联合国

UNEP/EA.6/10

联合国
环境规划署

Distr.: General
21 November 2023

Chinese
Original: English

联合国环境规划署
联合国环境大会
第六届会议
2024 年 2 月 26 日至 3 月 1 日，内罗毕
临时议程*项目 5

国际环境政策和治理问题

关于根据《联合国宪章》第一百零一条第三项适当考虑公平地域分配原则的第 5/13 号决议的执行进展

执行主任的报告

一、 导言

1. 在关于按照《联合国宪章》第一百零一条第三项适当考虑公平地域分配原则的第 5/13 号决议中，联合国环境规划署（环境署）联合国环境大会请环境署执行主任在与环境署秘书处组成有关的所有事项上加强《联合国宪章》第八条和第一百零一条第三项的适用。在同一决议中，环境大会请执行主任向环境大会第六届会议提交一份关于该决议执行情况的报告。

2. 本报告介绍了环境署截至 2023 年 11 月 30 日的人员配置情况以及在执行第 5/13 号决议方面取得的进展，包括关于 2022–2025 年中期战略和 2022–2023 两年期工作方案和预算的第 5/2 号决定第 18 段，以及执行主任关于这一事项的报告（UNEP/EA.5/26）中概述的旨在增加本组织地域多样性的四点计划的相关执行进展。附件一列出了环境署工作人员的国籍和性别构成，附件二按职等和工作地点分列了环境署工作人员的分布情况。

二、 第 5/13 号决议的执行进展

A. 截至 2023 年 11 月 30 日的人员配置概况

3. 截至 2023 年 11 月 30 日，环境署共有 1 363 名工作人员，包括 832 名专业及以上职类工作人员、11 名本国干事职等工作人员和 520 名一般事务职等工作

* UNEP/EA.6/1。

人员，分布在 44 个工作地点。在所有工作人员中，1 080 人是环境署秘书处工作人员，283 人是环境署管理的多边环境协定下的工作人员。

表 1

截至 2023 年 11 月 30 日环境署工作人员性别分布情况

性别	USG	ASG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P+共计	NO 共计	GS 共计	总计
女	1	2	7	29	59	140	162	76	476	5	374	855
男			3	19	65	138	98	33	356	6	146	508
共计	**1**	**2**	**10**	**48**	**124**	**278**	**260**	**109**	**832**	**11**	**520**	**1 363**
女性百分比	100	100	70	60	48	50	62	70	57	45	72	63
男性百分比	0	0	30	40	52	50	38	30	43	55	28	37

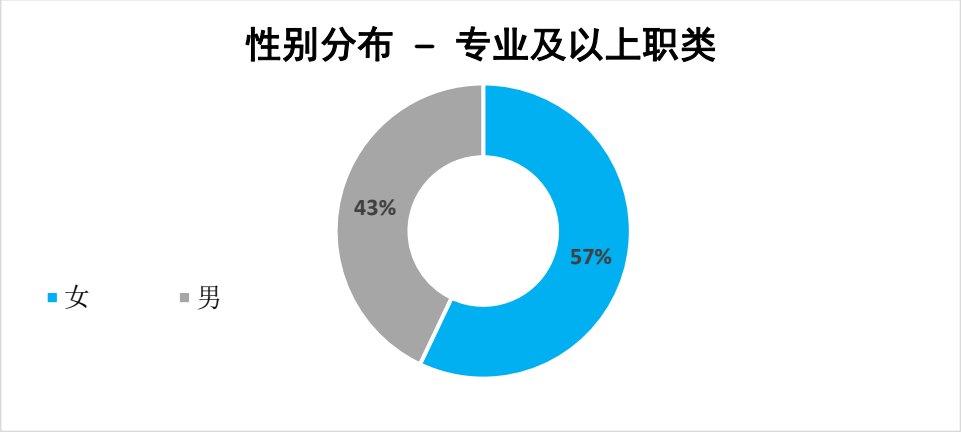
缩略语：ASG – 助理秘书长；D – 司处长；GS – 一般事务人员；NPO – 本国专业干事；P – 专业人员；P+ – 专业及以上职类；USG – 副秘书长。

4. 截至 2023 年 11 月 30 日，环境署工作人员的总体性别分布为女性占 63%，男性占 37%（见表 1）。

5. 环境署专业及以上职类工作人员中共有 57%为女性，43%为男性（见图 1）。环境署女性工作人员的比例已超过联合国全系统性别均等战略设定的目标。环境署已颁布特别措施，以监测和维持各级的比值。对 P-5 及以上职等给予了特别关注，以确保其组成不低于既定的比值。

图 1

截至 2023 年 11 月 30 日环境署专业及以上职类工作人员的性别分布情况



6. 表 2 显示环境署的 P-5 及以上职等达到全系统性别均等战略规定的性别均等比值的情况。

表 2

截至 2023 年 11 月 30 日环境署 P-5 及以上职等工作人员的性别均等情况

性别	USG	ASG	D-2	D-1	P-5	总计
女	1	2	7	29	59	98
男			3	19	65	87
共计	**1**	**2**	**10**	**48**	**124**	**185**
女性百分比	**100**	**100**	**70**	**60**	**48**	**53**

男性百分比	**0**	**0**	**30**	**40**	**52**	**47**

缩略语：ASG – 助理秘书长；D – 司处长；P – 专业人员；USG – 副秘书长。

7. 在环境署的 1 363 个在职职位中，共有 93%通过预算外资源（环境基金、间接费用信托基金、专用信托基金）供资，7%由经常预算供资。应当指出，在联合国秘书处，只有由经常预算供资的职位才适用适当幅度制度，作为评估每个会员国在联合国工作人员中的适当地域代表性水平的衡量尺度。该制度考虑到一部分国际工作人员，即长期、连续或定期任用，占用按地域分配的职位，或通过青年专业人员方案征聘的人员。

表 3

截至 2023 年 11 月 30 日在职职位的供资来源

职位组别	经常预算	预算外	总计
P+	78	754	**832**
NO	–	11	**11**
GS	14	506	**520**
共计	**92**	**1 271**	**1 363**

