



## 经济及社会理事会

Distr.: General  
18 October 2016  
Chinese  
Original: English

### 麻醉药品委员会

#### 第五十九届会议续会

2016年11月30日至12月2日，维也纳

议程项目 3

对联合国毒品和犯罪问题办公室毒品问题方案的政策指示及该方案的加强，以及麻醉药品委员会作为其理事机构的作用，包括行政、预算和战略管理问题

### 预防犯罪和刑事司法委员会

#### 第二十五届会议续会

2016年12月1日至2日，维也纳

议程项目 3

战略管理、预算和行政问题

## 联合国毒品和犯罪问题办公室中的性别均衡和地域代表性

### 执行主任的报告

#### 摘要

根据麻醉药品委员会第 58/12 号决议及预防犯罪和刑事司法委员会第 24/3 号决议，本报告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征聘工作人员而做出的努力和开展的活动。



## 一. 导言

1. 本报告的编写依据了麻醉药品委员会题为“联合国国际药物管制方案基金2016-2017 两年期预算”的第 58/12 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2016-2017 两年期预算”的第 24/3 号决议。
2. 两委员会在上述各自决议中回顾了大会第 65/247 号决议，大会在该决议中再次请秘书长提出提案以切实增加发展中国家在秘书处的任职人数，并请联合国毒品和犯罪问题办公室（毒品和犯罪问题办公室）在坚持《联合国宪章》第一百零一条的同时，加大努力以确保在尽可能广泛的地域基础上征聘工作人员，特别是专业及以上职类工作人员，为此除其他外加强外联工作，并向两委员会的下届会议报告这方面的进展情况。在相同决议中，两委员会请毒品和犯罪问题办公室执行主任加大办公室的努力，以在专业及以上职类，包括在外地代表中，实现 50/50 比例的性别均衡目标，同时坚持《联合国宪章》第一百零一条，为此除其他外加强外联工作，并向两委员会的下届会议报告此类措施的进展情况。
3. 大会一直请秘书长为实现妇女在联合国秘书处所有职类工作人员中的平等代表性而加快取得进展，并进一步努力确保在尽可能广泛的地域基础上征聘工作人员，特别是专业及以上职类工作人员，包括提高发展中国家的代表性。
4. 大会第七十届会议通过了《可持续发展目标》。性别平等归在目标 5 下，目标是要“实现性别平等，增强所有妇女和女童的权能”。该目标与以下规定相符，即联合国秘书处工作人员的性别平等类型必须体现联合国希望在这个世界上看到的类型。目标 5 还与促进多样化和包容性的工作场所这一更广泛的目标相关，其中包括但不限于实现工作人员的地域和性别均衡。秘书长确定了一个与《可持续发展目标》相一致的目标，即到 2030 年实现 50/50 比例的性别均等。秘书处尚未达到性别均等，特别是在高级领导职等，这些职等的女性占比不到 30%。
5. 作为秘书处的一个机关，毒品和犯罪问题办公室致力于性别和地域均衡的目标以及联合国的核心价值，即尊重多样性和性别，其定义是平等对待男子和妇女，不歧视任何个人或群体，并将性别观点纳入实质性工作。
6. 为了支持秘书长的努力，毒品和犯罪问题办公室执行主任致力于关于女性在专业职类和一般事务职类高级和非高级员额以及其他类型员额中所占百分比的具体业绩指标、措施和目标，以及关于任命来自无人任职或任职人数不足的会员国或可能成为任职人数不足的会员国的候选人的目标。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。这一契约还包括与遵守《联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划》的基准报告要求相关的业绩措施。
7. 对于高级管理人员契约所确立的关于秘书处中性别和地域代表性的各项目标的进展情况，通过秘书处人力资源管理厅所维护的人力资源管理计分卡工具予以集中跟踪。

