



第六十五届会议

临时议程* 项目 28(a)

提高妇女地位

提高妇女在联合国系统的地位

秘书长的报告

摘要

根据大会第 64/141 号决议的规定，本报告阐述妇女在联合国系统的地位，其中包括在实现两性平衡方面的最新统计数据、取得的进展和遇到的困难以及争取加快取得进展的建议。在 2008 年 1 月 1 日至 2009 年 12 月 31 日两年报告期内，妇女在联合国系统内担任专业及更高职类的人数仅略有增加，从 38.4% 增加到 39.9%，平均每年增幅为 0.75%。妇女人数最多和最少的分别是 P-2 和 D-2 级，各为 57.4% 和 26.0%。针对关于各实体实现性别平衡情况的联合国全系统调查，现查明存在以下挑战：问责、监测和实施机制不足；缺乏实现两性平等的特别措施；协调人制度没有充分实现融合；灵活的工作安排执行不力；外联工作薄弱，合格的妇女申请者人数很少。各实体为处理所述各项挑战提出了一些建议，强调高层领导必须主动采取措施，必须加强监测和问责制，严格实施现行政策，包括对妇女的特别措施和灵活的工作安排。虽然对实现性别平衡的必要性有了更清楚的认识，但是，要扭转某些级别存在的负面趋势以及其他级别的缓慢步子，就亟需加紧采取行动，表现出领导才能，从而使目前联合国系统女性未叙职等官员增加 3.5% 以及联合国秘书处副秘书长增加 5.6% 和助理秘书长增加 6.6% 的情况创造了良好的历史记录。

* A/65/150。



目录

| | | |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 一. | 导言 | 6 |
| 二. | 妇女在联合国系统内的地位 | 6 |
| | A. 联合国系统各基金、方案和专门机构内妇女任职情况 | 6 |
| | B. 驻地协调员 | 10 |
| | C. 2000-2009 年专业及以上职类妇女任职情况总趋势 | 10 |
| | D. 专业人员及以上职类的任用、晋升和离职 | 12 |
| 三. | 妇女在联合国秘书处的地位 | 24 |
| | A. 妇女在联合国秘书处的所占比例 | 24 |
| | B. 维持和平行动部/外勤支助部管理的和平支助工作人员 | 28 |
| | C. 联合国秘书处的政策和做法 | 30 |
| 四. | 在联合国系统实现性别均衡方面取得的进展和遇到的障碍 | 33 |
| | A. 联合国系统性别均衡政策、工具和良好做法方面的进展 | 33 |
| | B. 在 P-4 至 D-2 职等实现性别均衡的障碍 | 41 |
| 五. | 人力资源管理厅和行政首长理事会在促进性别均衡方面的责任和问责制 | 42 |
| 六. | 加速联合国系统内进展的建议 | 42 |
| 七. | 结论 | 43 |
| 表 | | |
| 1. | 截至 2007 年、2008 年和 2009 年 12 月 31 日联合国系统按职类分列任用期为一年或以上专业及以上职类工作人员的性别分布情况 | 7 |
| 2. | 截至 2009 年 12 月 31 日联合国系统总部和非总部地点签订一年或以上合同的妇女人数 (P-1 至未叙职等级别) | 7 |
| 3. | 截至 2009 年 12 月 31 日总部和非总部地点妇女签订临时合同 (P-1 至未叙职等官员) 的人数 | 9 |
| 4. | 截至 2008 年 12 月 31 日和 2009 年 12 月 31 日的驻地协调员人数 | 10 |
| 5. | 2000-2009 年期间联合国系统专业及以上职类妇女任用一年或以上任职情况 | 10 |
| 6. | 2005 年 1 月 1 日至 2007 年 12 月 31 日和 2008 年 1 月 1 日至 2009 年 12 月 31 日联合国系统专业及以上职类一年或以上合同新任用妇女情况比较 | 13 |

| | | |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 7. | 2008年1月1日至2009年12月31日按性别和职等分列的联合国系统各组织专业及以上职类新任用情况 | 14 |
| 8. | 2008年1月1日至2009年12月31日有1 000或1 000人以上工作人员的联合国各实体总部和非总部地点按职等和合同类别分列的专业及以上职类妇女新任用情况..... | 15 |
| 9. | 2008年1月1日至2009年12月31日联合国系统各实体P-5职等及以上妇女新任用情况 | 17 |
| 10. | 2005年1月1日至2007年12月31日和2008年1月1日至2009年12月31日联合国系统按性别和职等(P-2至D-2)分列的专业及以上职类晋升分布情况 | 18 |
| 11. | 2005年1月1日至2007年12月31日和2008年1月1日至2009年12月31日联合国系统P-5至D-2职等妇女晋升情况 | 18 |
| 12. | 2008年1月1日至2009年12月31日联合国系统总部和非总部地点D-1至D-2和P-2至P-5职等一年或以上合同妇女晋升情况 | 20 |
| 13. | 2008年1月1日至2009年12月31日联合国系统各实体一年或以上合同P-2至D-2专业及以上职等妇女晋升情况 | 20 |
| 14. | 2008年1月1日至2009年12月31日联合国系统总部和非总部地点所有各类合同专业及以上职等人员按性别和职等分列的离职分布情况 | 22 |
| 15. | 2008年1月1日至2009年12月31日按职等分列一年或以上合同的妇女在联合国系统的所占比例与妇女在离职中的所占比例之间的情况比较 | 23 |
| 16. | 截至2007年12月31日和2009年12月31日按职等分列联合国秘书处工作人员的性别分布情况 | 25 |
| 17. | 截至截至2007年12月31日和2009年12月31日妇女在联合国系统和秘书处所占比例 | 26 |
| 18. | 截至2000年12月31日和2009年12月31日按职等分列联合国秘书处工作人员的性别分布情况 | 27 |
| 19. | 截至2000年12月31日和2009年12月31日妇女在联合国系统和秘书处的所占比例 | 28 |
| 20. | 截至2009年12月31日有20名或以上专业人员的特派团D-1及以上职等妇女的所占比例 | 29 |

附件

| | | |
|----|-------------------------------------------------------------|----|
| 一. | 2008年1月1日至2009年12月31日联合国系统各组织专业及以上职类连续性和定期合同工作人员的性别分布 | 46 |
| 二. | 截至2009年12月31日联合国秘书处专业及以上职类工作人员按部厅和职等分列的性别分布情况 | 48 |

