



麻醉药品委员会

第六十三届会议续会

2020年12月2日至4日，维也纳

议程项目 4(b)

战略管理、预算和行政问题：在政策和预算问题上对联合国毒品和犯罪问题办公室毒品问题方案的指示

预防犯罪和刑事司法委员会

第二十九届会议续会

2020年12月3日和4日，维也纳

临时议程*项目 3(b)

战略管理、预算和行政问题：关于联合国预防犯罪和刑事司法方案政策和预算问题的指示

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 62/9 号决议及预防犯罪和刑事司法委员会第 28/4 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。

* E/CN.15/2020/1/Add.1。



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“联合国国际药物管制方案基金 2020-2021 两年期预算”的第 62/9 号决议与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 2020-2021 两年期预算”的第 28/4 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在实现 50/50 性别均衡目标方面进展不足。两个委员会还坚持《联合国宪章》第一百零一条，该条规定，在确保最高标准的效率、才干及忠诚的同时，应充分顾及在尽可能广泛的地域基础上征聘工作人员的重要性。有意见关切地指出，联合国毒品和犯罪问题办公室（毒品和犯罪问题办公室）的工作人员缺乏多样性，特别是缺乏公平地域代表性。要求毒品和犯罪问题办公室采取更有效的措施，确保从多样化的候选人库中征聘，对专业及以上职类的征聘尤应如此。
3. 除非另有说明，本报告提及的数字是指毒品和犯罪问题办公室定期合同、连续合同和长期合同工作人员，以及由经常预算和预算外资金供资的职位。
4. 毒品和犯罪问题办公室重申，自身作为联合国秘书处的一部分，致力于在工作人员中实现 50/50 性别均衡和地域多样性的目标，并致力于创造一个相互尊重的多样化和包容性环境。¹
5. 毒品和犯罪问题办公室执行主任在 2020 年获任命之际成为了国际性别平等倡议人，加入了一个由 250 多名活跃的倡议人和前职员组成的网络，这些人担任国际组织、常驻代表团和民间社会组织的负责人，决心在各自影响范围内使性别平等成为可行的现实。2020 年，执行主任承诺系统地加强包容和扶持性的组织文化；努力提高尚未实现均等的工作人员各职等中的女性任职比例；并利用一切机会，在与毒品和犯罪问题办公室项目和方案有关的每次国家访问中，各视察一项促进性别平等的方案。
6. 联合国维也纳办事处及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由总干事/执行主任办公室于 2017 年 5 月设立，在该全球方案的背景下，2019 年和 2020 年期间推进了几项关键举措，以便协调和全面地实现性别平等（见第 25-27 段和第 40 段）。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）及其相关行动计划继续发挥重要文件的作用，协助毒品和犯罪问题办公室系统和有效地将性别问题纳入方案活动和组织政策与做法的主流，并在其中促进性别平等和增强妇女权能。
7. 联合国维也纳办事处/毒品和犯罪问题办公室执行委员会 2018 年 4 月核准的 2018-2021 年人力资源业务战略继续接受密切监测，从而确保人力资源管理处的工作与毒品和犯罪问题办公室的业务需求保持一致，并继续为成功完成任务作出贡献。该战略促进了在秘书长管理和发展改革的背景下建设变革和参与的能

¹ 概述见职位空缺通知中的特别说明部分，该说明部分由管理战略、政策和合规部人力资源厅于 2020 年上半年更新。

力，并推动了持续的社会变革。为了紧跟并应对当前和未来的人力需求，人力资源管理处开展了年度客户调查，并继续通过 2019 年全秘书处工作人员参与度调查和 2020 年 5 月的冠状病毒病（COVID-19）远程工作调查来跟踪工作人员的参与情况。

8. 联合国维也纳办事处与毒品和犯罪问题办公室的结构和组织公布在秘书长的公报（ST/SGB/2004/5 和 ST/SGB/2004/6）中。根据这些公报，属于毒品和犯罪问题办公室职权范围的服务单位有：人力资源管理处、财务资源管理处和信息技术处。属于联合国维也纳办事处职权范围的服务单位有：会议管理处、一般支助科、采购科以及安保和安全处。本报告提供的数字不包括财务资源管理处、人力资源管理处和信息技术处的工作人员和职位数据，表 11 和表 12 列出的数据除外（见附件）。^{2,3}

二. 高级管理人员契约评估

9. 为了支持秘书长努力培养多样化的工作人员队伍，关于由执行主任作出甄选决定的专业及以上职类各职等（P-2 至 D-1）女性工作人员百分比的具体业绩指标和目标、任命来自无人任职或任职人数不足会员国的候选人的目标，以及实现更多样化的区域代表性的目标，继续纳入执行主任与秘书长的年度高级管理人员契约（见表 1）。

10. 秘书处于 2020 年 1 月发起了《地域多样性战略》（见第 46 段），提出采用一种重点突出的方法实现地域多样性。“地域多样性”一词既包括公平地域分配，也包括提高区域组多样性，反映出高级管理人员契约的两项地域目标。高级管理人员契约中的地域代表性指标用于确保各部门和办事机构的主管按照适当幅度制度协助减少无人任职和任职人数不足的会员国的数量。该目标衡量在填补每一空缺的“按地域分配的员额”时采取的所有首次任用、再任用、晋升、调动和改派人员行动。截至 2019 年 12 月 31 日，按地域分配的员额占毒品和犯罪问题办公室由经常预算供资的专业及以上职类职位的 22%（87 个职位）。这一数字不包括管理司人力资源管理处、财务资源管理处和信息技术处的职位。为了进一步提高地域多样性，高级管理人员契约的第二项地域目标要求每一年都应取得相应进展，推动实现联合国各区域组在毒品和犯罪问题办公室的代表性多样化。⁴

11. 毒品和犯罪问题办公室 2019 年在公布的八个按地域分配的员额上达到了任命来自无人任职或任职人数不足会员国的候选人的目标。截至 2019 年 12 月 31 日，毒品和犯罪问题办公室工作人员中来自无人任职和任职人数不足的会员国

² 根据会员国在 2018 年 11 月改进联合国毒品和犯罪问题办公室治理和财务状况不限成员名额常设政府间工作组会议上提出的建议，本报告概述了管理司的工作人员构成情况（见附件，表 11 和 12）。经要求，还在该不限成员名额常设政府间工作组的会议上提供了管理司相关多样性数据。

³ 本报告遵循高级管理人员契约的结构，该契约是在总部为秘书处所有实体制定的。根据该契约，联合国维也纳办事处/毒品和犯罪问题办公室的人力资源管理处、财务资源管理处和信息技术处属于联合国维也纳办事处的职权范围。