缩略语：GS – 一般事务人员；NO – 本国干事；P+ – 专业及以上职类。

8. 图 2 显示截至 2023 年 11 月 30 日环境署工作人员的总体区域代表性。

图 2

截至 2023 年 11 月 30 日环境署所有工作人员（专业人员和一般事务人员）的区域代表性

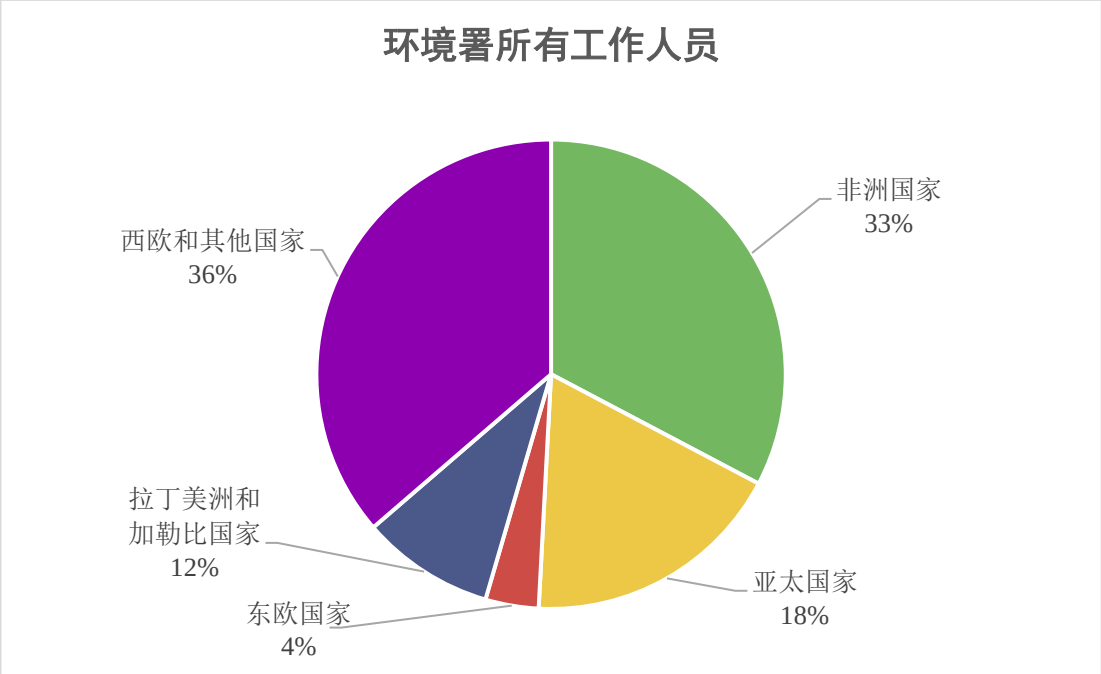


表 4

截至 2023 年 11 月 30 日环境署所有工作人员（专业人员和一般事务人员）的总体区域代表性

职位 职等	非洲 国家	亚太 国家	东欧 国家	拉丁美洲和 加勒比国家	西欧和 其他国家	总计

P+	155	178	37	81	381	**832**
NO	3	6		2		**11**
GS	288	63	13	42	114	**520**
共计	**446**	**247**	**50**	**125**	**495**	**1363**

缩略语：GS – 一般事务人员；NO – 本国干事；P+ – 专业及以上职类。

图 3
截至 2023 年 11 月 30 日环境署 P-5 及以上职等工作人员的区域代表性

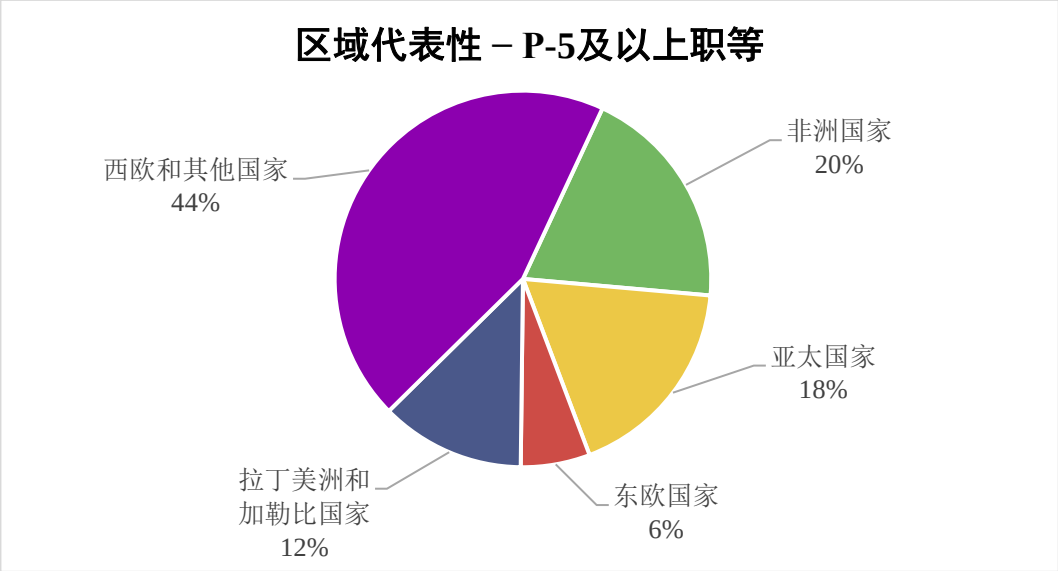


表 5
截至 2023 年 11 月 30 日环境署 P-5 及以上职等工作人员的区域代表性

职位 职等	非洲 国家	亚太 国家	东欧 国家	拉丁美洲和 加勒比国家	西欧和 其他国家	总计
USG					1	**1**
ASG	1	1				**2**
D-2	3	2		2	3	**10**
D-1	4	9	5	5	25	**48**
P-5	28	21	6	16	53	**124**
共计	**36**	**33**	**11**	**23**	**82**	**185**

缩略语：ASG – 助理秘书长；D – 司处长；P – 专业人员；USG – 副秘书长。

9. 截至 2023 年 11 月 30 日的 P-5 及以上职等区域任职情况见图 3，专业及以上职类的区域任职情况见图 4（第 5 页）。

10. 截至 2023 年 11 月 30 日，环境署共从 119 个国家聘用专业及以上职类工作人员。

表 6
截至 2023 年 11 月 30 日环境署秘书处的区域代表性

职位 职等	非洲 国家	亚太 国家	东欧 国家	拉丁美洲和 加勒比国家	西欧和 其他国家	总计
P+	138	144	31	61	291	**665**
NO	3	6		2		**11**
GS	267	48	5	36	48	**404**