简称

| | |
|----------|------------------|
| 独联体 | 独立国家联合体 |
| 行政首长协调会 | 联合国系统行政首长协调理事会 |
| 非洲经委会 | 非洲经济委员会 |
| 欧洲经委会 | 欧洲经济委员会 |
| 拉加经委会 | 拉丁美洲和加勒比经济委员会 |
| 亚太经社会 | 亚洲及太平洋经济社会委员会 |
| 西亚经社会 | 西亚经济社会委员会 |
| 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 | 国际民航组织 |
| 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 |
| 国贸中心 | 贸发会议/世贸组织国际贸易中心 |
| 国际电联 | 国际电信联盟 |
| 人权高专办 | 人权事务高级专员办事处 |
| 监督厅 | 内部监督事务厅 |
| 艾滋病署 | 联合国艾滋病毒/艾滋病联合规划署 |
| 贸发会议 | 联合国贸易和发展会议 |
| 开发署 | 联合国开发计划署 |
| 环境署 | 联合国环境规划署 |
| 教科文组织 | 联合国教育、科学及文化组织 |
| 难民署 | 联合国难民事务高级专员办事处 |
| 人居署 | 联合国人类住区规划署 |
| 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 |
| 万国邮联 | 万国邮政联盟 |
| 粮食署 | 世界粮食规划署 |
| 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. 引言

1. 本报告是根据大会 2010 年 2 月 18 日第 64/141 号决议提交的，报告中阐述 2008 年 1 月 1 日至 2009 年 12 月 31 日期间联合国系统 31 个基金、方案和专门机构内的妇女地位。其中载有实现两性平衡方面的最新统计数据、分析以及取得的进展。共有 11 个网上附件补充了本报告正文，可查阅 <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpdocumentation.htm>。
2. 大会该项决议序言部分第 14 段表示严重关切如秘书长关于提高妇女在联合国系统的地位的报告(A/63/364)所述，尚未在联合国系统，尤其是在高级和决策层实现 50/50 男女比例这一紧迫目标，妇女在联合国系统所占比例仍然几乎没有变动，在该系统的某些地方只有微不足道的改善，有些地方的比例甚至有所下降。因此，大会在该项决议第 19 段中请秘书长审查秘书处各级及整个联合国系统在实现 50/50 男女平衡目标的情况并加倍努力在这方面取得进展；确保在性别均衡目标方面建立管理问责和部门问责；大力鼓励各会员国确定并经常性地为联合国系统的职位尤其是高级和决策级别的职位，包括维持和平行动中的职位，提出更多女性候选人。
3. 此外，大会还请秘书长报告联合国系统内妇女的地位，包括关于在实现性别均衡方面所取得进展和所遇障碍的资料、加快取得进展的建议以及最新的统计数据，其中应列出关于整个联合国系统的妇女人数和百分比及其职务和国籍，以及关于秘书处人力资源管理厅和联合国系统行政首长协调理事会(行政首长协调会)秘书处促进性别均衡的责任和问责制的资料。

二. 妇女在联合国系统内的地位

4. 根据两性平等问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室的要求，联合国系统 31 个实体中，有 30 个提供了 2008 年 1 月 1 日至 2009 年 12 月 31 日期间按级别和地点(总部和非总部)分列的工作人员数据，因而本报告能够首次尽可能按总部和非总部地点对数据进行分析。
- A. 联合国系统各基金、方案和专门机构内妇女任职情况**
5. 截至 2007 年 12 月 31 日，签订一年或以上合同的专业及以上职类妇女人数占 38.4%。截至 2009 年 12 月 31 日，妇女的比例提高到 39.9%(专业工作人员共计 11 514 人，妇女为 28 849 人)(见表 1)。两年来，百分点从 38.4%增加到 39.9%，增幅仅为 1.5%，这清楚地表明上一次报告列述的部分障碍仍然存在。

表 1
截至 2007 年、2008 年和 2009 年 12 月 31 日联合国系统^a 按职类分列任用期为一年或以上专业及以上职类工作人员的性别分布情况

| 职等 | 2007 年 12 月 31 日 ^b | | | 2008 年 12 月 31 日 | | | 2009 年 12 月 31 日 | | | 百分点变化 (2008 年 12 月- 2009 年 12 月) | 百分点变化 (2007 年 12 月- 2009 年 12 月) |
|-----------------|-------------------------------|--------------|-------------|------------------|--------------|-------------|------------------|---------------|-------------|----------------------------------------|----------------------------------------|
| | 男子 | 妇女 | 百分比 | 男子 | 妇女 | 百分比 | 男子 | 妇女 | 百分比 | | |
| UG ^c | 178 | 57 | 24.3 | 162 | 53 | 24.8 | 182 | 70 | 27.8 | 3.0 | 3.5 |
| D-2 | 402 | 134 | 25.0 | 390 | 136 | 25.9 | 425 | 149 | 26.0 | 0.1 | 1.0 |
| D-1 | 1 250 | 486 | 28.0 | 1 181 | 474 | 28.6 | 1 316 | 543 | 29.2 | 0.6 | 1.2 |
| 小计 | 1 830 | 677 | 27.0 | 1 733 | 663 | 27.7 | 1 923 | 762 | 28.4 | 0.7 | 1.4 |
| P-5 | 3 576 | 1 597 | 30.9 | 3 614 | 1 596 | 30.6 | 3 981 | 1 900 | 32.3 | 1.7 | 1.4 |
| P-4 | 4 789 | 2 745 | 36.4 | 4 951 | 2 900 | 36.9 | 5 500 | 3 344 | 37.8 | 0.9 | 1.4 |
| P-3 | 3 687 | 2 841 | 43.5 | 3 700 | 2 930 | 44.2 | 4 424 | 3 484 | 44.1 | (-0.1) | 0.6 |
| P-2 | 1 189 | 1 481 | 55.5 | 1 270 | 1 636 | 56.3 | 1 441 | 1 944 | 57.4 | 1.1 | 1.9 |
| P-1 | 65 | 76 | 53.9 | 65 | 81 | 55.5 | 66 | 80 | 54.8 | (-0.7) | 0.9 |
| 小计 | 13 306 | 8 740 | 39.6 | 13 600 | 9 143 | 40.2 | 15 412 | 10 752 | 41.1 | 0.9 | 1.5 |
| 总计 | 15 136 | 9 417 | 38.4 | 15 333 | 9 806 | 39.0 | 17 335 | 11 514 | 39.9 | 0.9 | 1.5 |