⁴ 非洲国家、亚洲 - 太平洋国家、东欧国家、拉丁美洲和加勒比国家以及西欧和其他国家。

的人员占 22%（85 人），来自幅度内会员国的人员占 24%（93 人），来自任职人数偏多的会员国的人员占 54%（216 人）。

12. 2018 年至 2019 年期间，来自联合国会员国五个区域组的工作人员人数发生了细微的变化（见表 1）。毒品和犯罪问题办公室实现了 2019 年高级管理人员契约中设定的每一年都在提高区域多样性方面取得进展的目标，来自任职人数最多的区域组（西欧和其他国家组）的工作人员所占比例从 2018 年的 64.1% 下降到 2019 年的 62.1%。这符合高级管理人员契约为在区域多样性方面取得令人满意的评级而确立的评价标准，可概括如下：

13. 要获得令人满意的评级，2019 年来自任职人数最多的区域的工作人员百分比必须低于 2018 年，或者 2018 年来自任职人数第二多的区域的工作人员百分比与 2018 年来自任职人数最多的区域的工作人员百分比之差必须在 10 个百分点以内，2018 年至 2019 年来自其他区域的工作人员百分比之和必须有所增加。

14. 秘书长的全系统性别均等战略认定性别占比幅度在 47% 至 53% 之间即实现均等，并按工作人员职等分别衡量。根据高级管理人员契约中确立的性别均等评价标准，要取得满意的评级，2019 年相对于 2018 年在全系统性别均等战略设定的目标幅度内或接近该目标幅度的工作人员职等数量，必须大于 2019 年相对于 2018 年偏离这一目标幅度的工作人员职等数量。关于按工作人员职等所定的 2019 年性别均等目标，毒品和犯罪问题办公室实现了 P-3 职等的目标，女性担任的职位占 53%。P-2 职等的女性任职比例为 59%，超出均等范围的上限。毒品和犯罪问题办公室尚未实现 2019 年在 P-4、P-5 和 D-1 职等的性别均等目标（见表 1）。虽然没有实现每个职等的性别均等目标，但在 2019 年高级管理人员契约评估中，毒品和犯罪问题办公室 2018 年至 2019 年在实现性别均等目标方面取得的进展被评为令人满意。这是因为，与 2018 年相比，2019 年接近性别均等目标幅度的工作人员职等数量高于偏离这一目标幅度的数量。近年来，毒品和犯罪问题办公室工作人员中女性的总体比例持续增加，从 2016 年 12 月的 44% 增至 2019 年 12 月的 47%，截至 2020 年 6 月 30 日增至 49%。

表 1
地域代表性和性别均等目标：按照与秘书长的高级管理人员契约衡量的联合国
毒品和犯罪问题办公室 2019 年的业绩
(百分比)

业绩衡量标准	2019 年目标	截至 2019 年 12 月 31 日实现的百分比	截至 2018 年 12 月 31 日实现的百分比 ^a
按地域任命无人任职或任职人数 不足的会员国的人员 ^b	50	50	14
从一年到下一年在提高区域多样 性方面取得进展	从 2018 年到 2019 年 提高区域多样性		
	西欧和其他国家组	62.1	64.1
	亚洲 - 太平洋国家组	15.0	14.2
	东欧国家组	8.9	8.3
	拉丁美洲和加勒比国家组	7.1	7.0
	非洲国家组	6.9	6.4
D-2 职等女性工作人员 ^c	不适用	33	33
D-1 职等女性工作人员	50	43	33
P-5 职等女性工作人员	50	39	40
P-4 职等女性工作人员	50	44	42
P-3 职等女性工作人员	50	53	54
P-2 职等女性工作人员	50	59	45

^a 2018 年和 2019 年的数据是管理战略、政策和合规部为高级管理人员契约报告提供的。

^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)。

^c 由于数学原因, 某些实体/职等组合 (即涉及 3、5、7、9、11、13 或 15 名工作人员的) 无法达到 47% 至 53% 的性别均等幅度。对于这类情况, 人力资源厅认为, 如果达到尽可能最接近上述幅度的百分比, 则已实现均等。由于 2019 年毒品和犯罪问题办公室总共有三名 D-2 职等的工作人员, 这一实体/职等组合中构成均等的女性工作人员所占比例可以是 33% 也可以是 67%, 因为这两个百分比同样接近于上述性别均等幅度。

三. 全系统性别均等战略推动因素的最新情况

15. 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各种行动实现性别均等。本报告着重介绍自上一次报告 (E/CN.7/2019/15-E/CN.15/2019/17) 发布以来征聘和留任、职业发展及组织文化等领域在这方面取得的进展。

A. 外联、征聘和留任

16. 毒品和犯罪问题办公室继续加强外联工作, 以期使申请者群体多样化。2019 年, 毒品和犯罪问题办公室的代表参加了 16 次面对面外联活动, 并举办了两次外联网络研讨会。这些活动包括有关毒品和犯罪问题办公室空缺职位申请程序和填写个人简历表的专题介绍、职业招聘会、向外地办事处的申请人提供培训以及面向大学生和其他感兴趣的各方举办的讲座。这些活动的目标群体包括具有不同资历、职业背景和地域背景的潜在外部候选人 (例如参加大学招聘会的学生、参加有针对性的网络研讨会的高级专业人员和任职人数不足国家的

代表团)，以及已经在毒品和犯罪问题办公室工作的工作人员和其他人员（向提供申请人培训的毒品和犯罪问题办公室外地办事处派征聘团）。在 2020 年 1 月 1 日至 6 月 30 日期间，毒品和犯罪问题办公室举办了五次面对面外联活动和六次网络外联活动，包括向外部专业人员提供了四场职业网络研讨会（见第 51 段）。

17. 毒品和犯罪问题办公室继续定期传播关于其求职申请程序的信息和最新统计资料。高级职位空缺信息发送给各常驻维也纳联合国代表团和联合国促进性别平等和增强妇女权能署（联合国妇女署），供进一步传播。空缺通知也转发给纽约人力资源厅人才外联股与毒品和犯罪问题办公室宣传科，以便通过联合国 Facebook、Twitter 和 LinkedIn 社交媒体账号等联合国渠道传播。为确保进一步传播，特定职位空缺信息会发布在网络招聘平台 DevEx 上，该平台自 2018 年 8 月起可供负责招聘的管理人员使用。毒品和犯罪问题办公室还与国际招聘传播公司接触，探讨推出有针对性的新外联举措的可能性。

18. 提交执行主任审议的每项甄选建议均提供了关于毒品和犯罪问题办公室工作人员目前的性别和地域分布情况，以及所推荐候选人国籍的地域代表情况，从而使执行主任能够作出知情的甄选决定。2019 年甄选担任毒品和犯罪问题办公室专业及以上职类为期一年或一年以上职位（不论资金来源）的 75 名候选人（见附件，表 9）中，45 人（60%）为女性。在毒品和犯罪问题办公室尚未实现性别均等的工作人员职等中，甄选出的女性申请人所占比例如下：P-4 职等占 45.5%，P-5 职等占 50%，D-1 职等占 100%。自 2020 年 1 月 1 日至 6 月 30 日，甄选出的专业及以上职类职位的 48 名候选人中，33 人（69%）为女性。这些数字与前几年相比大幅增加，2018 年甄选的女性人数占比 49.3%，2019 年 1 月 1 日至 6 月 30 日为 52.9%。