共计	**408**	**198**	**36**	**99**	**339**	**1080**

缩略语：GS – 一般事务人员；NO – 本国干事；P+ – 专业及以上职类。

表 7

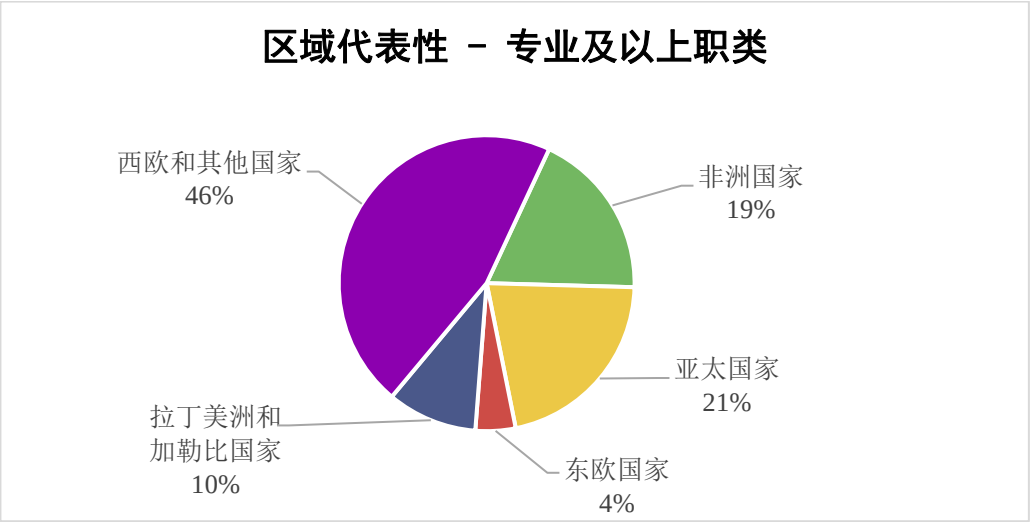
截至 2023 年 11 月 30 日由环境署管理的多边环境协定秘书处的区域代表性

职位 职等	非洲 国家	亚太 国家	东欧 国家	拉丁美洲和 加勒比国家	西欧和 其他国家	总计
P+	17	34	6	20	90	**167**
GS	21	15	8	6	66	**116**
共计	**38**	**49**	**14**	**26**	**156**	**283**

缩略语：GS – 一般事务人员；P+ – 专业及以上职类。

图 4

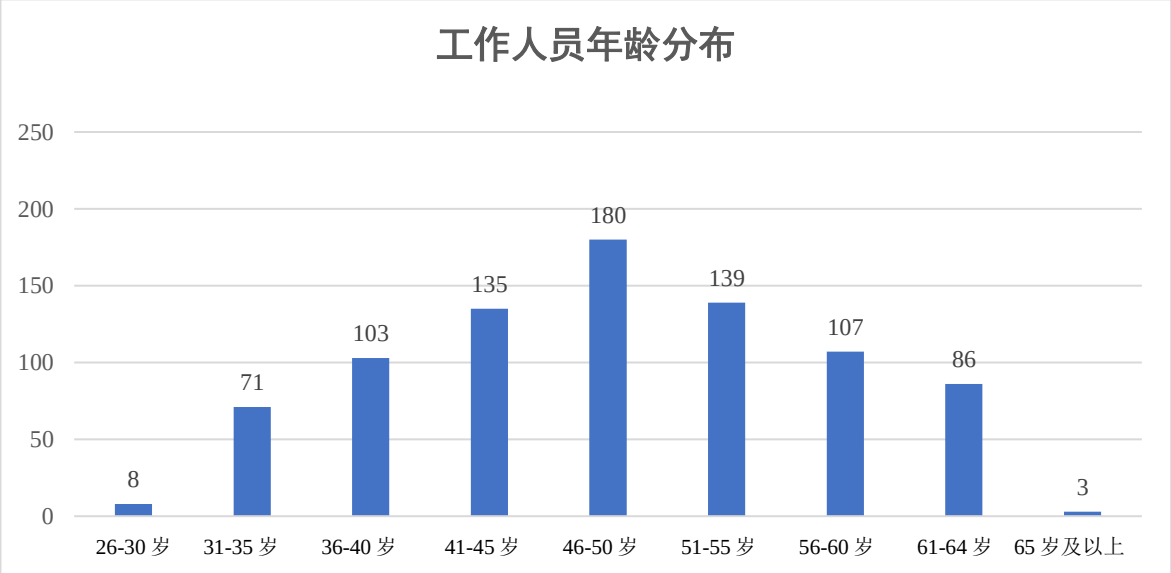
截至 2023 年 11 月 30 日环境署专业及以上职类工作人员的区域代表性



11. 图 5 显示截至 2023 年 11 月 30 日环境署工作人员年龄分布情况。大多数工作人员的年龄在 46 至 50 岁之间，其次是 51 至 55 岁。65 岁及以上年龄组人数最少，其次是 26 至 30 岁年龄组。

图 5

截至 2023 年 11 月 30 日环境署工作人员年龄统计数据



B. 人员配置趋势以及地域代表性和性别多样性方面的进展

12. 第 5/13 号决议赋予执行主任的任务是通过采取具体行动来改善环境署人员配置的区域地域多样性。因此，环境署采取了几项行动（见下文 C 节）来改善地域多样性。本节介绍目前人员配置的最新情况，展示自 2022–2023 两年期开始以来取得的进展。

13. 截至 2022 年 1 月 1 日，环境署雇用 1 287 名工作人员。到 2023 年 11 月 30 日，这一数字已增至 1 363 人，工作人员人数增长约 6%。增加的工作人员大多是专业及以上职类，而其他工作人员职等的增长较少。

表 8

截至 2022 年 1 月 1 日和 2023 年 11 月 30 日环境署工作人员构成情况

职位职等	2022 年 1 月 1 日	2023 年 11 月 30 日
P+	779	832
NO	8	11
GS	500	520
共计	**1 287**	**1 363**