8. 截至 2016 年 10 月 18 日毒品和犯罪问题办公室按这些目标做出的业绩<sup>1</sup>列于下文表 1。

表 1  
毒品和犯罪问题办公室业绩，按人力资源管理计分卡衡量

业绩衡量	2016 年 12 月 31 日的 目标 (百分比)	实际，截至 2016 年 10 月 18 日 (百分比)
任命来自无人任职或任职人数不足的会员国或可能变成任职人数不足的会员国的候选人	50	20
专业职类高级员额中的女性工作人员 (P-5、D-1、D-2 和同等职等)	39	38
专业职类非高级员额中的女性工作人员 (P-1、P-2、P-3、P-4 和同等职等)	45	45
一般事务职类员额及其他类型员额中的女性工作人员	50	72

9. 为到 2030 年实现机构所有职等的性别均等，秘书处正在制定一项全面、整体的全秘书处范围性别平等战略，该战略将成为提交大会第七十一届会议的总体人力资源报告的一个关键要素。《2030 年性别平等战略》将作为指导所有部门和机关在各自领域实现性别均等的框架。

10. 2016 年早些时候，秘书处的管理委员会审议了关于该战略的一项提案，并审查了目前的不均衡问题，特别是与 P-5 及以上职等职位有关的不均衡。管理委员会核可了《2030 年性别平等战略》的拟议框架，并请人力资源管理厅编写一份秘书长公报，概述关于推进性别平等的主要原则，以便到 2030 年在秘书处实现性别均等。

11. 《2030 年性别平等战略》将涵盖性别平等的以下四个关键驱动因素：

- (a) 征聘和留用；
- (b) 职业发展；
- (c) 组织文化；
- (d) 支持结构。

12. 本报告着重说明秘书处在上述每一领域的政策和努力，以及毒品和犯罪问题办公室在进一步改善本办公室内性别均衡和地域代表性方面做出的努力。

## 二. 征聘和留用

13. 毒品和犯罪问题办公室中担任高级职务 (P-5 至 D-2) 的妇女人数不足。

<sup>1</sup> 依循与秘书长签署的高级管理人员契约所载方法和范围，并可按人力资源指标衡量进展情况，本报告中列示的数据涵盖毒品和犯罪问题办公室业务司、政策分析和公共事务司、条约事务司、执行主任办公室的员额以及毒品和犯罪问题办公室各外地办事处的专业职类员额。

14. 人力资源厅预测，从现在起到 2030 年秘书处将有 6,153 名专业及以上职类工作人员退休，其中 65%的工作人员是男性。这为弥合现有的性别差距提供了一个重要机会，包括在毒品和犯罪问题办公室。因此，人力资源厅拟定的《2030 年性别平等战略》方面关键举措侧重于提高从所推荐名单中选定妇女的比率，并修订通过高级管理人员契约监测进展情况的现行方法。这些措施将必须考虑到分阶段采用新的工作人员甄选和有管理的流动制度，并将加以调整，以反映推荐和决策框架及基于职业网络的人员配置办法中的差异。

15. 在整个秘书处实施这些改变之前，在现行工作人员甄选政策（ST/AI/2010/3 号行政指示中所载），毒品和犯罪问题办公室正在为进一步改善性别均衡和地域代表性而做出下文所述努力。

### 外联活动

16. 毒品和犯罪问题办公室为了不断改善其工作人员的性别均衡和地域分布，加强了其外联努力，向所有常驻维也纳代表团分发 P-5 及以上职等所有职务的职位空缺信息。

17. 凡某一特定职位空缺需要更有针对性的外联努力争取合格候选人提出申请的，毒品和犯罪问题办公室就通过人力资源管理厅外联小组的全组织范围网络分发职位空缺信息，或者与相关组织的人力资源部门分享这种信息。这些组织包括但不限于国际刑事警察组织（刑警组织）、反恐怖主义委员会执行局、反恐怖主义执行工作队、欧洲安全与合作组织、国际原子能机构和欧洲司法协调机构。2015 年 12 月 1 日至今，已通过外联小组分发了 16 个毒品和犯罪问题办公室此类职位空缺的信息。