19. 作为申请情况监测综合程序的一部分，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会在 P-3 及以上职等的空缺申请中女性提交的申请未达到 30% 时提醒征聘管理人员，并启动更多外联工作。此外，定期与毒品和犯罪问题办公室的征聘小组分享关于性别和地域代表性目标以及当前工作人员构成的详细月度信息。此外，还定期更新 Inspira 征聘工具中用于审查各职位申请人人员构成数据的各项功能。2020 年上半年举行了三次情况介绍会，向征聘小组介绍新的 Inspira 工具，例如可查看一页篇幅的候选人概要，其中显示候选人的教育或工作经历等关键内容，同时不透露其姓名、性别或国籍，从而有助于避免无意识的偏见。

20. 为进一步支持毒品和犯罪问题办公室征聘小组采用对性别和多样性敏感的方法开展外联和征聘工作，于 2020 年 6 月在人力资源管理处 iSeek 内联网页面上推出了“多元角”。该网页详细介绍了毒品和犯罪问题办公室在性别和地域均衡以及残疾包容方面的多样性目标、按月更新的多样性相关数据以及其他资源，例如性别包容性措辞准则。该网页还提供相关信息，介绍属于联合国维也纳办事处职权范围的多样性相关数据（见第 8 段和脚注 2 和 3）。

21. 关于非专业及以上职类的工作人员和其他人员的数据（见附件，表 5），总体性别均等已经实现，女性共占 49%。服务承包商中的女性任职比例从 2019 年 6 月的 46% 增至 2020 年 6 月的 48%。在同一时期，各国专业干事中女性比例从

46%增加到51%，而联合国志愿人员中女性比例稳定在57%。在今年报告中增列的所有工作人员类别中，除咨询人和个体订约人之外，女性比例有的在47%至53%的性别均等幅度之内，有的超出该幅度的上限。

22. 2019年来自女性候选人的申请数量保持在35%，延续了2018年的趋势。此后，女性申请者人数在2020年上半年略有增加，达36.7%（见附件，表8）。

23. 毒品和犯罪问题办公室专业及以上职类工作人员、外地办事处工作人员和其他人员以及这些职类员额申请人的性别分布相关详细统计数据，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国的详细统计数据，均载于本报告附件。

B. 职业发展

24. 毒品和犯罪问题办公室继续通过线下和线上培训、讲习班和辅导等其他形式支持其工作人员的职业发展，这是2019年和2020年的一项重要活动。2019年1月1日至2020年6月30日期间，举办了逾452小时的个人辅导课程，其中约90%的参与者是女性。在同一时期，35名实习生接受了单独的辅导课程，其中31名（89%）是女性。

25. 毒品和犯罪问题办公室继续将性别观点纳入其学习举措和方案的主流，例如纳入胜任能力面试和业绩管理相关培训之中，重点是提高对无意识偏见的认识。2019年1月至2020年6月期间，举办了九期胜任能力面试培训课程，共有132名工作人员在维也纳和外地办事处接受了培训。每期培训为期两个工作日，每日的培训内容包括征聘中的无意识偏见和性别均等问题。培训人员着重指出需要意识到征聘中存在的性别偏见，该问题在执法领域的一些职位中尤甚。

26. 毒品和犯罪问题办公室继续组织关于性别平等主流化的基本培训和思考启发会，以提高工作人员对性别平等问题的认识 and 进行能力建设。2019年11月，毒品和犯罪问题办公室组织了一次讨论，研究该办公室的任务授权以何种方式涉及妇女与和平与安全议程，其中侧重妇女诉诸司法和预防恐怖主义。2020年2月举行的一场思考启发会讨论了性别和残疾问题之间的交叉性，促使工作人员与2019年女性能力奖的国际获奖者展开了讨论。

27. 2019年和2020年期间，总干事/执行主任办公室的性别问题小组专注于在性别平等和增强妇女权能领域对工作人员进行能力建设。向工作人员分发了将性别平等纳入毒品和犯罪问题办公室任务领域主流的新工具，并将之发布在该办公室性别平等网页上。此外，毒品和犯罪问题办公室性别问题小组在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的支持下，开发了一个能力建设方案和多个性别平等主流化工具，以提高工作人员对国际和联合国性别平等相关承诺的理论知识。为联合国维也纳办事处/毒品和犯罪问题办公室位于总部的性别战略协调人和毒品和犯罪问题办公室在三个外地办事处的工作人员举行了面对面培训。2020年3月至6月期间，通过视频方式共举办了12次性别平等主流化培训网络研讨会，联合国维也纳办事处与毒品和犯罪问题办公室在总部和外地办事处的约35%的工作人员（包括高级管理人员）接受了培训。

28. 2020 年下半年，毒品和犯罪问题办公室性别问题小组和联合国妇女署培训中心将开发一个题为“我了解性别平等：有组织犯罪和性别平等”的新模块，该模块将概述与毒品和犯罪问题办公室任务领域相关的关键性别平等问题。还正在计划为联合国维也纳办事处/毒品和犯罪问题办公室举办一次培训师培训讲习班，目的是扩大能够促进性别平等主流化培训的内部专家库。

29. 毒品和犯罪问题办公室继续在其培训活动中推动包容和福祉议题。2020 年 1 月，35 名工作人员参加了两期“服务全员的联合国”讲习班。2 月，65 名与会者参加了一个关于残疾包容的学习会议（见第 26 段）。3 月，56 名工作人员参加了为期一周的青年领袖培训课程（见第 50 段），其中包括两场关于多样性问题的会议，以及关于性别均等、地域多样性、残疾和无障碍等专题的讲习班。为了帮助工作人员应对与 COVID-19 大流行有关的挑战，在 3 月和 4 月组织了多场网络研讨会，有 203 人参加。2020 年下半年将举办四场关于残疾包容的“服务全员的联合国”网络研讨会；其中两场面向外地办事处的工作人员，两场面向联合国维也纳办事处的工作人员。

30. 2019 年 6 月举行了题为“在毒品和犯罪问题办公室外地办事处工作：女性代表的经验和见解”的学习会议，鼓励女性工作人员申请外地办事处的职位。此次学习会议由外地办事处的女性代表主持，有 75 人参加，各外地办事处可通过网络实时观看会议内容。