缩略语：GS – 一般事务人员；NO – 本国干事；P+ – 专业及以上职类。

1. 性别趋势

14. 性别均等仍然是贯穿环境署活动所有方面的一个优先事项。截至 2022 年 1 月 1 日，环境署的女性雇员占 61%，男性雇员占 39%。截至 2023 年 11 月 30 日，63%的雇员为女性，37%为男性。环境署在所有专业及以上职类都超过了性别均等目标，女性任职人数超过男性（57%对 43%）。环境署继续监测各级的性别比例，以保持均等。

15. 在联合国秘书处内，环境署是专业及以上职类女性任职比例最高的 10 个实体之一。在拥有 100 名以上国际工作人员且专业及以上职类女性任职比例最高的联合国秘书处实体中，环境署排名第三。

表 9

截至 2023 年 11 月 30 日环境署工作人员性别分布情况

性别	USG	ASG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P+ 共计	NPO 共计	GS 共计	总计
女	1	2	7	29	59	140	162	76	476	5	374	855
男			3	19	65	138	98	33	356	6	146	508
共计	**1**	**2**	**10**	**48**	**124**	**278**	**260**	**109**	**832**	**11**	**520**	**1 363**
女性百分比	100	100	70	60	48	50	62	70	57	45	72	63
男性百分比	0	0	30	40	52	50	38	30	43	55	28	37

缩略语：ASG – 助理秘书长；D – 司处长；GS – 一般事务人员；NPO – 本国专业干事；P – 专业人员；USG – 副秘书长。

表 10

截至 2022 年 1 月 1 日环境署工作人员性别分布情况

性别	USG	ASG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P+ 共计	NPO 共计	GS 共计	总计
女	1	3	7	24	59	120	137	63	414	3	366	783
男			4	24	74	132	92	39	365	5	134	504
共计	**1**	**3**	**11**	**48**	**133**	**252**	**229**	**102**	**779**	**8**	**500**	**1 287**
女性百分比	100	100	64	50	44	48	60	62	53	38	73	61
男性百分比	0	0	36	50	56	52	40	38	47	63	27	39

缩略语：ASG – 助理秘书长；D – 司处长；GS – 一般事务人员；NPO – 本国专业干事；P – 专业人员；P+ – 专业及以上职类；USG – 副秘书长。

2. 区域地域多样性的趋势

16. 执行主任在提交环境大会第五届会议续会的关于这一事项的报告（UNEP/EA.5/26）中概述了一项旨在增强环境署地域多样性的四点计划。

17. 可以看到，从 2022 年 1 月 1 日至 2023 年 11 月 30 日期间，任职人数较少的地理区域在环境署内的代表性得到改善。来自东欧国家的工作人员人数增加了 28%，拉丁美洲和加勒比国家增加了 14%。来自亚太国家的工作人员人数增加了 9%，而非洲国家的任职人数增加了 10%。相比之下，来自西欧和其他国家的工作人员任职人数减少了 2%。

表 11

截至 2022 年 1 月 1 日和 2023 年 11 月 30 日的区域代表性

年	非洲国家	亚太国家	东欧国家	拉丁美洲和加勒比国家	无国籍	西欧和其他国家	共计
2022 年 1 月	406	227	39	110	1	504	**1 287**
2023 年 11 月	446	247	50	125	–	495	**1 363**
百分比变动	**+10**	**+9**	**+28**	**+14**	**–**	**-2**	**+6**

18. 环境署来自任职人数较少的地理区域的工作人员人数也有所增加。东欧国家的专业及以上职类工作人员人数增加了 32%，而拉丁美洲和加勒比国家的任职人数增加了 13%。亚太国家的任职人数增加了 19%，非洲国家的任职人数增加了 8%。但西欧和其他国家的任职人数下降了 1%。

表 12

截至 2022 年 1 月 1 日和 2023 年 11 月 30 日专业及以上职类的区域代表性

年	非洲国家	亚太国家	东欧国家	拉丁美洲和加勒比国家	无国籍	西欧和其他国家	共计
2022 年 1 月	144	149	28	72	1	385	**779**
2023 年 11 月	155	178	37	81	–	381	**832**
百分比变动	**+8**	**+19**	**+32**	**+13**	**–**	**-1**	**+7**

19. 如表 13 所示，在同一时期，环境署来自任职人数较少的地理区域的 P-5 及以上职等的工作人员人数有所增加。非洲国家的任职人数增加了 6%，东欧

国家的任职人数增加了 22%。拉丁美洲和加勒比国家的任职人数没有变化。相比之下，亚太国家以及西欧和其他国家的任职人数分别减少了 11%和 12%。

表 13

截至 2022 年 1 月 1 日和 2023 年 11 月 30 日 P-5 及以上职等的区域代表性

年	非洲国家	亚太国家	东欧国家	拉丁美洲和加勒比国家	西欧和其他国家	共计
2022 年 1 月	34	37	9	23	93	**201**
2023 年 11 月	36	33	11	23	82	**185**
百分比变动	**+6**	**-11**	**+22**	**0**	**-12**	**-8**

20. 从 2022 年 1 月 1 日至 2023 年 11 月 30 日，专业及以上职类职位的外部候选人中有 66%来自任职人数较少的地理区域（非洲国家占 24%；亚太国家占 21%；拉丁美洲和加勒比国家占 13%；东欧国家占 8%），与 2021 年相比上升了 16 个百分点，当时来自任职人数不足的区域的申请人占专业及以上职类职位的外部候选人甄选数量的比例仅为 50%。在同一时期，环境署内部申请人中有 61%来自任职人数较少的地理区域（非洲国家占 25%；亚太国家占 21%；拉丁美洲和加勒比国家占 12%；东欧国家占 3%），与 2021 年相比上升了 14 个百分点，当时来自任职人数较少的地理区域的申请人占环境署专业及以上职类职位的内部候选人甄选数量的比例仅为 47%。表 14（第 8 页）总结了最近的趋势。