资料来源：联合国各实体。

^a 31 个实体中，有 1 个实体未提交 2009 年的数据。

^b 2007 年的数据，见 A/63/364。

^c UG 是指“未叙职等官员”，即副秘书长、助理秘书长、总干事、副总干事和助理总干事。

6. 2007 年至 2009 年期间，20 个实体增加了妇女任职人数，一个实体保持不变，9 个实体的数字下降。1 个实体没有提出这方面的数据(见附件 1)。

7. 妇女在最低级别的任职人数增幅最大，在最高级别任职的人数增幅最小。如表 1 所示，妇女任职人员在 P-2 级的任职人员最多，为 57.4%，在 D-2 级任职人数最少，为 26.0%。不过，妇女在未叙职等和 D-1 级的任职人数略高于 D-2 级人数，分别为 27.8%和 29.2%。截至 2009 年 12 月 31 日，妇女在 D-1 及以上级别以及 P-1 至 P-5 级的任职人数分别为 28.4%和 41.4%。后一类别妇女任职比例较高，反映出这些职等的员额较多。注意到 P-3 级妇女人数较多，占 44.1%。然而，P-4 和 P-5 级的妇女人数要少得多，分别为 37.8%和 32.3%。

1. 按地点(总部和非总部)和合同类别进行的分析

8. 如下文表 2 和表 3 所示，对接地点(总部和非总部)和类别对 30 个实体的数据进行的分析表明，签订临时合同的妇女人数比签订一年或以上合同的人数要

多。就所有地点而言，签订临时合同的妇女总百分数为 46.8%，而签订一年或以上合同的妇女百分数为 39.9%，这些百分比反映出，这一方面是妇女有了机会，尽管这种机会是暂时的，另一方面是人们可能感到担忧，与男子相比，妇女的就业机会往往缺乏保障。此外，下文表 2 和表 3 表明，与人们通常的想法相反，实际上不仅在总部地点，而且在非总部地点(联合国儿童基金会(儿童基金会)和联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处(近东工程处))都可以实现两性均等，但是，在某些情况下，即使就总部的职位而言，同一实体中签订临时合同的妇女人数与签订一年或以上合同的妇女人数呈现截然相反的趋势。譬如，国际原子能机构(原子能机构)要实现签订一年或以上合同的两性均等程度的目标依然遥遥无期，目前妇女的比例为 22.5%，但是，签订临时合同的妇女人数达到 41.3%。同样，就非总部职位而言，两个实体(国际农业发展基金(农发基金)和近东工程处)在签订一年或以上合同的人数方面已经达到或超过两性均等，三个实体(国际原子能机构、联合国难民事务高级专员办事处(难民署)和儿童基金会)在临时合同方面亦是如此。

表 2

截至 2009 年 12 月 31 日联合国系统总部和非总部地点签订一年或以上合同的妇女人数(P-1 至未叙职等级别)

(百分比)

| 专业及以上职类妇女人数 | 各实体总部地点实现程度 | 各实体非总部地点实现程度 |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| >50 | 人口基金(57.5)，开发署(55.8)， 儿童基金会(54.6)，教科文组织 (54.1)，国际法院(53.1)，艾滋 病署(51.3)，泛美卫生组织 (50.9)。 | 农发基金(70.0)，近东救济工程 处(53.8)。 |
| 40-49 | 粮食署(48.6)，人权中心(46.6)， 卫生组织(45.3)，劳工组织(45.0)， 联合国秘书处(44.8)，农发基金 (44.5)，国际训练中心(42.7)， 海事组织(43.8)，研训所(43.3)， 知识产权组织(41.8)。 | 儿童基金会(48.8)，人口基金 (47.7)。 |
| 30-39 | 国贸中心(38.0)，粮农组织 (37.8)，近东救济工程处(37.6)， 世贸组织(37.5)，养恤基金 (35.6)，国际民航组织(34.8)， 公务员制度委员会(33.3)，项目 (32.1)，工发组织(30.1)。 | 教科文组织(39.9)，泛美卫生组 织(39.4)，难民专员办事处 (38.7)，劳工组织(38.3)，艾滋 病署(38.3)，开发署(38.3)，粮 食署(36.0)，联合国秘书处 (34.5)，卫生组织(32.5)。 |
| <30 | 气象组织(29.4)，万国邮联 (25.5)，原子能机构(22.5)，联 合国大学(15.0)。 | 研训所(25.0)，项目厅(23.5)， 民航组织(21.6)，粮农组织 (20.0)，原子能机构(17.9)，国 |

| 专业及以上职类妇女人数 | 各实体总部地点实现程度 | 各实体非总部地点实现程度 |
|-------------|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | 际法院(0)，公务员制度委员会(0)，海事组织(0)，国贸中心(0)，国际训练中心(0)，工发组织(19.5)，养恤基金(0)，联合国大学(10.9)，万国邮联(0)，知识产权组织(0)，世贸组织(0)。 |

资料来源：根据联合国 30 个实体提交的数据编制，并见网络附件 1，可查阅 <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpdocumentation.htm>。

表 3

截至 2009 年 12 月 31 日总部和非总部地点妇女签订临时合同(P-1 至未叙职等官员)的人数

(百分比)

| 妇女工作人员 | 总部地点实现程度 | 非总部地点实现程度 |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| >50 | 国际训练中心(100)，劳工组织(76.9)，泛美卫生组织(68.6)，粮农组织(67.2)，国际民航组织(66.6)，农发基金(64.7)，粮食署(64.3)，开发署(63.2)，教科文组织(61)，难民专员办事处(59.2)，儿童基金会(53.46)。 | 原子能机构(100)，人权中心(63.7)，儿童基金会(51.6)。 |
| 40-49 | 原子能机构(41.3)。 | |
| 30-39 | | 开发署(38.4)，联合国(35.8)。 |
| <30 | 联合国(0)。 | 国际民航组织(20)，粮农组织(16.6)，农发基金(0)，劳工组织(25)，国际训练中心(0)，泛美卫生组织(29.6)，教科文组织(28.5)，粮食署(26.6)。 |

资料来源：根据联合国 13 个实体提交的数据编制，并见网络附件 2，可查阅 <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpdocumentation.htm>。