31. 2019 年初启动了一项辅导方案，将有意向的工作人员与高级别职位工作人员配对，由此促使前者获得职业建议。特别重视为资历较浅的女性配备导师。继该方案首次启动后，第二轮于 2019 年 5 月推行。作出了协调一致的努力，激励高级工作人员担任 P-4 和 P-5 职等女性工作人员的导师。最后收到了 16 份 P-5 和 D-1 职等高级工作人员的申请，这些工作人员愿意在联合国维也纳办事处和外地办事处担任导师。

32. 由联合国系统职员学院发起的“领导力、女性与联合国”讲习班于 2019 年 6 月在维也纳举办⁵，并于 2020 年（9 月 1 日至 12 月 18 日）通过网络视频方式举行。为了顾及不同时区参与者的需求和偏好，将有两个组群并行开会。

33. 在 2020/21 年业绩周期开始时，要求毒品和犯罪问题办公室管理人员并鼓励其他工作人员在各自工作计划中列入一项与性别平等主流化和性别均等有关的目标。2019 年全年，有 47 名管理人员和部门主管参加了关于将辅导作为工作人员和管理人员的绩效工具的一系列三期讲习班（两期在维也纳，一期在外地办事处），接受了培训。

C. 组织文化

34. 根据全系统性别均等战略、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和 2018-2021 年人力资源业务战略，毒品和犯罪问题

⁵ 见 E/CN.7/2019/15-E/CN.15/2019/17，第 35 段。

办公室继续支持弹性工作安排、非全时工作、家庭假、产假和陪产假以及母乳喂养政策，详情见前几年的报告。

35. 通过各种举措宣传秘书长关于弹性工作安排的政策（ST/SGB/2019/3），使用弹性工作安排的工作人员人数有所增加。2019年，有八名工作人员选择在排定工作周中工作50%或80%。在这些工作人员中，七人为女性，一人为男性。其中四人选择50%的安排，四人选择80%的安排。共有176名工作人员选择远程办公，其中111人（63%）为女性。与2018年有80名工作人员远程办公相比，总人数增加了一倍多。共有13名工作人员选择压缩工作天数的安排，其中六名为女性，七名为男性。

36. 由于弹性工作安排并非工作人员的应享权利，因此需要事先获得工作人员主管的批准。主管若驳回弹性工作安排请求，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。但组织实践表明，工作人员很少在不经主管同意的情况下提交弹性工作安排的正式请求。在工作人员和主管之间对适用弹性工作安排意见不一的实例中，人力资源管理处发挥了主动的调解作用，与有关各方合作，帮助他们了解适当弹性工作安排的适用性，同时平衡实质性组织要求和工作人员的个人需求。

37. 2019年，扩大的远程办公安排再次受到欢迎，根据这一安排，在12月24日至12月31日期间不休年假的工作人员，在事先与主管达成安排后，可以在工作地点以外进行远程办公。预计2020年将提供类似的安排。

38. 在为应对COVID-19大流行而实施替代工作安排期间，鼓励主管继续灵活批准弹性工作安排。执行主任于2020年6月30日发布的关于大流行病期间联合国维也纳办事处/毒品和犯罪问题办公室工作安排和安全返回办公室的办公指令重申了这一指导意见。为了满足大流行期间客户的需求，综合相关信息编制了一份包含常见问题的指南。此外，联合国维也纳办事处/毒品和犯罪问题办公室的微软团队（Microsoft Teams）公共频道用于向工作人员分发重要信息，包括详细解释如何在“团结”系统中登记“Telecommuting COVID-19”。2020年5月，所有工作人员和其他人员都应邀参加了关于远程工作体会的问卷调查，以便更好地了解可用来更新和调整联合国维也纳办事处/毒品和犯罪问题办公室弹性工作安排的挑战和机遇。对问卷的分析显示，819名受访者中有90%对COVID-19封锁期间实施的远程工作安排持积极态度，并希望今后继续保持工作弹性。

39. 毒品和犯罪问题办公室继续遵循《联合国系统扶持性环境准则》和《补充指导意见》，这两项文件由联合国妇女署于2019年发布，并通过与设在维也纳的其他国际组织联合举办的活动在毒品和犯罪问题办公室推行。这些实体继续密切合作，推动扶持性工作环境，这体现在联合开展了一项调查研究，评估育婴父母对维也纳国际中心哺乳室的使用情况和满意度。2019年底和2020年初，人力资源管理处和妇女问题协调人牵头编制和分析了调查问卷。2020年10月19日至23日，毒品和犯罪问题办公室将参与举办扶持性环境周，活动对象是设在维也纳的各组织。该活动原定于2020年7月举行，但由于COVID-19大流行而改期。毒品和犯罪问题办公室性别问题小组、指定的妇女问题协调人和人力资源

管理处通过定期举办毒品和犯罪问题办公室性别问题会议，密切开展合作并协调各自活动。

40. 2020 年启动了鼓励完成强制性培训课程的综合行动。行动成果是毒品和犯罪问题办公室工作人员所有强制性课程的平均完成率达到 80%，比秘书处全体工作人员的平均完成率高出 17%。题为“我了解性别平等”的课程的成功率为 84%。

41. 在性别平等主流化领域采取了多项行动，以确保方案规划文件纳入关于性别平等和增强妇女权能的变革性成果，这将有助于实现可持续发展目标，特别是目标 5 的具体目标。为此更新了项目批准程序，目前正在开展审查毒品和犯罪问题办公室战略目标和相关成果的进程，以确定性别相关指标，促使该办公室能够监测其为会员国实现可持续发展目标 5 和《2030 年可持续发展议程》提供的支持。性别问题小组制定了性别平等主流化核对表，该核对表是强制性的，并作为方案批准程序的一部分接受评价。由此确保在整个技术援助过程中采用体制办法将性别平等纳入工作主流。

42. 毒品和犯罪问题办公室积极参加联合国系统行政首长协调理事会处理联合国系统各组织内部性骚扰问题工作队。2019 年 1 月至 2020 年 6 月，毒品和犯罪问题办公室在以下领域调整和实施了通过该工作队制定的各项举措和产品：政策（出台关于性骚扰问题的示范政策，并加以调整以符合 2019 年 9 月颁布的秘书长公报（[ST/SGB/2019/8](#)））、问责（实施“清白背景调查”，这是一个集中式的职位候选人筛选应用程序，收集联合国系统各实体提供的性骚扰犯罪者和被指控犯罪者的信息），以及支持和外联（传播根据联合国维也纳办事处/毒品和犯罪问题办公室的情况予以调整的管理人员指南，派代表加入秘书处的大胆发声求助热线，开展针对调查人员的培训课程从而加强本组织调查违禁行为和不当行为报告的能力，为联合国妇女署的“倾听我也是”（[#HearMeToo](#)）倡议提供支持运动，开展为期两天的培训师培训方案以便建设内部能力从而促进文化变革以终止性骚扰，与设在维也纳的联合国监察员和调解事务办公室合作开展社区、文明和沟通培训，以及推出和实施在联合国系统活动中防止骚扰、包括性骚扰的行为守则）。