21. 表 15（第 8 页）显示，共有 47 名环境署工作人员将在今后三年内达到规定的退休年龄，这为环境署继续改善本组织的区域地理代表性提供了机会。

表 14

2022 年 1 月 1 日至 2023 年 11 月 30 日专业及以上职类工作人员甄选的地域分布情况

2022 年 1 月 1 日至 2023 年 11 月 30 日期间的 P+职位甄选	非洲国家	亚太国家	东欧国家	拉丁美洲和加勒比国家	西欧和其他国家
环境署内部甄选百分比	25	21	3	12	39
外部甄选百分比	24	21	8	13	34

表 15

2023–2025 年期间环境署即将退休的人数

即将退休的人数	2023	2024	2025
P+	1	10	17
NO	–	–	–
GS	3	12	4
共计	**4**	**22**	**21**

缩略语：NO – 本国干事；P+ – 专业及以上职类；GS – 一般事务人员。

C. 执行主任报告中的四点计划

22. 本节论述执行主任关于这一事项的报告（UNEP/EA.5/26）第 29 段所述的提高本组织地域多样性的四点计划的执行进展。

23. **第 1 点：增加针对环境署的高层管理人员和各项业务的内部指示、信息传递、指导和监测、宣传运动，并强化问责机制。**第 1 点的成果是提高了各级管理人员监测各自的司或厅工作人员的地域多样性并作出数据驱动的甄选决定的能力。以下是环境署采取的具体行动的实例：

(a) 本组织开发了一个供内部使用的实时人力资源看板。该看板监测具有战略意义的关键绩效指标，如性别和地域多样性、空缺率和即将退休人员等。实时人力资源看板提供有关本组织的员工队伍构成的实时数据，使管理人员能够监测和解决任何潜在的多样性差距和不平衡问题。此外，它还有助于预测未来的人员配置需求，并确定可能需要作出继任规划的领域。

(b) 环境署通过向高级管理小组分发一份关于具体人力资源指标的汇总月度报告，确保员工队伍规划决策以数据为依据。这些报告将送交高级管理小组成员，并按司、厅和环境署管理的多边环境协定分列数据。

(c) 本组织对所有工作人员的甄选，包括专业及以上职类职位的甄选，都实施了“默许程序”核准制度，以确保整体监督。通过实施默许程序核准制度，本组织旨在保持其征聘过程的透明度和问责制，同时确保所有征聘都符合联合国和环境署的总体目标和宗旨。

(d) 执行主任在对高级管理小组成员的考绩中列入了一项与改善面向区域地域多样性有关的具体目标。此外，执行办公室和机构服务司还分别与各司长定期举行会议，评估各个司和厅的工作人员组成情况，并就不断改善区域地域多样性的具体措施提出建议。

(e) 环境署遵守人力资源厅地域多样性战略办公室提供的指导。

24. **第 2 点：继续通过现有和新的工具和平台加强线下和线上外联活动，以推广工作机会和改善雇主品牌。**第 2 点使环境署能够接触到更多的潜在申请人，并将自己定位为首选雇主。

(a) 2022 年，环境署开展了 8 次外联活动。这些活动面向全球受众，其中一项活动专门为了吸引东欧的申请人，另一项活动专门针对拉丁美洲和加勒比。这些活动吸引了来自不同地理区域的 12 500 多名出席者。

(b) 2023 年，环境署开展了 16 次外联活动，其中包括由执行主任和人力资源主管牵头在东欧不同国家举办的四次现场外联活动、在中华人民共和国举行的两次现场活动，以及在联合国气候变化框架公约缔约方大会第二十八次会议期间在阿拉伯联合酋长国迪拜举行的两次现场/混合活动。这些活动吸引了来自不同地理区域的 32 500 多名出席者、参与者和观众。

(c) 环境署制作了一本小册子，向潜在候选人介绍在本组织就业的途径和要求。这本小册子正在被翻译成联合国六种正式语文，以便于查阅。

(d) 本组织制作了一个用于人才外联的多媒体产品，通过社交媒体分发，以吸引潜在候选人。该产品以一分钟视频的形式出现，旨在表明环境署是首选雇主，发布后的第一周内在各个社交媒体（X、领英和 YouTube）上吸引到的观看次数达 13 000 多次。

(e) 从 2023 年第二季度开始，环境署开始使用数字工具（LinkedIn Recruitment）为每个正在征聘的专业职位进行直接外联，以瞄准位于特定地理区域的潜在候选人（如若不然他们未必在联合国系统内寻求就业机会）。

25. **第 3 点：利用会员国、其他联合国组织和国际组织网络的知识、经验和资源。**会员国开展的积极主动的外联活动也有助于环境署接触到更广泛的潜在候选人。会员国的关注使本组织在会员国公民和选民中的知名度得到提高：

(a) 2023 年第一季度，环境署理事机构和利益攸关方秘书处向会员国发出了一份关于直接人才外联活动的普通照会。亚太国家和非洲国家要求提供有关人才外联机会的信息（2023 年第三季度与一个亚太国家的外交部合作组织了一次直接外联活动），而西欧和其他国家要求提供数据。

(b) 环境署与“同一个联合国”人才外联工作组建立了伙伴关系，该工作组是一个非正式的联合国全系统人才外联网络，重点关注多样性和包容性。在 2022–2023 年期间，环境署与该工作组一起举办了三次人才外联活动，吸引了超过 16 900 名观众和参与者。

(c) 环境署还通过非正式的“人才外联增效”（Talent Outreach Multiplier）工作组与联合国秘书处的其他实体合作，并且本组织还应邀代表秘书处参加 2023 年第四季度的一次外联活动。该网络是一个知识共享中心，环境署通过该网络找到了更多的外联机会和渠道。

(d) 环境署应三家学术机构的邀请，分享了就业方式和机会，以及本组织的申请系统中的申请途径。

26. **第 4 点：为任职人数较少的区域组以及无人任职和任职人数不足的会员国制定一项新的环境署方案。**环境署为任职人数较少的区域组以及无人任职和任职人数不足的会员国启动了一项名为“青年人才储备”的新方案，展示环境署是一个向青年专业人员开放的机构：

(a) 环境署与联合国志愿人员组织合作，采用联合国志愿人员国际专家模式为 7 个司和 1 个厅的 12 个方案职位征聘第一批青年专业人员。这些职位于 2023 年第一季度刊登广告，甄选工作已于第三季度完成。选定的候选人预计将不迟于 2024 年 1 月就职。这种伙伴关系使环境署能够从任职人数较少的地理区域选拔对环境问题抱有热情的年轻专业人才。