2. 一般事务及有关职类工作人员的性别分布情况

9. 在一般事务和外勤人员一级，在总部签订所有各类合同的妇女人数都大大超过两性均等的目标：63.3%(一般事务人员)和 72.7%(外勤人员)，反映出妇女在较低级别占主导地位的传统格局。但是，在总部以外地点，妇女人数就少得多。在一般事务人员和外勤人员合同中，妇女分别占 34.3%和 35.8%。关于外勤人员职类中外地特派团工作人员的进一步统计数据，见第 54 段。

B. 驻地协调员

10. 世界各地联合国女性驻地协调员的比例从上次报告所述期间(见 A/63/364, 第 7 段)的 30.8% 上升到 2009 年 12 月底的 37.1%(见表 4)。拉丁美洲和加勒比地区的涨幅最高(11.7 个百分点), 增加到 43.5%, 亚洲和太平洋地区则保持未变, 为 36.4%。

表 4

截至 2008 年 12 月 31 日和 2009 年 12 月 31 日的驻地协调员人数

| 区域 | 2008 年 | | | | 2009 年 | | | | 2008-2009 年女性驻地协调员人员变化(百分点) |
|------------|-----------|-----------|------------|------------------|-----------|-----------|------------|------------------|-----------------------------|
| | 妇女 | 男子 | 共计 | 2008 年女性驻地协调员百分比 | 女性 | 男子 | 共计 | 2009 年女性驻地协调员百分比 | |
| 非洲区域 | 12 | 28 | 44 | 30.0 | 15 | 27 | 42 | 35.7 | 5.7 |
| 阿拉伯区域 | 5 | 11 | 17 | 31.3 | 6 | 11 | 17 | 35.3 | 4.0 |
| 亚洲及太平洋区域 | 8 | 14 | 24 | 36.4 | 8 | 14 | 22 | 36.4 | 0 |
| 欧洲和独联体 | 5 | 15 | 21 | 25.0 | 7 | 13 | 20 | 35.0 | 10.0 |
| 拉丁美洲和加勒比区域 | 7 | 15 | 24 | 31.8 | 10 | 13 | 23 | 43.5 | 11.7 |
| 共计 | 37 | 83 | 130 | 30.8 | 46 | 78 | 124 | 37.1 | 6.3 |

资料来源：联合国发展集团。

C. 2000-2009 年专业及以上职类妇女任职情况总趋势

11. 在 2000-2009 年期间, 联合国系统 31 个实体任用一年或以上的妇女所占比例(表 5)从 2000 年 12 月 31 日的 33.4% 增至 2009 年 12 月 31 日的 39.9%, 增加了 6.5 个百分点。这意味着平均每年增加不到 1 个百分点, 令人担忧。

表 5

2000-2009 年期间联合国系统专业及以上职类妇女任用一年或以上任职情况

| 职等 | ^a 按职等和日期分列的妇女百分比 ^b | | | |
|----------|------------------------------------------|------------------|--------------------------|-----------------------------|
| | 2000 年 12 月 31 日 | 2009 年 12 月 31 日 | 百分点变动情况 (2000-2009 年) | 百分点年平均变动情况 (2000-2009 年) |
| Ungraded | 17.4 | 27.8 | 10.4 | 1.2 |
| D-2 | 18.2 | 26.0 | 7.8 | 0.9 |
| D-1 | 21.4 | 29.2 | 7.8 | 0.9 |
| P-5 | 23.5 | 32.3 | 8.8 | 1.0 |
| P-4 | 31.0 | 37.8 | 6.8 | 0.8 |

| | | | | |
|-----------|-------------|-------------|------------|------------|
| P-3 | 41.4 | 44.1 | 2.7 | 0.3 |
| P-2 | 54.5 | 57.4 | 2.9 | 0.3 |
| P-1 | 62.6 | 54.8 | (7.8) | (0.9) |
| 共计 | 33.4 | 39.9 | 6.5 | 0.7 |

^a EB/2002/HLCM/3, 表 11C, 可查阅 <http://www.unsceb.org/ceb/stats/hr/ps/years/2000>。

^b 根据联合国各实体提交的数据编制。

1. 按职等分列的妇女任职情况趋势

12. 如表 5 所示,截至 2009 年 12 月 31 日,女性未叙职等官员所占比例为 27.8%。然而,值得注意的是,2000-2009 年间,女性未叙职等官员所占比例相对而言增加最大,每年平均增加 1.2 个百分点。

13. D-2 职等增加了 7.8 个百分点,从 18.2%增至 26.0%,每年平均增加 0.9 个百分点。D-1 职等增加了 7.8 个百分点,从 2000 年的 21.4%增至 2009 年的 29.2%。

14. 因此,妇女所占比例增加情况在较高职等更为显著。未叙职等官员增加情况明显超过同期 P-3 职等的增加水平,超过系数为 2.4。较高职等在实现性别平衡的目标方面取得了更积极的成果,其原因可能是,这些职等的职位数目相对较少。因此,较之人数较多的较低职等而言,把一名妇女任命或晋升到这些职等就会使该职等妇女所占比例大幅度提高。

15. 关于 P-1 至 P-5 职等,表 5 表明,2000 和 2009 年间,联合国系统仅在 P-1 和 P-2 职等实现了男女均衡,或者是 P-1 和 P-2 职等的女性人数高于男性。然而,过去 10 年来,P-1 职等妇女所占比例下降了 7.8 个百分点,降至 2009 年的 54.8%。尽管如此,整个 10 年中仍保持了性别平衡。

16. 在 P-3 至 P-5 职等上,女性任职人数以及年平均增长率都是每年 1 个百分点或不到 1 个百分点。P-3、P-4 和 P-5 职等妇女所占比例分别为 44.1%、37.8%和 32.3%,共增加了 2.7、6.8 和 8.9 个百分点。过去 10 年年平均增长率分别是 0.3、0.8 和 1.0 个百分点。还值得注意的是,P-3 职等年平均增长率不到 P-5 职等的一半,这一情况既令人关切,也是一个机遇。P-3 职等富集的人员最多,可填充各机构较高职等;由于 P-3 职等男女比例只差 5.9 个百分点,因此,P-3 职等更有可能实现两性平衡的目标。在 P-4 和 P-5 职等,除非极大加快增长妇女所占比例,否则,两性平等的目标仍难以实现。此外,P-4 和 P-5 这两个职等妇女任职比例增长缓慢严重阻碍了妇女的职业发展道路,需要予以特别关注。