四. 地域多样性推动因素的最新情况

43. 毒品和犯罪问题办公室实施秘书处旨在促进和实现公平地域分配和提高区域多样性的政策和举措，相关概述见人力资源厅 2020 年 1 月发布的秘书长《地域多样性战略》。本节重点介绍主要框架以及毒品和犯罪问题办公室在这方面开展的活动和取得的进展。

44. 秘书长上任时承诺提高地域多样性，以此作为改革的优先事项之一。“地域多样性”一词既包括公平地域分配的目标，也包括提高区域组多样性的目标。公平地域分配是指大会确立的适当幅度制度，作为评估联合国工作人员中每个会员国的适当地域代表性水平的衡量标准。该制度考虑到国际工作人员群体中的一部分群体，即按地域分配的员额任职者或自 2011 年启动青年专业人员

方案以来通过该方案征聘的人员。提高区域组多样性是指以 2017 年底的数据为基准，要求在会员国和观察员国按区域划分的五个组之间实现更大程度的均衡，相关概述见秘书长 2019-2021 年全球人力资源战略。为了在地域多样性方面取得进展，秘书长在高级管理人员契约中列入了两项地域目标（见第 13-15 段）。

45. 这两项地域目标是相辅相成的，这一点体现在了办公厅主任提供的关于努力取得进展力求实现员工队伍多样化以体现本组织国际性质的指导意见之中。按地域分配的员额应与人员配置表中的其他员额区分开来，并要求各实体尽一切努力从无人任职和任职人数不足的国家挑选候选人出任此类职位。为了加强除按地域分配的员额和青年专业人员方案职位以外的职位的多样性，“高级管理人员应努力从各自实体中国际工作人员较少的区域征聘更多的工作人员。”该指导意见还规定，“没有任何一项规则为区域组划定了适当的代表比例：理想的代表比例可视具体情况而定，特别是对具有区域和国家特定任务或需要精通特定语言才能有效执行任务的实体而言，更是如此。”

46. 为了支持秘书长关于实现公平地域分配和提高区域组多样性的承诺，管理战略、政策和合规部人力资源厅制定了《地域多样性战略》，其中首次为实现地域多样性提供了重点突出的办法。该战略旨在改善无人任职和任职人数不足的会员国国民在秘书处工作人员中的任职状况，为业务伙伴以及行政和人力资源干事提供路线图和关键资源。此举建立在三个行动流的基础上：(a)加强关于地域多样性的内部指导、认识和知识；(b)以新的重点吸引新的人才；以及(c)利用伙伴关系和网络寻求和扩大外联工作方面的援助，并探索如何吸引合格人才的新思路。

47. 根据会员国在麻醉药品委员会第 61/12 号决议和预防犯罪和刑事司法委员会第 27/7 号决议中要求的对毒品和犯罪问题办公室征聘过程进行的外部审查，⁶毒品和犯罪问题办公室制定了一项地域行动计划，目标是根据适当幅度制度增加从无人任职和任职人数不足的国家任用工作人员，并提高区域组的多样性。2019 年 11 月，毒品和犯罪问题办公室执行主任和高级管理层核可了该计划。毒品和犯罪问题办公室地域行动计划涉及并鼓励一系列行为体的参与，包括人力资源管理处、高级领导层、征聘管理人员及其小组、当地外地办事处、毒品和犯罪问题办公室工作人员、会员国和其他联合国行为体。按照麻醉药品委员会第 62/9 号决议和预防犯罪和刑事司法委员会第 28/4 号决议的要求，正在审查和加强该行动计划，以进一步加强其与秘书长的《地域多样性战略》在结构和内容上的一致性，并纳入在其实施第一阶段收到的反馈意见。自该行动计划颁布以来，其执行工作一直是毒品和犯罪问题办公室的一个关键优先事项。以下段落概述了毒品和犯罪问题办公室在这方面采取的多项行动。

48. 在内部指导和提高认识领域，毒品和犯罪问题办公室继续并进一步加强与各利益攸关方就该办公室的地域多样性目标、其地域行动计划及其工作人员的地域构成进行广泛的信息共享。2019 年和 2020 年，在提交甄选建议时，毒品和犯罪问题办公室继续向征聘小组和执行主任提供详细信息，介绍申请人的地域

⁶ 该调查的主要结果见执行主任的上一份报告（E/CN.7/2019/15-E/CN.15/2019/17）。

代表性情况及其所在的区域组情况（见第 18 段）。在向征聘小组提供的信息中更着重地强调地域多样性，而且现已规定，对于按地域分配的员额空缺，如果没有推荐来自无人任职或任职人数不足的国家候选人参与甄选，应说明理由（见第 44 段）。

49. 毒品和犯罪问题办公室高级领导层在 2019 年 11 月举行的执行委员会会议上获悉了 2019 年征聘审查的主要结果。高级管理人员在 2020 年 7 月的一次高级管理小组会议上进一步了解了秘书长的《地域多样性战略》和详细的征聘数据，执行主任在会上大力强调了地域多样性的重要性。2020 年 7 月启动了系列网络研讨会，向征聘小组介绍《地域多样性战略》与毒品和犯罪问题办公室地域行动计划的最新情况。参加第一期研讨会的高级征聘管理人员有 22 人，其中七人来自毒品和犯罪问题办公室外地办事处。此次网络研讨会还让外地办事处代表和高级管理人员有机会提供对地域行动计划的反馈意见，并讨论提高地域多样性的更多可行办法。下一期面向高级管理人员的网络研讨会定于 2020 年 9 月举行。还计划从 2020 年夏季开始，向毒品和犯罪问题办公室各司司长进行季度最新情况通报，介绍各司工作人员地域多样性的相关数据。

50. 2020 年 3 月举行了青年领导力培训班，36%（55 人中的 20 人）的参与者来自毒品和犯罪问题办公室外地办事处，期间提供了关于毒品和犯罪问题办公室多样性目标和征聘程序的有针对性的培训课程。培训班的目标是提高年轻专业人员对地域多样性和地域行动计划的认识，以及外地办事处在加强地域多样性方面发挥的关键作用。通过 2020 年 3 月、4 月、6 月和 7 月版的人力资源管理处通讯和 iSeek 内联网上新推出的多样性网页，进一步与工作人员广泛分享了关于地域多样性和秘书长新战略的信息（见第 20 段）。

51. 为了通过新重点吸引新人才，毒品和犯罪问题办公室广泛开展了更多外联活动，特别是在 2020 年上半年。2020 年 5 月，毒品和犯罪问题办公室为外部相关各方举办了四场职业网络研讨会。通过外地办事处代表、联合国妇女署与毒品和犯罪问题办公室的社交媒体渠道以及向常驻代表团发送特别信息对这些网络研讨会进行了广泛宣传。这些网络研讨会引起了很大的关注。登记的参加者共有 963 人，其中 21.5% 属于非洲国家组，13.2% 属于亚洲—太平洋国家组，5.7% 属于东欧国家组，14% 属于拉丁美洲和加勒比国家组，46% 属于西欧和其他国家组。共计 65% 的登记参加者为女性。