(b) 发布职位空缺广告和在“人才储备”方案下开展人才外联活动，使环境署能够瞄准不同区域和市场的潜在候选人，能够接触到更广泛的受众，并吸引来自多样化背景的年轻专业人员。

三、 经验总结

27. 改善员工队伍的区域地域多样性是一项长期工作，但正如本报告中的数据所证明，本组织的地域多样性已经进一步改善。这些进展是本组织努力从不同区域吸引和征聘人才以及促进多样性和包容性倡议的结果。此外，本组织可以继续利用这些积极趋势，实施有针对性的战略，吸引来自任职人数较少的地理区域的人才。

28. 环境署有效地利用数据来改善对高级管理层的监督和问责，并作出数据驱动的征聘决定。为了进一步加强其员工队伍，环境署将结合即将退休的人员情况，着重做好中长期员工队伍规划。数据显示，35 岁以下的潜在申请人是环境署需要接触和吸引的重要人群。将采取以下办法解决这些问题：

(a) **员工队伍战略规划：**环境署将继续进行员工队伍的战略规划，以确保在适当时间在适当职位上拥有具备适当技能的适当人员。此类规划要求环境

署不断查明员工队伍缺口，并根据需要进行技能再培训、征聘和雇用。环境署将利用数据作出员工队伍决策并评价其进展。

(b) **接触和吸引来自任职人数较少的地理区域的青年专业人员：**环境署将着重接触和吸引青年专业人员，特别是35岁以下的专业人员。为此，环境署将制定重点突出的征聘战略，考虑到求职者的需求和偏好。环境署还将利用其“青年人才储备”倡议，吸引来自多样化背景的青年专业人员。该倡议将得到扩大，包括与任职人数较少的地理区域的大学和教育机构建立伙伴关系，以推广环境署内的工作机会，并在年轻专业人员中提高对本组织的认识。

29. 环境署加强与潜在候选人的接触，使本组织能够了解哪些信息吸引并促使人们向本组织提出申请：

(a) 本组织将继续根据目标受众的需求分享有关其申请系统和雇用方法的信息。

(b) 环境署将继续通过直接外联工作与潜在申请人接触，以改善候选人的体验，并提高其作为首选雇主的形象。通过这些初步努力，环境署已经能够吸引到各种各样的人才，确保拥有一支更具包容性和代表性的员工队伍。

30. 与其他组织的人才竞争日益激烈，特别是来自任职人数较少的地理区域的人才，原因是在当今员工队伍全球化的趋势下，对多样化观点和技能的需求不断增长。随着各组织认识到多样性的价值，它们正在积极从任职人数不足的区域寻找人才，以加强创新并推动成功。其他国际组织和联合国机构、基金和方案正在寻找具有类似特点的候选人，而且它们力求加强地域代表性所针对的区域与环境署相同。

31. 本组织必须利用伙伴关系来改善地域多样性：

(a) 在会员国的支持下，环境署可以提高其在特定国家目标受众中的知名度。我们希望通过与地方组织和政府开展联合倡议和合作来提高知名度，使环境署能够利用它们的网络和资源进行更具影响力的外联活动。

(b) 现有的联合国全系统人才外联小组使本组织能够分享资源、知识并从其他组织吸取经验。通过利用这些现有的人才外联小组，环境署力求从多样化的专长和观点中获益，提高其从不同角度应对复杂的环境挑战的能力。

(c) 在传播人才外联活动和关键职位空缺方面，来自特定地理区域的环境署人员的支持或参与，对于吸引这些区域的潜在候选人是必不可少的。

32. 必须对参与征聘过程的人员进行培训和提高技能，使他们更好地了解如何提高地域多样性。通过提供培训和提高技能的机会，可以让工作人员深入了解各种有效策略，以吸引具有多样化地域背景的候选人。此类机会包括有关文化细微差别的培训，使征聘方法适应不同区域，以及利用科技来吸引更广泛的人才库。此外，培训将有助于工作人员发展包容性做法，营造一个环境，让来自所有地方的人都感到受欢迎和受重视：

(a) 2022 和 2023 年，环境署为本组织各级管理人员开设了各种关于多样性和包容性的课程。

(b) 2023 年，环境署对征聘管理人和人力资源协调人进行了关于征聘中无意识偏见的培训。

33. 由于人才外联的影响不是立即可见或可衡量的，因此本组织面临的挑战之一是无法在目前的早期阶段计算当前外联工作的成果。已经联系过的人要经过一段时间才会与本组织充分互动，他们的贡献届时才会显现出来。此外，人才外联的影响可能受到市场条件和竞争等外部因素的影响，因此很难将成果完全归因于外联工作。

34. 计算影响的另一个困难是，秘书处工作人员职位的申请门户网站没有允许申请人指明他们是通过某一具体的直接外联活动抑或是某一具体的人才外联活动了解到空缺。环境署一直根据外联活动的出席人数和通过 LinkedIn Recruiter 直接联系的潜在候选人人数来计算影响。

35. 可以用其他外联机制来补充联合国秘书处的 Inspira 申请平台，以吸引更多来自任职人数较少的地理区域的申请人。环境署必须利用数字渠道，在网上找到其目标候选人，并利用其他形式的有针对性的外联活动，以吸引人才加入本组织。通过利用社交媒体平台和在网上发布职位信息，环境署可以接触到更广泛的受众，并展示本组织内各种各样的机会。此外，与任职人数不足区域的本地大学和组织合作有助于建立牢固的联系，并通过招聘会和情况介绍会积极吸引潜在候选人。

四、 结论和前进道路

36. 提高员工队伍的区域地域多样性是一个长期的过程。要完成环境署的任务，需要一支灵活、多样化和适合目的的员工队伍来执行中期战略，并使本组织能够有效地交付成果，包括在国家一级加强交付。因此，环境署一直在积极开展各种举措，以吸引和留住来自不同区域的人才。环境署力求通过促进机会均等和为专业发展提供支持，建立一支反映会员国多样性的员工队伍。此外，与区域组织和机构的伙伴关系在扩大环境署员工队伍的地理范围方面发挥着至关重要的作用，确保所有区域都能感受到它的影响。