18. 此外，还要求征聘事务管理人员通过那些参与公民事务、公共事务或国际事务的专业学会、机构和协会传播职业空缺信息。

19. 在资金允许的情况下，毒品和犯罪问题办公室参加外联活动，包括招聘会，以及对无人任职、任职人数不足的发展中国家进行正式访问期间举行非正式外联活动。在 2015 年和 2016 年，毒品和犯罪问题办公室应邀出席了在五个不同的国家举行的 10 次招聘会和职业相关活动。

20. 在与常驻代表团的代表举行会议期间，毒品和犯罪问题办公室经常鼓励他们提供并着重指明正在申请毒品和犯罪问题办公室空缺职位的外部女性候选人。

### 分发统计数据

21. 为了提高在改善性别均衡和地域代表性方面所取得的进展的能见度，通过每季度向毒品和犯罪问题办公室执行委员会简要通报情况，向毒品和犯罪问题办公室高级管理人员提供作为一个整体的毒品和犯罪问题办公室工作人员的性别和地域分布方面的定期最新信息。

22. 向监督机构和理事机构以及向各会员国提供了定期最新信息和具体报告。

## 甄选程序

23. 为坚持重视性别均衡和地域分布，执行主任继续鼓励毒品和犯罪问题办公室高级管理人员在各自部门为空缺职位甄选工作人员的过程中密切关注这些问题。在所有情况下，评估小组必须至少有一名妇女成员。含有这方面详细建议和准则的特别电文已发送给毒品和犯罪问题办公室内各征聘事务管理人员。
24. 要求征聘事务管理人员在其甄选建议中列入关于已发布的申请人、已列入名册的申请人以及长、短名单所列和所推荐的候选人的性别的信息。此外，执行主任要求在女性候选人得到评估但未得到推荐的情况下须有具体理由。
25. 为协助执行主任就提交其审议的每一项建议作出含有性别和地域角度的知情的甄选决定，人力资源管理处提供了所涉职位的职类和职等目前的性别和地域分布情况。

## 妇女问题协调人

26. 根据 ST/SGB/2008/12，毒品和犯罪问题办公室执行主任已任命两名妇女问题协调人和两名候补协调人。协调人协助执行主任履行其在实现毒品和犯罪问题办公室性别平等方面的职责。为此目的，他们促进提高对性别问题的认识，并促进营造对性别问题敏感的工作环境，办法是向女性工作人员提供咨询，监测实现性别目标的进展，协助制定和实现执行主任与秘书长的契约所确立的性别目标，以及就工作人员甄选程序提供咨询，以期确保顾及实现性别均衡这一目标。
27. 妇女问题协调人以依职身份参与 P-4 及以上职等的空缺职位征聘面试过程，与毒品和犯罪问题办公室工作人员共享性别相关报告和信息，并组织旨在为妇女提供职业支持的活动。
28. 2015 年 4 月，协调人进行了一次工作与生活平衡问题的工作人员调查。对于调查结果和相关建议，与管理层和工作人员进行了分享并在一次特别午餐论坛上进行了讨论。

## 目前的情况

29. 截至 2016 年 10 月 18 日，毒品和犯罪问题办公室达到了高级管理人员契约所定三个性别相关目标中的两个，在第三个目标，即女性工作人员要占高级专业员额（P-5、D-1 和 D-2 以及同等职等）的 39%这一目标中，处于 1%内。毒品和犯罪问题办公室已达到女性工作人员在非高级专业员额（P-1 至 P-4）中占 45%这一目标。在毒品和犯罪问题办公室的一般事务和其他类型的员额中，妇女占工作人员的 72%，这超过了 50%这一目标。妇女在毒品和犯罪问题办公室所有职类的工作人员中占 52%。
30. 正如本报告的附件中表 A.1 所示，在 P-2 和 P-3 职等，到 2015 年底所有工作地点都实现了性别均衡，而在 P-4 职等，只有 37%的毒品和犯罪问题办公室