2. 按实体分列的妇女任职情况趋势

D-1 及以上职等

17. 对实体的具体分析表明，2000 和 2009 年间，有 20 或 20 名以上工作人员的实体中，8 个实体的 D-1 或以上职等妇女所占比例增长超过 10 个百分点。这些实体包括：联合国开发计划署(开发署)(16%)、国际民用航空组织(国际民航组织)(16.7%)、农发基金(21.4%)、联合国工业发展组织(工发组织)(19.7%)、近东救济工程处(19.7%)、国际贸易中心(国贸中心)(11.0%)、联合国艾滋病病毒/艾滋病联合规划署(艾滋病署)(11.3%)和世界知识产权组织(知识产权组织)(11.1%)。

18. 相比之下，同期，3 个实体 D-1 及以上职等妇女所占比例有所下降。这些实体包括：国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)(-8.8%)、联合国大学(-7.8%)及联合国合办工作人员养恤基金和联合国工作人员养恤金委员会秘书处(养恤基金)(-4.1%)。公务员制度委员会 10 年开始时 D-1 及以上职等性别均衡(50%)，但这 10 年终止时妇女所占比例为 41.1%。然而，由于妇女人数相对较少，人员稍有变动就会极大减少任职妇女比例。

P-1 至 P-5 职等

19. 6 个实体 P-1 至 P-5 职等妇女任职人数增幅超过 10 个百分点，这些实体包括：联合国训练研究所(训研所)(13.2%)、近东救济工程处(23.1%)、国际法院(28.3%)、艾滋病署(12.6%)、国际海事组织(海事组织)(10.3%)和知识产权组织(11.1%)。10 年结束时，国际法院女性工作人员增加最快，达到了性别平衡(53.1%)，而 2000 年 P-1 至 P-5 职等女性工作人员只有 27%。儿童基金会这些职等妇女任职人数提高了 8.2 个百分点，到 2009 年实现了性别平等。同样，联合国教育、科学及文化组织(教科文组织)实现了 P-1 至 P-5 职等的两性平衡，妇女任职人数增加了 6.3 个百分点。

20. 根据 3 个实体的报告，10 年中，P-1 至 P-5 职等妇女任职总人数有所下降：联合国人口基金(人口基金)(-1.4%)、联合国大学(-8.0%)、养恤基金和养恤金委员会(-2.0%)。然而，尽管人口基金的妇女任职人数有所下降，但在 10 年期间仍然保持了两性均等，P-1 至 P-5 职等妇女所占比例为 52.6%。

D. 专业人员及以上职类的任用、晋升和离职

1. 联合国系统：专业人员及以上职类的新任用情况

21. 上文各段所列的统计数字说明了联合国系统妇女任职的总体情况，这些数字由三个部分组成：任用、晋升和离职。增加任用、工作升迁(晋升)和留用(减少离职)是加快增加妇女任职人数政策的基本要素。有关这方面的统计数据是所取得进展程度的重要指标，因此，下文各段分别做了介绍和分析。

22. 本报告所述期间，31 个联合国实体有 27 个提供了所有各类合同(连续性/长期、定期和临时)新任用的女工作人员数据。如表 7 所示，联合国系统共任用了 11 493 人，其中妇女 5 190 人，占 45.2%。若按职等做一分析，则任用妇女所占比例从 P-1 职等的 64.2%到 D-2 职等的 26.3%不等。女性 D-1 至未叙职等官员占这些职等任用人员的 26.4%，P-1 至 P-5 职等妇女占这些职等所有任用人员的 46.0%。只有 P-1 和 P-2 职等实现了两性均等，且 P-1 和 P-2 职等妇女比例高于男子，而随着 P-3 至 P-5 职等的提升，任命妇女的人数有所下降。这些数字表明，通过在较高职等任用妇女实现两性平等的进展明显迟缓。为了在不久的将来实现两性均等则需要采取更积极的行动。

按职等分列的任用情况

23. 联合国系统任用妇女的比例增加情况总体进展差别很大(表 6)。但未叙职等官员一级有所不同，其取得的进展大大高于前一报告所述期间，且 P-2 职等的妇女占工作人员的 60.3%。

24. 联合国系统任用的女性未叙职等官员比例增加了 3.6 个百分点，从前一报告所述期间的 25.0%增至本报告所述期间的 28.6%。然而，D-2 职等妇女所占比例从前一报告所述期间的 28.2%降至本报告所述期间的 26.3%。同样，D-1 和 P-5 职等妇女所占比例大幅度下降，分别从 34.9%下降至 27.9%(7 个百分点)和从 31.7%下降至 28.6%(3.1 个百分点)。这些重要职等的妇女任职比例大幅下降令人担忧。与之相比，在报告所述期间，P-4 职等的任用有所增加，尽管只增加了 0.2 个百分点，从 36.2%增至 36.4%。P-3 和 P-2 职等也有所增加，分别从 43.9%增至 44.3%和从 57.8%增至 60.3%。

表 6

2005 年 1 月 1 日至 2007 年 12 月 31 日和 2008 年 1 月 1 日至 2009 年 12 月 31 日
联合国系统专业及以上职类一年或以上合同新任用妇女情况比较

按职等分列的任用妇女百分比

| 年份 | 未叙职等官员 | D-2 | D-1 | P-5 | P-4 | P-3 | P-2 | P-1 | 所有职等 |
|--------------------------------------------------|------------|--------------|--------------|--------------|------------|------------|------------|----------|------------|
| 2005 年 1 月 1 日至 2007 年 12 月 31 日 ^a | 25.0 | 28.2 | 34.9 | 31.7 | 36.2 | 43.9 | 57.8 | — | 40.8 |
| 2008 年 1 月 1 日至 2009 年 12 月 31 日 ^b | 28.6 | 26.3 | 27.9 | 28.6 | 36.4 | 44.3 | 60.3 | 64.2 | 45.2 |
| 百分点变动 | 3.6 | (1.9) | (7.0) | (3.1) | 0.2 | 0.4 | 2.5 | — | 4.4 |