52. 此外，毒品和犯罪问题办公室更新了其关于就业机会的外部主页，明确邀请来自任职人数较少的会员国的候选人申请毒品和犯罪问题办公室的职位。职位空缺通知中的特别说明部分也根据秘书处的要求进行了更新，更有力地承诺实现地域多样性。2020 年 6 月，“毒品和犯罪问题办公室解说”系列视频中一条关于就业机会的视频通过毒品和犯罪问题办公室社交媒体渠道推出。在该视频中，高级管理人员解释了毒品和犯罪问题办公室寻求的是什么样的候选人，着重指出该办公室正在寻求来自在工作人员中任职人数比例较低的区域候选人，特别是来自非洲、亚洲和拉丁美洲的候选人。

53. 除了接触外部候选人，毒品和犯罪问题办公室还于 2020 年 5 月与其在尼日利亚的外地办事处举行了有针对性的外联会议，面向当地人员举办职业网络研

讨会，以便他们在申请国际职位时丰富履历材料。2020年3月和4月还特别针对外地办事处举行了关于考绩和职业发展的网络研讨会。对外地办事处进行有针对性的外联是基于这样一种重要认识，即当地工作人员和其他人员是专业职位候选人的宝贵来源。2018年至2019年期间，获任国际职位的人中曾为当地征聘工作人员和其他人员的人数增加了100%，从2018年的12人增至2019年的24人。

54. 在利用伙伴关系和网络方面，毒品和犯罪问题办公室除其他外开发了一套外联材料，工作人员和其他人员可通过内联网上新推出的多样性网站访问（见第20段）。毒品和犯罪问题办公室的工作人员可以调整这套外联材料，以便在执行任务期间使用，或者在通过网络与合作伙伴联系时使用，让来自不同地域背景的感兴趣的候选人了解在毒品和犯罪问题办公室工作的机会。这套材料包括一个列有谈话要点的外展介绍、载有职业前景相关信息的传单和一个关于就业机会的视频（见第52段）。

55. 毒品和犯罪问题办公室还正在接触来自任职人数不足的会员国的工作人员，吸纳他们关于如何进一步加强地域多样性的想法和反馈意见。除了这些在全实体内开展的努力之外，毒品和犯罪问题办公室还与管理战略、政策和合规部人力资源厅就联合开展外联努力和进一步采取可行措施提高地域多样性保持定期联系。

五. 建议

56. 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。

57. 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留任具备最高标准的效率、才干和忠诚的工作人员，同时充分顾及广泛地域分布和性别均衡的重要性。

58. 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以及所在区域任职人数较低的会员国的人员提出申请。

Annex

[English only]

Statistics on staff of the United Nations Office on Drugs and Crime**

Table 1
Staff in the Professional and higher categories at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2019, by gender and level

	<i>Under-Secretary-General</i>		<i>D-2</i>		<i>D-1</i>		<i>P-5</i>		<i>P-4</i>		<i>P-3</i>		<i>P-2</i>		<i>Total</i>	
	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>
Female	0	0	1	33	6	43	19	39	82	44	63	53	13	59	184	47
Male	1	100	2	67	8	57	30	61	105	56	55	47	9	41	210	53
Total	1	100	3	100	14	100	49	100	187	100	118	100	22	100	394	100

Table 2
Staff in the Professional and higher categories at United Nations Office on Drugs and Crime headquarters as at 31 December 2019, by gender and level

	<i>Under-Secretary-General</i>		<i>D-2</i>		<i>D-1</i>		<i>P-5</i>		<i>P-4</i>		<i>P-3</i>		<i>P-2</i>		<i>Total</i>	
	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>
Female	0	0	1	33	5	50	14	48	45	47	47	58	12	63	124	52
Male	1	100	2	67	5	50	15	52	51	53	34	42	7	37	115	48
Total	1	100	3	100	10	100	29	100	96	100	81	100	19	100	239	100

Table 3
Staff in the Professional and higher categories at field offices of the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2019, by gender and level

	<i>D-1</i>		<i>P-5</i>		<i>P-4</i>		<i>P-3</i>		<i>P-2</i>		<i>Total</i>	
	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>								
Female	1	25	5	25	37	41	16	43	1	33	60	39
Male	3	75	15	75	54	59	21	57	2	67	95	61
Total	4	100	20	100	91	100	37	100	3	100	155	100

* Sources: <https://umoja.un.org> and <https://hrinsight.un.org> (access to the latter website is password-protected but enabled for Member States).

** Except where noted, figures exclude the Human Resources Management Service, the Financial Resources Management Service and the Information Technology Service.

Table 4
**Staff in the Professional and higher categories at the United Nations Office on
 Drugs and Crime as at 31 December 2019, by country of nationality and level**

<i>Country of nationality</i>	<i>Under-Secretary-General</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>Total</i>
Afghanistan						1		1
Albania						1		1
Algeria					1	1		2
Argentina					1	1		2
Australia				1	3	2		6
Austria					6	8	3	17
Azerbaijan				1				1
Bangladesh				1				1
Barbados							1	1
Belarus						1		1
Belgium		1	1		3		1	6
Bolivia (Plurinational State of)					3			3
Bosnia and Herzegovina							1	1
Botswana					1			1
Brazil					4	2	1	7
Bulgaria				1	1	1		3
Cambodia					1			1
Cameroon						1		1
Canada			1	3	14	3	1	22
Chile							1	1
China				1		4	1	6
Colombia					2	1		3
Democratic People's Republic of Korea						2		2
Denmark			1	1	1	1		4
Ecuador					1			1
Egypt				2	1	2		5
Finland				1	4			5
France			1	5	9	10		25
Georgia					1			1
Germany			3	2	12	9		26
Ghana				1				1
Greece				1	3	1		5
Guatemala					1			1
Hungary						2		2
India				3	2	1		6
Iran (Islamic Republic of)				2		1		3
Ireland				1	1	1		3
Israel						1		1
Italy			3	8	20	5	1	37
Japan		1			5	5	1	12
Jordan					1			1
Kazakhstan				1	2			3
Kenya					1	1		2