工作人员为女性。在 P-5 职等，有 44%的工作人员是女性，在 D-1 职等，31%为女性。目前没有妇女任职于 D-2 职等（4 个职位）或副秘书长职等（1 个职位）。

31. 不过，必须结合具体情况来看待上述统计数据。2015 年，有 31%的专业及以上职类员额申请人为妇女，执行主任选定的候选人有 48%是女性。这意味着，在 2015 年，虽然女性申请人所占比例相对较低，但成功的女性申请人所占比例是 17 个百分点以上。今年截至 2016 年 10 月 7 日，执行主任在 51%的案例中为专业及以上职类的职位选定了女性候选人。关于毒品和犯罪问题办公室专业及以上职类工作人员按职等分列的、关于申请人性别分布的以及关于所选定候选人的性别和国籍国的详细统计数据列于本报告的附件。

### 三. 职业发展

32. 为支持和提高在职工作人员的职业发展机会，毒品和犯罪问题办公室正在实施若干措施。正规化指导和职业辅导正在扩大，一些活动专门以妇女为对象。

#### 职业辅导

33. 毒品和犯罪问题办公室以当面和通过电话或互联网方式为在维也纳和外地办事处的工作人员提供辅导服务。自 2015 年初以来，有 80 多名女性工作人员利用了这一机会。在辅导课上，工作人员按本人具体情况接受有关其今后职业机会的指导意见。还为工作人员配偶提供了个别职业辅导课。

#### 讲习班、在线课程和其他资源

34. 关于精神压力调控和维也纳工作与生活平衡的讲习班由医务主任和工作人员顾问共同主持。到目前为止，已经举行了六期讲习班，有 86 人参加了讲习班，其中有 45 人是妇女。在毒品和犯罪问题办公室外地办事处举行了几期关于性别多样性的讲习班。

35. 与联合国所有工作人员一道，毒品和犯罪问题办公室工作人员必须完成妇女署培训中心提供的题为“我了解性别”的在线课程。该课程包含一个题为“妇女、和平与安全”的单元，其中述及在冲突、和平行动和谈判期间促进性别平等和增强妇女权能的重要性。

36. 为所有新征聘的工作人员提供支持和建立联系网的机会，并协助他们顺利地过渡到毒品和犯罪问题办公室的工作，采用了一个特别以妇女为对象的伙伴方案。

## 职业发展活动

37. 在 2015 年国际妇女节，妇女问题协调人与设在维也纳的其他组织共同举办了一次“速度辅导”活动。该项活动使工作人员有机会同高级同事交谈，并征求他们对职业发展的指导意见。2016 年 3 月成功地再次举行了这种活动。

38. 关于毒品和犯罪问题办公室应聘机会和关于编写申请书的专题介绍会在妇女高等教育促进和平维也纳论坛举行，由设在维也纳的秘书处裁军事务厅组办，目的是支持妇女参与和平相关决策进程。

## 学习和发展方案的审查

39. 毒品和犯罪问题办公室正在与人力资源管理厅和秘书处其他部门合作审查所有监督、管理和领导力方案，以确保共同努力实现性别平等的重要性在课程中得到充分反映。

## 配偶就业协助

40. 为毒品和犯罪问题办公室工作人员的配偶提供了支持。毒品和犯罪问题办公室与设在维也纳的其他组织合作推出了配偶就业协助倡议。2016 年 1 月举行了第二次配偶就业协助介绍会，有 230 名工作人员配偶和会员国常驻维也纳代表团工作人员的配偶出席了介绍会，其中估计有 180 名为妇女。

41. 介绍会之后举行了一次为期三天的配偶就业协助讲习班，有 16 人出席了讲习班，全部是女性。该讲习班包括关于过渡中的职业、编写有效的求职申请和为参加求职面试做准备的会议。