37. 环境署将继续进行员工队伍的战略规划，以确保在适当时间在适当岗位上安排具备适当技能的适当人员，作为其努力实现人员配置中的性别和地域多样性的一部分。环境署必须利用数据作出员工队伍决策并评价其进展。通过制定全面的员工队伍规划战略，环境署可以确保其拥有实现其目标和宗旨所需的人才。

38. 环境署将继续努力成为首选雇主，以吸引来自任职人数不足区域的顶尖人才。为此，环境署将投资于改善和加强人才管理所需的资源，以吸引合格的申请人。通过对人才管理进行投资，环境署将能够征聘到具有多样化观点和经验的候选人。除了加强本组织的人员外，这种方法还将确保采取更具包容性和更有效的办法来应对全球环境挑战。

39. 为了在全球市场上竞争，环境署将面向本组织今后需要的个别区域组和年龄层，制定一项雇主价值主张。该主张将强调吸引来自全世界不同区域的多样化人才，并确保各个年龄层的代表性。通过为目标群体量身定制雇主价值主张，环境署可以在全球市场上获得竞争优势，并促进一个充满活力和包容性的工作环境。

附件一

按国籍和性别分列的环境署工作人员

	职等																			
国籍国	USG	ASG	D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P+共计	NO 共计		GS 共计		总计
	F	**F**	**F**	**M**	**F**	**M**	**F**	**M**	**F**	**M**	**F**	**M**	**F**	**M**	**All**	**F**	**M**	**F**	**M**	
阿尔巴尼亚					2										2	0	0	0	0	2
阿尔及利亚										1	1				2	0	0	0	0	2
阿根廷								1	1			2			4	0	0	1	0	5
澳大利亚					1			1	2	3	2	2			11	0	0	0	0	11
奥地利						1			2	3	1	3	1		11	0	0	1	0	12
阿塞拜疆										1					1	0	0	1	0	2
巴林															0	0	0	1	0	1
孟加拉国									1	2		2	2		7	0	0	1	0	8
巴巴多斯													1		1	0	0	0	0	1
白俄罗斯									1						1	0	0	1	0	2
比利时						1	1		1	1	2	2		1	9	0	0	3	1	13
贝宁										1					1	0	0	0	0	1
不丹					1										1	0	0	0	0	1
多民族玻利维亚国									1		1			1	3	0	0	1	0	4
博茨瓦纳							1								1	0	0	0	0	1
巴西					1		1		5	2	9	1		2	21	0	0	3	0	24
保加利亚					1		1					1			3	0	0	0	0	3
布基纳法索												1			1	0	0	0	0	1
喀麦隆								1	3	2		1	1		8	0	0	1	0	9
加拿大						2	1	3	6	3	6	5	2	4	32	0	0	27	7	66
智利									1		1				2	0	0	1	0	3
中国				1	1			1	2	3	2	2	15		27	0	0	2	2	31

	职等																			
国籍国	USG	ASG	D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P+共计	NO 共计		GS 共计		总计
	F	**F**	**F**	**M**	**F**	**M**	**F**	**M**	**F**	**M**	**F**	**M**	**F**	**M**	**All**	**F**	**M**	**F**	**M**	
哥伦比亚							2	4		1	1	2			10	0	0	0	0	10
科特迪瓦															0	0	0	2	1	3
古巴								1	1					1	3	0	0	0	0	3
捷克							1		1						2	0	0	0	0	2
丹麦	1						1		2	1					5	0	0	1	0	6
吉布提										1					1	0	0	0	0	1
厄瓜多尔											2		1		3	0	0	0	0	3
埃及					1		1	1		1	1	1			6	0	0	0	0	6
厄立特里亚												1			1	0	0	0	1	2
斯威士兰										1					1	0	0	0	0	1
埃塞俄比亚							2	1		3		1			7	0	0	2	0	9
斐济					1					1	2		1		5	0	0	0	0	5
芬兰					1	1	1	1	8	1	3		3		19	0	0	0	0	19
法国			1				2	3	5	7	13	5	7	2	45	0	0	20	6	71
冈比亚											1				1	0	0	1	0	2
格鲁吉亚										1		2	1		4	0	0	0	0	4
加纳										1	1				2	0	0	0	0	2
希腊			1				1		2	2	1			2	9	0	0	5	3	17
格林纳达												1			1	0	0	0	0	1
圭亚那								1							1	0	0	0	0	1
海地															0	0	0	0	1	1
洪都拉斯									1						1	0	0	3	1	5
匈牙利													1		1	0	0	0	0	1
印度		1			1		1	3	5	6	2	2	2	2	25	0	2	1	0	28
印度尼西亚							1	1			1	1			4	0	1	0	0	5
伊朗伊斯兰共和国								1			2				3	0	0	0	0	3

国籍国	职等																			
	USG	ASG	D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P+共计	NO 共计		GS 共计		总计
	F	**F**	**F**	**M**	**F**	**M**	**F**	**M**	**F**	**M**	**F**	**M**	**F**	**M**	**All**	**F**	**M**	**F**	**M**	
伊拉克								1				1			2	0	1	0	0	3
爱尔兰									1	2					3	0	0	0	1	4
意大利					1	1	3		4	6	5	5	3		28	0	0	3	1	32
牙买加															0	0	0	8	2	10
日本			1				2	2	4	1	4	2	3	4	23	0	0	3	0	26
约旦						1			1		2			1	5	0	0	0	0	5
哈萨克斯坦									1		2		2		5	0	0	1	0	6
肯尼亚			2				1	1	9	13	14	13	3	2	58	1	1	185	87	332
拉脱维亚							1								1	0	0	0	0	1
黎巴嫩					1			1	2	3	3				10	0	0	6	5	21
利比亚										2					2	0	0	0	0	2
立陶宛															0	0	0	1	0	1
卢森堡										1					1	0	0	0	0	1
马达加斯加										1					1	0	0	0	0	1
马拉维					1					1	1				3	0	0	0	0	3
马来西亚									1						1	0	0	0	0	1
毛里塔尼亚								1		1		1		1	4	0	0	0	0	4
毛里求斯							1				1				2	0	0	0	0	2
墨西哥			1			1	3		1	1			1		8	0	0	2	0	10
蒙古									1		2				3	0	0	0	0	3
黑山											1		1		2	0	0	0	0	2
摩洛哥								1	2						3	0	0	0	0	3
缅甸												1			1	0	0	0	0	1
纳米比亚								1							1	0	0	0	0	1
尼泊尔										1	1	1			3	1	0	1	0	5
新西兰						1			2	2	1				6	0	0	0	0	6