^a 见 A/63/364。

^b 根据联合国 27 个实体提交的数据编制。

按地点(总部和非总部)分列的任用情况

25. 按地点(总部和非总部)对所有各类合同妇女任用情况分析显示,除儿童基金会外,总部任用的妇女比例高于非总部地点。表7显示,总部任用的妇女占总部所有任用人员的50.4%(3 197人),非总部任用的妇女占38.8%(1 997人)。总之,就所有报告实体而言,总部任用的人员只有在P-3和以下职等实现了两性均等,非总部工作地点只有P-2和以下职等实现了两性均等。

表7

2008年1月1日至2009年12月31日按性别和职等分列的联合国系统各组织专业及以上职类新任用情况

| 职等 | 所有各类合同的任用分布情况 | | | | | | 所有各类合同 | | |
|-----------|---------------|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|
| | 总部 | | | 非总部 | | | 总部+非总部 | | |
| | 人数 | | 妇女百分比 | 人数 | | 妇女百分比 | 人数 | | 妇女百分比 |
| | 男子 | 妇女 | | 男子 | 妇女 | | 男子 | 妇女 | |
| 未叙职等官员 | 33 | 15 | 45.5 | 44 | 7 | 15.9 | 77 | 22 | 28.6 |
| D-2 | 43 | 23 | 34.8 | 44 | 8 | 15.4 | 87 | 31 | 26.3 |
| D-1 | 96 | 48 | 33.3 | 103 | 29 | 22.0 | 199 | 77 | 27.9 |
| 小计 | 172 | 86 | 33.3 | 191 | 44 | 18.7 | 363 | 130 | 26.4 |
| P-5 | 351 | 155 | 30.6 | 372 | 135 | 26.6 | 723 | 290 | 28.6 |
| P-4 | 876 | 569 | 39.4 | 839 | 412 | 32.9 | 1 715 | 981 | 36.4 |
| P-3 | 1 000 | 1 041 | 51.0 | 1 164 | 682 | 36.9 | 2 164 | 1 723 | 44.3 |
| P-2 | 659 | 1 154 | 63.7 | 547 | 679 | 55.4 | 1 206 | 1 833 | 60.3 |
| P-1 | 94 | 192 | 67.1 | 38 | 45 | 54.2 | 132 | 237 | 64.2 |
| 小计 | 2 980 | 3 111 | 51.1 | 2 960 | 1 953 | 39.8 | 5 940 | 5 064 | 46.0 |
| 共计 | 3 152 | 3 197 | 50.4 | 3 151 | 1 997 | 38.8% | 6 303 | 5 190 | 45.2 |

资料来源:根据联合国27个实体(不包括公务员制度委员会、海事组织、国际电联和世卫组织)提交的数据编制。并见网络附件5和6,可查阅<http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpddocumentation.htm>。

26. 在有大量总部和非总部人员(超过1 000名专业及以上职类工作人员)的9个实体中,只有开发署、儿童基金会和粮食署这3个实体实现了总部地点职位任用(一年或以上合同)方面的两性均等(表8)。开发署总部除P-1职等外所有职等都实现了均等,教科文组织除P-5职等外所有职等都实现了均等。联合国秘书处P-3和以下职等实现了性别平衡。关于非总部的任用情况,儿童基金会除未叙职等官员以及D-2和P-1外所有职等都实现了性别平衡。以下8个实体在非总部地点P-2职等实现了均等:联合国粮食及农业组织(粮农组织)、原子能机构、联合国秘书

处、开发署、教科文组织、难民署、儿童基金会和粮食署。P-2 这一职等和非总部地点实现平等的实体数目最多。

表 8

2008 年 1 月 1 日至 2009 年 12 月 31 日有 1 000 或 1 000 人以上工作人员的联合国各实体总部和非总部地点按职等和合同类别分列的专业及以上职类妇女新任用情况

(百分比)

| 职等 | 连续性/定期合同 | | 临时合同 | |
|--------|--------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|--------------------------|
| | 总部 | 非总部 | 总部 | 非总部 |
| 未叙职等官员 | 开发署 (50.0)，教科文组织 (100) | | | |
| D-2 | 粮农组织 (50.0)，开发署 (75.0)，教科文组织 (50.0)，难民署 (100)，儿童基金会 (100)，粮食署 (66.7) | 粮农组织 (66.7) | 联合国秘书处 (50.0) | |
| D-1 | 开发署 (50.0)，教科文组织 (100)，难民署 (100)，儿童基金会 (60.0)，粮食署 (66.7) | 儿童基金会 (50.0) | | |
| P-5 | 开发署 (50.0)，儿童基金会 (63.0) | 难民署 (100)，儿童基金会 (52.6)，粮食署 (66.7) | 儿童基金会 (80.0)，粮食署 (50.0) | 难民署 (66.0) |
| P-4 | 开发署 (67.7)，教科文组织 (81.8)，难民署 (50.0)，儿童基金会 (50.0)，粮食署 (57.1) | 儿童基金会 (57.7) | 儿童基金会 (52.4)，粮食署 (63.6) | 难民署 (50.0) |
| P-3 | 联合国秘书处 (50.1)，开发署 (63.3)，教科文组织 (50.0)，儿童基金会 (58.8) | 原子能机构 (50.0)，教科文组织 (50.0)，儿童基金会 (51.0) | 粮农组织 (69.4)，联合国秘书处 (53.9)，粮食署 (51.2) | |
| P-2 | 粮农组织 (66.2)，联合国秘书处 (61.1)，开发署 (66.7)，教科文组织 (100)，儿童基金会 (66.7)，粮食署 (60.0) | 粮农组织 (58.3)，原子能机构 (100)，联合国秘书处 (50.2)，开发署 (64.7)，教科文组织 (50.0)，难民署 (56.3)，儿童基金会 (79.6)，粮食署 (51.8) | 粮农组织 (74.1)，联合国秘书处 (65.3)，难民署 (75.0)，儿童基金会 (68.8)，粮食署 (51.0) | 难民署 (66.7)，儿童基金会 (64.4) |
| P-1 | 原子能机构 (83.3)，联合国秘书处 (68.6)，教科文组织 (50.0) | 开发署 (75.0)，教科文组织 (100) | 粮农组织 (100)，原子能机构 (75.0)，联合国秘书处 (68.4)，难民署 (50.0)，儿童基金会 (100) | 联合国秘书处 (69.6)，难民署 (63.6) |

| 职等 | 连续性/定期合同 | | 临时合同 | |
|------|--------------------------------------|----------------------------|------------------------------------------------------------------|------------|
| | 总部 | 非总部 | 总部 | 非总部 |
| 总体情况 | 开发署 (61.6), 儿童基金会 (59.0), 粮食署 (50.0) | 原子能机构 (50.0), 儿童基金会 (63.4) | 粮农组织 (63.5), 联合国秘书处 (52.9), 难民署 (56.8), 儿童基金会 (58.5), 粮食署 (50.4) | 难民署 (61.1) |

