亚				1		1
布基纳法索				1		1
喀麦隆				1		1
加拿大		1	5	2	1	9
哥伦比亚			2	1		3
丹麦		1				1
埃及				1		1
芬兰			1			1
法国		1	3	2		6
德国	2		2	5		9
危地马拉			1			1
匈牙利				2		2
印度		2				2
伊朗伊斯兰共和国		1				1
爱尔兰			1			1
意大利		3	2	2	1	8
日本			2	3		5
哈萨克斯坦			2			2
黎巴嫩			1			1
墨西哥				3		3
荷兰			2	1		3
新西兰			1			1
大韩民国					1	1

	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	共 计
罗马尼亚			1	1		2
塞尔维亚			1			1
斯洛伐克				1		1
南非	1		1			2
西班牙			2	1		3
瑞典			2			2
瑞士			1			1
阿拉伯叙利亚共和国				1		1
塔吉克斯坦			1			1
土耳其				1		1
土库曼斯坦			1			1
联合王国			4			4
坦桑尼亚联合共和国				1		1
美国	1		5			6
乌兹别克斯坦				1		1
共计	4	9	48	37	4	102