## 四. 组织文化

42. 毒品和犯罪问题办公室正在不断努力促进包容性文化，这种文化赞美多样性，包括性别多样性，并为工作人员提供一种灵活和扶持性的工作场所文化，免受任何种类的歧视。已有关于工作与生活平衡的各种政策来帮助工作人员更好地平衡其工作和个人生活。

### 弹性工作安排

43. 为便利工作人员的工作与生活平衡而最广泛使用的一种方法是弹性工作安排，其中包括下文所述的备选方案。

#### 错开上下班时间

44. 根据这一备选方案，工作人员可以在一个工作日和一个日历月内灵活分配工作时数，从而使其有机会在月底前用适合本人要求的时间完成规定的工作时数。

#### 压缩工作天数（九天十个工作日）

45. 根据这一备选方案，将所有通常为十个连续工作日的工作时数压缩至九个工作日，办法是把原本要在第十个工作日工作的时数分配到九天中。正常工作时数的这种重新分配使得工作人员可以每隔一周在两周周期的最后一天休一天假。关于 2015 年就这种工作安排提交的请求的数量信息，见表 2。

#### 暂停工作参加外部学习活动的安排

46. 工作人员凡希望参加联合国以外的大学或其他学习机构所开设的与自己职业发展有关的课程的，可请求每天至多三小时暂停工作，每周不超过 6 小时。某一周内离开工作的时数必须在同一周内补上。

#### 在办公室以外场所办公（电子通勤）

47. 根据这一备选方案，工作人员可以利用计算机和互联网及电话连线，每周至多两天在工作地点的办公室以外其他工作场所履行其所担负的正常职责。该工作人员必须在任何时候都可联系上。每周的两个电子通勤日可按半天、整天或小时使用。关于 2015 年就这种工作安排提交的请求的数量信息，见表 3。

表 2

2015 年按性别和职等分列的压缩工作周备选方案请求数量

	P-4	P-3	G-6	共计
女	2	0	1	3 (60%)
男	1	1	0	2 (40%)

表 3

2015 年按性别和职等分列的电子通勤请求数量

	P-3	G-5	G-4	共计
女	4	1	2	7 (100%)
男	0	0	0	0

48. 弹性工作安排并不属于工作人员应享权利，而且并不是所有类型的工作都适合弹性安排。因此，需经主管核准。

#### 非全时就业

49. 可向专业职类和一般事务职类的工作人员提供 50%或 80%时数的非全时就业。从事 80%时数工作的工作人员可按弹性工作时数工作。

50. 2015 年，毒品和犯罪问题办公室共有 29 名工作人员请求非全时就业。关于更多信息，见表 4。

表 4

**2015 年按性别和职等分列的非全时就业请求数量**

	P-4	P-3	P-2	G-5	G-4	共计
妇女对 50%时数工作的请求	—	2	—	2	2	6
妇女对 80%时数工作的请求	—	—	1	2	—	3
妇女对非全时就业的请求总数	—	2	1	4	2	9 (82%)
男子对非全时就业的请求总数	1	1	—	—	—	2 (18%)
男子对 50%时数工作的请求	1	1	—	—	—	2
共计	1	3	1	4	2	11 (100%)

**家事假**

51. 如有与家庭有关的紧急情况，可以使用无证明病假。在符合某些条件的前提下，可准许收养了儿童的工作人员休为期最长八周的带全薪特别假。在某些条件下，可准许新生儿或被收养儿童的父母休为期最长两年的作为无薪特别假的育儿假。