<i>Country of nationality</i>	<i>Under-Secretary-General</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>Total</i>
Kyrgyzstan						1	1	2
Latvia					1			1
Lebanon					3	1		4
Liechtenstein					1			1
Malaysia						1		1
Malta						1		1
Mauritius					1			1
Mexico					2	1	1	4
Mongolia					1			1
Myanmar						1		1
Namibia			1					1
Netherlands					4			4
New Zealand					3	2		5
Norway				1	1	4		6
Pakistan					3			3
Panama							1	1
Peru				2				2
Poland						1		1
Portugal					1	1		2
Republic of Moldova					1			1
Romania					3	1		4
Russia	1			2	3	3	1	10
Saudi Arabia						1		1
Senegal					1			1
Serbia					1	1		2
Slovakia						3	1	4
South Africa			1		3	1		5
Spain				2	5	4	1	12
Sudan					1			1
Sweden					5			5
Switzerland					1			1
Syrian Arab Republic						1		1
Tajikistan					1			1
Togo					1			1
Tunisia						2		2
Turkey						2		2
Turkmenistan					1			1
Uganda						1		1
Ukraine					1	2		3
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland			1	3	15	2		21
United Republic of Tanzania						1		1
United States of America		1	1	3	14	6	4	29
Uzbekistan					2	3		5
Venezuela (Bolivarian Republic of)					2			2
Zimbabwe						1		1
Total (88 countries)	1	3	14	49	187	118	22	394

Table 5
General Service staff, international consultants, interns, local consultants and individual contractors, National Professional Officers, service contractors and United Nations Volunteers at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 30 June 2020, by gender

Gender	General Service staff		International consultants		Interns		Local consultants and individual contractors		National Professional Officers		Service contractors		United Nations Volunteers		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Female	168	64	175	46	34	79	168	39	33	51	598	48	67	57	1,243	48.96
Male	93	36	203	54	9	21	254	59	32	49	648	52	50	43	1,289	50.77
Other	0	0					7	2							7	0.28
Total	261	100	378	100	43	100	429	100	65	100	1,246	100	117	100	2,539	100

Table 6
General Service staff, international consultants, interns, local consultants and individual contractors, National Professional Officers, service contractors and United Nations Volunteers at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 30 June 2020, by country of nationality

Country	General Service staff	International consultants	Interns	Local consultants and individual contractors	National Professional Officers	Service contractors	United Nations Volunteers	Total
Afghanistan		10			1	2	45	58
Albania		1	2		1	1	1	6
Angola		0						1
Argentina		1	3		3	1	3	11
Armenia		1						1
Australia		1	5	1	6		1	14
Austria		43	34	6		1	2	86
Azerbaijan		0			1	1		2
Bangladesh		1				5		6
Belarus		0	3		4			7
Belgium		3	7	1			3	14
Benin		0			1			1
Bhutan		0			1	3		4
Bolivia (Plurinational State of)		2		2	1	1	43	52
Bosnia and Herzegovina		3	1		9	2		15
Brazil		2	3	2	10	1	38	57
Brunei Darussalam		0	1					1
Bulgaria		3	5				2	10
Cabo Verde		0			1	3		4
Cambodia		0			2	1		3
Cameroon		0	1					1
Canada		3	13	1	2		6	25
Chad		0				1		1
Chile		2	3		1			6
China		1	3	2			1	7

<i>Country</i>	<i>General Service staff</i>	<i>International consultants</i>	<i>Interns</i>	<i>Local consultants and individual contractors</i>	<i>National Professional Officers</i>	<i>Service United Nations contractors</i>	<i>Volunteers</i>	<i>Total</i>
Colombia	5	9		5	7	403	3	432
Côte d'Ivoire	0			2		2		4
Croatia	1			2				3
Czechia	0	1						1
Democratic People's Republic of Korea	2	1		1			1	5
Denmark	0	3		1				4
Dominica	0			2				2
Ecuador	0	1		3	1	1	4	10
Egypt	10	2	2	4	1	21	3	43
El Salvador	0			10		10		20
Eritrea	0						1	1
Ethiopia	3	2			1			6
Fiji	0					1		1
Finland	1	1	1					3
France	5	16	4	6		4	17	52
Gabon	0					2		2
Gambia	0			1		2		3
Georgia	0					2		2
Germany	3	10	4	1				18
Ghana	2	1		1	1	1		6
Greece	0	3					1	4
Guatemala	0			7		2		9
Guinea	0			2		2		4
Haiti	0						1	1
Honduras	1						1	2
Hungary	1	2						3
Iceland	0						1	1
India	9	4	1	15	3	13	3	48
Indonesia	1			16		19	1	37
Iran	1							1
Iran (Islamic Republic of)	4			23	2	10		39
Iraq	0					2		2
Ireland	3	3	1					7
Israel	1	1				1		3
Italy	3	16	7	3		3	3	35
Japan	0	1		1				2
Jordan	0	1				4		5
Kazakhstan	1	2	2	3		13		21
Kenya	25	22			8		3	58
Kyrgyzstan	0			22		26	1	49
Lao People's Democratic Republic	3			3	1	11		18
Lebanon	0	1			1	8	1	11
Liberia	0					3		3
Libya	0					2		2
Lithuania	0	1					1	2
Malawi	0			1		5		6
Malaysia	0	2		2				4

<i>Country</i>	<i>General Service staff</i>	<i>International consultants</i>	<i>Interns</i>	<i>Local consultants and individual contractors</i>	<i>National Professional Officers</i>	<i>Service United Nations contractors</i>	<i>Volunteers</i>	<i>Total</i>
Maldives	0			1		2		3
Mali	0					2	1	3
Mauritania	0	1						1
Mauritius	0					1		1
Mexico	7	1		23	7	146	4	188
Mongolia	0	2						2
Montenegro	0	1		4				5
Morocco	0			1		5	1	7
Mozambique	0	2		2		2		6
Myanmar	1			10	1	64		76
Namibia	0					1		1
Nepal	0			1		3	2	6
Netherlands	1	4					2	7
New Zealand	0	6						6
Niger	0	2				2	12	16
Nigeria	1			3	3	29	4	40
North Macedonia	4			9		3		16
Norway	0	3						3
Pakistan	2			60	5	54		121
Palestine	0					3		3
Panama	1			4		28		33
Peru	2	1		5		9	1	18
Philippines	1	3		1		7		12
Poland	2	2						4
Portugal	0	8	1					9
Republic of Moldova	0			2				2
Romania	3	4		1				8
Russia	5	5						10
Russian Federation	1			4			2	7
Rwanda	0					1	2	3
Senegal	18			8	8	15	2	51
Serbia	3	1		10		8		22
Sierra Leone	0					2		2
Slovakia	3	6	1					10
Slovenia	0	6						6
Somalia	1	6		1	4	5		17
South Africa	5	8		1		15	2	31
Spain	3	9		4		3	1	20
Sri Lanka	6			1		2	2	11
Sudan	0					2	1	3
Sweden	2	14						16
Syrian Arab Republic	0	1						1
Tajikistan	1			7		16		24
Thailand	8			13	1	31		53
Togo	0						1	1
Tunisia	0					8		8
Turkey	0	3						3