资料来源：根据联合国 27 个实体(不包括卫生组织)提供的资料编制。并见附件一和网络附件 1、2、5 和 6，可查阅 <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpdocumentation.htm>。

27. 如上表 8 所示，关于总部和非总部职位临时任用的妇女比例，总体上，5 个实体在总部地点任用的 P-1 至 P-5 职等临时合同妇女任职情况实现了均等(粮农组织、联合国秘书处、难民署，儿童基金会和粮食署)，但联合国秘书处例外，秘书处总部地点临时任用一名妇女担任 D-2 职位。与众不同的是，难民署非总部职位在 P-1、P-2、P-4 和 P-5 职等都实现了均等。秘书处总部地点在临时合同和一年或以上合同的三个职等(P-1 至 P-3)上实现了均等。但是，非总部地点只在 P-1 职等实现了均等。

按实体分列的任用情况

28. 在本报告所述期间，报告任用一年或以上的 27 个实体中，有 10 个实体实现了性别均衡，这些实体包括国际法院、农发基金、国际劳工组织(劳工组织)、国际劳工组织国际训练中心、泛美卫生组织、开发署、教科文组织、人口基金、儿童基金会和近东救济工程处。联合国秘书处、养恤基金和养恤金委员会、粮食署和世界气象组织(气象组织)这 4 个实体任用的妇女占 40-49%。粮农组织、国贸中心、艾滋病署、工发组织、训研所和知识产权组织这 6 个实体任用的妇女占 30-39%。然而，5 个实体任用的妇女不到 30%，即世界旅游组织(世旅组织) (28.6%：7 人中有 2 名妇女)、国际民航组织(24.1%：83 人中有 20 名妇女)、原子能机构(20.6%：247 人中有 56 名妇女)、万国邮政联盟(万国邮联) (25.0%：16 人中有 5 名妇女)和联合国大学(15.8%：19 人中有 3 名妇女)。

29. 对各个实体 P-5 及以上职等决策妇女的任用情况分析显示，27 个实体中有 6 个(泛美卫生组织、儿童基金会、难民署、人口基金、国际法院和养恤基金和养恤金委员会)实现了任用方面的性别均衡(见表 9)。但是，教科文组织、国贸中心、开发署、农发基金和劳工组织在实现性别均衡方面男女比例尚过得去，新任用的 P-5 及以上职等妇女占 40-49%。联合国秘书处总体上聘任的不叙职等人数最多，但 P-5 及以上职等未实现性别平衡。联合国秘书处与粮食署和知识产权组织任用的 P-5 及以上职等妇女只有 30-39%。不过，大多数实体(13/27)仍远未实现性别平等的目标，P-5 及以上职等任用妇女不到 30%。特别是那些各职等妇女任职情况达不到联合国系统平均水平的实体须同心协力，加快进度。

表 9

2008 年 1 月 1 日至 2009 年 12 月 31 日联合国系统各实体 P-5 职等及以上妇女新任用情况

| 任用妇女百分比 | 百分比范围内的实体数目 | 百分比范围内的实体 |
|-----------|-------------|-------------------------------------------------------------------------|
| >50 | 6 | 泛美卫生组织、儿童基金会、难民署、人口基金、国际法院、联合国合办工作人员养恤基金和联合国工作人员养恤金委员会 |
| 40-49 | 5 | 教科文组织、国贸中心、开发署、农发基金、劳工组织， |
| 30-39 | 3 | 粮食署、联合国、知识产权组织 |
| <30 | 13 | 国际训练中心、训研所、项目厅、粮农组织、艾滋病署、近东救济工程处、原子能机构、气象组织、工发组织、国际民航组织、联合国大学、世贸组织、万国邮联 |
| 共计 | 27 | |

资料来源：根据联合国 27 个实体(不包括公务员制度委员会、海事组织、国际电联和世卫组织)提交的数据编制。

2. 联合国系统专业及以上职类晋升情况

30. 本报告所述期间，联合国系统共有 26 个实体提供了晋升资料。联合国系统共晋升了 2 899 人，妇女为 1 299 人，在专业及以上职类中占有所有 P-2 至 D-1 晋升人员的 44.8%，占 D-2 职等的 25.4%(31/122)(表 10)。未叙职等官员不是晋升的，而是由实体首脑直接任命，因此，没有反映在晋升数据中。

按职等分列的一年或以上合同晋升情况

31. 对各实体按职等分列的晋升情况分析表明，只有 P-2 和 P-3 职等实现了两性均等，分别为 50.6%(702 人中有 355 名妇女)和 51.5%(336 人中有 173 名妇女)(见表 10)。P-2 至 P-5 职等 2 636 名工作人员中，有 1 217 名妇女得到了晋升，占 46.2%。在报告所述期间，P-4 和 P-5 职等晋升情况分别增加了 2.5 个百分点(从 44.2%提高到 46.7%)和 1.5 个百分点(从 36.7%提高到 38.2%)。D-1 职等晋升妇女占 31.2%(263 人中有 83 名妇女)，与前一报告所述期间相比下降了 2.4 个百分点。

表 10
2005 年 1 月 1 日至 2007 年 12 月 31 日和 2008 年 1 月 1 日至 2009 年 12 月 31 日
联合国系统按性别和职等 (P-2 至 D-2) 分列的专业及以上职类晋升分布情况