**产假和陪产假**

52. 工作人员有权享受产前和产后假以及陪产假。关于产假和陪产假请求数量的信息，见表 5 和表 6。

表 5

**2015 年产假请求数量**

P-4	P-3	P-2	G-6	G-5	共计
1	6	1	1	1	10

表 6

**2015 年陪产假请求数量**

P-5	P-4	P-3	P-2	G-6	G-4	G-2	共计
1	14	6	1	2	1	1	26

## 母乳育儿

53. 本组织关于母乳喂养的政策通过提供更有利于家庭的工作环境，协助系哺乳母亲的工作人员实现其职业和个人生活的更好平衡。在维也纳国际中心，为哺乳母亲提供了一个配有适当装备的专用区，其中包括一台供储存牛奶的冰箱。
54. 根据这一政策，允许哺乳母亲每天离开工作最长两小时以便为不满 12 个月的婴儿哺乳。每天离开工作的时间在尽可能大的程度上取决于工作人员的需要，不过她必须与她的主管进行协商，以达到其个人需要和工作需要的最佳平衡。
55. 工作人员如系不满 12 个月的婴儿的哺乳母亲，可选择在进行公务差旅时携带婴儿旅行，但该工作人员如前往不带家属工作地点则除外。如果允许婴儿旅行，除了所批准给母亲的旅费外，本组织还为婴儿支付母亲的交通票价的 10% 和适用的每日生活津贴的 10%。

## 五. 支持结构

56. 毒品和犯罪问题办公室的所有人力资源计划和活动都依据了《联合国宪章》以及大会确立的秘书处规则和条例。它们遵循联合国总部的有关政策、做法和指导。
57. 毒品和犯罪问题办公室执行主任按其授权行事于 2013 年 4 月核准了《毒品和犯罪问题办公室工作人员指导说明：将性别观点纳入毒品和犯罪问题办公室工作主流》。该份指导说明的目的是协助工作人员有效地将性别观点纳入其工作的所有方面，包括进行战略规划，制定规范标准，设计和提供专题方案和区域方案，以及通过该方案或项目周期开展工作。《指导说明》已在整个毒品和犯罪问题办公室范围作了分发，以供在项目、方案和政策内部实施。

## 六. 建议

58. 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所做的努力。
59. 委员会不妨建议会员国进一步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，同时适当注意到广泛地域分布和性别平等的重要性。
60. 在不影响在职工作人员的职业发展机会的情况下，委员会似宜请毒品和犯罪问题办公室加强其外联活动，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，以鼓励更多合适和合格的妇女提出申请。

## 附件

## 联合国毒品和犯罪问题办公室工作人员统计数据

表 A.1

截至 2015 年 12 月 31 日所有工作地点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	
	工作 人员数	%														
女	0	0	0	0	4	31	22	44	49	37	56	50	13	62	144	43
男	1	100	4	100	9	69	28	56	83	63	56	50	8	38	189	57
共计	1	100	4	100	13	100	50	100	132	100	112	100	21	100	333	100

表 A.2

截至 2015 年 12 月 31 日在维也纳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	
	工作 人员数	%														
女	0	0	0	0	3	38	18	55	36	47	36	59	11	58	104	52
男	1	100	3	100	5	63	15	45	40	53	25	41	8	42	97	48
共计	1	100	3	100	8	100	33	100	76	100	61	100	19	100	201	100

表 A.3

截至 2015 年 12 月 31 日其他工作地点的专业及以上职类工作人员，按性别和职等分列

	D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		共计	
	工作 人员数	%												
女	0	0	1	20	4	24	13	23	20	39	2	100	40	30
男	1	100	4	80	13	76	43	77	31	61	0	0	92	70
共计	1	100	5	100	17	100	56	100	51	100	2	100	132	100

表 A.4  
截至 2016 年 9 月 14 日专业及以上职类工作人员，按国籍国和职等分列

国籍国	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				3	1		4
澳大利亚			2	2	4		8
奥地利				3	4	2	9
阿塞拜疆			1				1
孟加拉国			1		1		2
白俄罗斯			1		1		2
比利时	1	1	1	3			6
多民族玻利维亚国				2			2
博茨瓦纳					1		1
巴西				3	1		4
保加利亚			1	1			2
柬埔寨				1			1
加拿大			4	5	5		14
智利					1		1
中国			1		1		2
哥伦比亚					1		1
捷克					1		1
丹麦		1		2		1	4
厄瓜多尔				1			1
埃及			2	1			3
芬兰			1	3	3		7
法国		1	4	8	10	1	24
冈比亚			1				1
格鲁吉亚				1			1
德国			5	11	7	1	24
加纳			1				1
希腊		1	1	2	2		6
危地马拉					1		1
匈牙利					1		1
印度			2	3	1		6
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
意大利		3	6	14	4	2	29
日本				4	1		5
哈萨克斯坦			1	1	1	1	4
肯尼亚				2	2		4
吉尔吉斯斯坦					1		1
拉脱维亚				1			1
黎巴嫩				1	3		4