Country	General Service staff	International consultants	Interns	Local consultants and individual contractors	National Professional Officers	Service contractors	United Nations Volunteers	Total
Turkmenistan	0			2		5		7
Uganda	0	1						1
Ukraine	4	2		8		1		15
United Arab Emirates	0			1				1
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	4	47	2	4			4	61
United States of America	0	36	2	5			3	46
Uruguay	0						1	1
Uzbekistan	7			27	2	38		74
Venezuela (Bolivarian Republic of)	1							1
Viet Nam	2			25	1	10		38
Yemen	0	1						1
Zambia	0				1	3		4
Zimbabwe	0	2				3		5
Total	261	378	43	429	65	1246	117	2,539

Table 7
All staff and personnel at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 30
June 2020, by regional group

Regional group	Professional and above staff Number	Professional and above staff (temps) Number	General Service staff Number	National Programme Officers Number	International CICs Number	Local CIC Number	Service Contractors Number	UN Volunteers Number	Interns Number	Total Number	Percentage
Group of African States	31	3	65	27	50	29	140	34	2	381	12.72
Group of Asia- Pacific States	62	8	61	19	26	239	393	12	5	825	27.55
Group of Eastern European States	37	3	35	1	42	55	18	5	1	197	6.58
Group of Latin American and Caribbean States	27	12	24	18	21	74	680	22	4	882	29.45
Group of Western European and Other States	250	23	76		239	32	12	44	31	707	23.61
State of Palestine							3			3	0.1
Total staff	407	49	261	65	378	429	1 246	117	43	2 995	100

Table 8
Gender distribution of applicants for posts at the United Nations Office on Drugs and Crime, by level, 2019 and 1 January to 30 June 2020

2019

<i>Level</i>	<i>Number of female applicants</i>	<i>Number of male applicants</i>	<i>Percentage of female applicants</i>	<i>Percentage of male applicants</i>	<i>Total</i>
P-2	2 300	2 832	44.8	55.2	5 132
P-3	5 787	10 619	35.3	64.7	16 406
P-4	1 722	4 316	28.5	71.5	6 038
P-5	333	775	30.1	69.9	1 108
D-1	196	543	26.5	73.5	739
Total	10 338	19 085	35.1	64.9	29 423

2020 (1 January–30 June)

<i>Level</i>	<i>Number of female applicants</i>	<i>Number of male applicants</i>	<i>Percentage of female applicants</i>	<i>Percentage of male applicants</i>	<i>Total</i>
P-2	726	735	49.7	50.3	1 461
P-3	1 529	2 633	36.7	63.3	4 162
P-4	661	1 607	29.1	70.9	2 268
P-5	43	139	23.6	76.4	182
D-1	0	0	0	0	0
Total	2 959	5 114	36.7	63.3	8 073

Table 9
Gender distribution of internal and external candidates selected for posts at the United Nations Office on Drugs and Crime from 1 January 2019–30 June 2020, by level*

<i>Level</i>	<i>Gender</i>	<i>1 January-31 December 2019</i>		<i>1 January-30 June 2020</i>	
		<i>Number</i>	<i>Percentage</i>	<i>Number</i>	<i>Percentage</i>
P-2	Female	5	62.5	2	66.7
	Male	3	37.5	1	33.3
P-3	Female	22	73.4	19	73.1
	Male	8	26.7	7	29.9
P-4	Female	15	45.5	9	64.4
	Male	18	54.5	5	35.7
P-5	Female	1	50.0	3	60.0
	Male	1	50.0	2	40.0
D-1	Female	2	100	0	0
	Male	0	0	0	0
Subtotal	Female	45	60.0	33	68.8
Subtotal	Male	30	40.0	15	31.3
Total	Total	75	100.0	48	100.0

* The figures include selected candidates who declined a position. They exclude lateral reassignments and selections for temporary job openings.

Table 10
Country of nationality of internal and external candidates selected for posts at the United Nations Office on Drugs and Crime from 1 January 2019 to 30 June 2020

	<i>P-2</i>	<i>P-3</i>	<i>P-4</i>	<i>P-5</i>	<i>D-1</i>	<i>Total</i>
Albania		1				1
Algeria		1				1
Australia		3	2			5
Austria	1	3				4
Barbados	1					1
Belarus		1				1
Belgium		1	1			2
Bolivia (Plurinational State of)			1			1
Bosnia and Herzegovina	1					1
Botswana			1			1
Canada		2	5		1	8
China		1				1
Democratic People's Republic of Korea		2				2
Denmark			1			1
Fiji		2				2
Finland		1	2			3
France	1	2	2	1		6
Germany	2	4	2		1	9
Greece		1	2			3
India		1	1			2
Ireland		2				2
Italy		6	5			11
Japan	1	3				4
Jordan			1			1
Kenya		1				1
Malta			1			1
Mexico		2	2			4
Morocco		2				2
Netherlands				1		1
New Zealand		2				2
Norway				1		1
Peru				1		1
Portugal		1		2		3
Russian Federation	1	2	3			6
South Africa		1	1			2
Spain	2	1	1			4
Sudan				1		1
Sweden			1			1
Tunisia		2				2
Turkey			1			1
Ukraine		1	1			2

	<i>P-2</i>	<i>P-3</i>	<i>P-4</i>	<i>P-5</i>	<i>D-1</i>	<i>Total</i>
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland			5			5
United States of America	1	2	3			6
Uzbekistan			1			1
Venezuela (Bolivarian Republic of)			1			1
Zambia		2				2
Total	11	56	47	7	2	123

Table 11

Staff in the Professional and higher categories in the Division for Management of the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2019, by gender and level*

	<i>D-2</i>		<i>D-1</i>		<i>P-5</i>		<i>P-4</i>		<i>P-3</i>		<i>P-2</i>		<i>Total</i>	
	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>										
Female	0	0	1	50	4	80	6	55	13	59	3	38	27	55
Male	1	100	1	50	1	20	5	45	9	41	5	63	22	45
Total	1	100	1	100	5	100	11	100	22	100	8	100	49	100

* Division of Management figures include staff members in the Financial Resources Management Service, the Human Resources Management Service and the Information Technology Service.

Table 12

Staff in the Professional and higher categories in the Division of Management of the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2019, by country of nationality and level

<i>Country of nationality</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>Total</i>
Australia				1	1		2
Austria			2		1	2	5
Bahamas				1			1
Belarus					1	1	2
Cambodia					1		1
Cameroon				1			1
China					2		2
Democratic People's Republic of Korea					1		1
Ethiopia					1		1
France				1	1	1	3
Germany			1	1	3	2	7
Greece					1		1
India					1		1
Italy					1		1
Kenya				1			1
Lebanon					1		1
Malaysia					1		1

<i>Country of nationality</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>Total</i>
Netherlands				1			1
Panama			1		1		2
Philippines					1		1
South Africa				1			1
Thailand	1						1
Turkey					1		1
Uganda				1			1
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland				1			1
United States of America		2	1	1	2	2	8
Total	1	2	5	11	22	8	49