国籍国	职等																			
	USG	ASG	D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P+共计	NO 共计		GS 共计		总计
	F	**F**	**F**	**M**	**F**	**M**	**F**	**M**	**F**	**M**	**F**	**M**	**F**	**M**	**All**	**F**	**M**	**F**	**M**	
尼日尔										1					1	0	0	0	0	1
尼日利亚							1	1			1			1	4	0	0	1	1	6
挪威							1						1		2	0	0	1	0	3
巴基斯坦						1		1		2		2			6	0	0	0	1	7
巴拿马			1												1	1	0	11	4	17
巴拉圭															0	1	0	1	0	2
秘鲁					1		1				1		1		4	0	0	1	0	5
菲律宾					1		1		2	2	2	1			9	0	0	11	1	21
波兰					1				1	1			2	1	6	0	0	0	1	7
葡萄牙						1			1	1	1		1		5	0	0	0	0	5
塞尔维亚											1				1	0	0	1	0	2
塞舌尔				1											1	0	0	0	0	1
新加坡									1		1				2	0	0	0	0	2
斯洛文尼亚															0	0	0	1	0	1
索马里							1								1	0	0	0	0	1
南非						1	4	2	2	2	2	1	1		15	0	0	0	0	15
西班牙						1	3	2	2	7	10	5	1		31	0	0	0	2	33
斯里兰卡										1				1	2	0	0	0	1	3
瑞典							1	3	3		2		5		14	0	0	0	0	14
瑞士								2	1	3	3	1		1	11	0	0	5	1	17
阿拉伯叙利亚共和国									1	2					3	0	0	1	1	5
泰国									1	1	1				3	0	0	16	3	22
多哥															0	0	0	0	1	1
特立尼达和多巴哥									1		3				4	0	0	0	0	4
突尼斯											1	1			2	0	0	0	0	2
土耳其								1		1	1	1			4	0	0	0	0	4

国籍国	职等																			
	USG	ASG	D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P+共计	NO 共计		GS 共计		总计
	F	**F**	**F**	**M**	**F**	**M**	**F**	**M**	**F**	**M**	**F**	**M**	**F**	**M**	**All**	**F**	**M**	**F**	**M**	
土库曼斯坦									1						1	0	0	1	0	2
乌干达					1		1	1	2	3		1			9	0	0	0	2	11
乌克兰									1			1			2	0	0	0	1	3
大不列颠及北爱尔兰联合王国						4	4	6	6	11	4	1	2		38	0	0	10	1	49
坦桑尼亚联合共和国		1					1		2						4	1	0	0	0	5
美利坚合众国				1	5	2	4	3	9	2	8	7			41	0	0	2	2	45
乌拉圭					1				2						3	0	0	1	0	4
乌兹别克斯坦									1						1	0	0	2	0	3
委内瑞拉玻利瓦尔共和国					1					1		1			3	0	0	0	1	4
越南												1			1	0	1	1	0	3
也门								1			1				2	0	0	0	0	2
津巴布韦										1		2			3	0	0	0	0	3
总计	**1**	**2**	**7**	**3**	**29**	**19**	**59**	**65**	**140**	**138**	**162**	**98**	**76**	**33**	**832**	**5**	**6**	**374**	**146**	**1 363**

缩略语：ASG – 助理秘书长；D – 司处长；F – 女；GS – 一般事务人员；M – 男；NO – 本国干事；P – 专业人员；USG – 副秘书长。

附件二

按职等和工作地点分列的环境署工作人员分布情况

工作地点	USG	ASG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	NO-D	NO-C	NO-B	NO-A	GS-7	GS-6	GS-5	GS-4	GS-3	总计
阿比让					1	1								2	1	1		6
阿布扎比					1	1	1	1						1				5
亚的斯亚贝巴						1								1				2
阿拉木图					1		1								1			3
阿皮亚							1	1										2
亚松森							1				1			1				3
雅典				1	2	4	6	5						2	7	1		28
巴格达										1								1
曼谷				1	3	19	15	2					4	8	5		2	59
北京				1	1	1							1					4
贝鲁特				1	1	6	3							3	2	1	1	18
波恩			1	1		11	8	12						9	11	4		57
巴西利亚						2								1	1			4
布鲁塞尔					1	2	4							2				9
釜山							1											1
剑桥				1														1
哥本哈根					2								1		1			4
达累斯萨拉姆										1								1
日内瓦			2	8	20	50	58	17					3	28	24	14		224
河内										1								1
仁川市						1									1			2
雅加达					1				1									2
加德满都												1						1

工作地点	USG	ASG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	NO-D	NO-C	NO-B	NO-A	GS-7	GS-6	GS-5	GS-4	GS-3	总计
金斯敦					2	1	3							3	3	2	1	15
金沙萨					1	1												2
麦纳麦															1			1
墨西哥城					1									1				2
蒙巴萨											1							1
蒙得维的亚						1												1
蒙特利尔			1	3	16	22	13	10					14	27	10		1	117
莫斯科					1										1			2
内罗毕	1	1	6	24	50	106	102	42			1		76	103	56	10	3	581
新德里					2	1						2						5
纽约		1		1	3	4	3	1					2		2			17
努瓦克肖特						1												1
大阪							1								1	1		3
巴拿马城					2	14	8					1	2	12	6			45
巴黎				4	5	21	25	14					6	11	8	1		95
太子港					1													1
比勒陀利亚					1									1				2
利雅得					1	1	1											3
富山县					1									1				2
维也纳				1	1	1	2	4					1	2	2			14
华盛顿特区				1	2	5	3							2	2			15
总计	**1**	**2**	**10**	**48**	**124**	**278**	**260**	**109**	**1**	**3**	**3**	**4**	**110**	**221**	**146**	**35**	**8**	**1 363**

缩略语：ASG – 助理秘书长；GS – 一般事务人员；NO – 本国干事；P – 专业人员；USG – 副秘书长。