国籍国	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	共计
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				1	2	2	5
蒙古				1			1
摩洛哥						1	1
缅甸					1		1
纳米比亚		1					1
荷兰				3	3		6
新西兰				4			4
挪威			1	1			2
巴基斯坦				2	2		4
巴拿马					1		1
秘鲁			1				1
葡萄牙				3	1		4
摩尔多瓦共和国				1			1
罗马尼亚				2	1		3
俄罗斯联邦	1		1	2	1	2	7
塞内加尔				1			1
塞尔维亚				1	1		2
新加坡					1		1
斯洛伐克					1		1
南非			1		1		2
西班牙			3	3	4		10
苏丹				1			1
瑞典				1	2	1	4
瑞士				1	1		2
塔吉克斯坦					2		2
突尼斯						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
大不列颠及北爱尔兰联合王国		2	1	13	5		21
美利坚合众国	1	2	3	8	8	1	23
乌拉圭	1	1			1		3
乌兹别克斯坦				2	2		4
委内瑞拉玻利瓦尔共和国				1	1		2
津巴布韦		1			1		2
共计	4	14	50	136	110	19	333

表 A.5  
2015 年员额申请人性别分布情况，按职等分列

职等	女	男	女 (百分比)	男 (百分比)	共计
P-2	553	631	46.70	53.30	1 184
P-3	2 867	5 890	32.70	67.30	8 757
P-4	1 675	4 536	27.00	73.00	6 211
P-5	99	193	33.90	66.10	292
D-1	37	133	21.80	78.20	170
共计	5 231	11 383	31.49	68.51	16 614

表 A.6  
2015 年 1 月 1 日至 2016 年 10 月 7 日毒品和犯罪问题办公室员额选定候选人的性别分布情况，按职等分列

职等	性别	2015 年 1 月 1 日-12 月 31 日		2016 年 1 月 1 日-10 月 7 日	
P-2	女	3	100%	2	50%
	男	0	-	2	50%
P-3	女	13	46.43%	17	62.96%
	男	15	53.57%	10	37.04%
P-4	女	9	36%	8	38.10%
	男	16	64%	13	61.90%
P-5	女	3	100%	1	25%
	男	0	-	3	75%
D-1	女	1	100%	1	100%
	男	0	-	0	-
D-2	女	0	-	0	-
	男	1	100%	0	-
共计	女	29	47.54%	29	50.88%
	男	32	52.46%	28	49.12%
	共计	61	100%	57	100%

表 A.7  
2016 年 1 月 1 日至 10 月 7 日毒品和犯罪问题办公室员额选定候选人的国籍国

	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1
澳大利亚		1			
奥地利	1	1	1		
比利时					1
巴西		2			
加拿大		3	3		
中国	1				
科摩罗	1				
丹麦		1			
厄瓜多尔			1		
芬兰		1			
法国		2	1		
德国		2	1		
希腊		1			
爱尔兰		1			
以色列		1			
意大利			3	1	
黎巴嫩			1		
列支敦士登			1		
挪威	1	1			
巴基斯坦			1		
大韩民国		1			
摩尔多瓦共和国			1		
罗马尼亚			1		
俄罗斯联邦		2	1	1	
沙特阿拉伯		1			
斯洛伐克		1			
南非			2		
西班牙			1		
多哥			1		
土耳其		1			
联合王国		1	1	2	
乌克兰		1			
美国		1			
津巴布韦		1			
共计	4	27	21	4	1