| 职等 | 男女晋升分布情况 | | | | | | | | |
|--------------------------------|-----------------------------------------------|--------------|--------------|-------------|----------------------------------|--------------|--------------|-------------|-----------------------------------|
| | 2005 年 1 月 1 日至 2007 年 12 月 31 日 ^a | | | | 2008 年 1 月 1 日至 2009 年 12 月 31 日 | | | | 2007-2009 年 百分点变动 ^b |
| | 男子 | 妇女 | 共计 | 妇女百分比 | 男子 | 妇女 | 共计 | 妇女百分比 | |
| D-2 | 这一期间未收集数据 | | | | 91 | 31 | 122 | 25.4 | * |
| D-1 | 302 | 153 | 455 | 33.6 | 181 | 82 | 263 | 31.2 | (-2.4) |
| D-1 小计 | 302 | 153 | 455 | 33.6 | 181 | 82 | 263 | 31.2 | (-2.4) |
| P-5 | 717 | 416 | 1 133 | 36.7 | 415 | 257 | 672 | 38.2 | 1.5 |
| P-4 | 870 | 689 | 1 559 | 44.2 | 494 | 432 | 926 | 46.7 | 2.5 |
| P-3 | 508 | 565 | 1 073 | 52.7 | 347 | 355 | 702 | 50.6 | 2.1 |
| P-2 | 135 | 228 | 363 | 62.8 | 163 | 173 | 336 | 51.5 | 11.3 |
| P 级小计 | 2 230 | 1 898 | 4 128 | 46 | 1 419 | 1 217 | 2 636 | 46.2 | 0.2 |
| 共计 (D-2 除外)^c | 2 532 | 2 051 | 4 583 | 44.8 | 1 600 | 1 299 | 2 899 | 44.8 | 0.0 |

资料来源：联合国各实体(2009年)。

^a 见 A/63/364。

^b 晋升表格有所扩展，纳入了各实体提供的 D-2 职等的资料。

^c D-2 数据不包括在总数内。

32. 联合国系统 P-5 至 D-2 职等妇女晋升情况值得注意。妇女晋升比例超过 50% 的实体数目仍与前一报告所述期间相同(表 11)。与之对照，与前一报告所述期间相比较，晋升妇女比例为 40-49% 的实体数目从 9 个降至 3 个。晋升妇女比例为 30-39% 的实体数目也有所下降，从 13 个降至 6 个，而晋升妇女比例低于 30% 的实体数目从 7 个增至 13 个。这一趋势令人关注。

表 11
2005 年 1 月 1 日至 2007 年 12 月 31 日和 2008 年 1 月 1 日至 2009 年 12 月 31 日
联合国系统 P-5 至 D-2 职等妇女晋升情况

| 晋升妇女百分比 | 2005 年 1 月 1 日至 2007 年 12 月 31 日百分比范围内的 实体数目 | 2008 年 1 月 1 日至 2009 年 12 月 31 日百分比范围内的 实体数目 | 2008 年 1 月 1 日至 2009 年 12 月 31 日联合国各实体和 晋升数(妇女/总人数) |
|---------|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| >50 | 2 | 2 | 万国邮联 50.0(1/2)、 工发组织 50.0(5/10) |

| 晋升妇女百分比 | 2005年1月1日至2007年12月31日百分比范围内的实体数目 | 2008年1月1日至2009年12月31日百分比范围内的实体数目 | 2008年1月1日至2009年12月31日联合国各实体和晋升数(妇女/总人数) |
|-----------|----------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 40-49 | 9 | 3 | 劳工组织 46.5(33/71)、联合国秘书处 40.2(134/333)、儿童基金会 46.6(62/133) |
| 30-39 | 13 | 6 | 粮食署 35.4(34/96)、联合国合办工作人员养恤基金和联合国工作人员养恤金委员会 30.0(3/10)、人权中心 31.3(21/67)、教科文组织 33.3(15/45)、开发署 30.9(26/84)、农发基金 33.3(2/6) |
| <30 | 7 | 13 | 粮农组织 25.8(8/31)、原子能机构 15.8(9/57)、国际民航组织 9.1(2/22)、泛美卫生组织 29.2(7/24)、艾滋病署 25.9(7/27)、近东救济工程处 25.0(3/12)、知识产权组织 17.4(4/23) |
| 共计 | 31 | 24 | |

资料来源：联合国各实体。并见网络附件 7，可查阅 <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpddocumentation.htm>。

按地点(总部和非总部)分列的晋升情况

33. 按总部和非总部地点对晋升的分析(表 12)表明, 26 个报告实体专业及以上职等(P-2 至 D-2)一年或以上合同总部(46.4%(1 813 人中有 842 名妇女))妇女晋升比例高于非总部(39.9%(1 061 人中有 424 名妇女)), 且专业职等妇女晋升比例(46.3%)(2 489 人中有 1 153 名妇女)高于 D-1 职等和 D-2 职等(29.3%)(385 人中有 113 名妇女)。除了 D-1 和 D-2 职等外, 粮食署各总部地点和职等在晋升方面实现了两性均等或晋升妇女多于男子(P-2 至 P-5 职等有 35 名妇女(60.3%)和 23 名男子得到了晋升)。

表 12

2008 年 1 月 1 日至 2009 年 12 月 31 日联合国系统总部和非总部地点 D-1 至 D-2 和 P-2 至 P-5 职等一年或以上合同妇女晋升情况

| | D-1 至 D-2 | | | P-2 至 P-5 | | | 共计 (P-2 至 D-2) | | |
|--------------------------|-----------|----------|-----------|------------|-----------|-------------|----------------|------------|-------------|
| | 总部 | 非总部 | 共计 | 总部 | 非总部 | 共计 | 总部 | 非总部 | 共计 |
| 晋升妇女百分比 (晋升 妇女数/晋升总数) | 27.1 | 32.5 | 29.3 | 49.2 | 41.2 | 46.3 | 46.4 | 39.9 | 44.05 |
| | (61/225) | (52/160) | (113/385) | (781/1588) | (372/901) | (1153/2489) | (842/1813) | (424/1061) | (1266/2874) |

资料来源：联合国各实体。并见网络附件 7，可查阅 <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpdocumentation.htm>。

按实体分列的晋升情况

34. 表 13 列示了本报告所述期间各实体所有职等妇女的总体晋升情况。整个系统就一年或以上合同而言，26 个提交报告的实体中，有 6 个实体晋升妇女比例为 50% 或以上；7 个实体报告妇女晋升比例不到 30%。公务员制度委员会这一实体没有晋升妇女。

35. 按职等对各实体的分析表明，在 D-2 职等，儿童基金会晋升的妇女比例最高 (57.1%，4/7)，其次是教科文组织 (50%，2 人中有 1 名妇女)。气象组织在这一职类中只晋升了男子 (6 人)。在 D-1 职等，只有两个实体在晋升方面达到或超过 50/50 的性别均衡：近东救济工程处为 100% (2 人中有 2 名妇女)，艾滋病署为 50% (4 人中有 2 名妇女)。6 个实体只晋升了男子：养恤基金和养恤金委员会、气象组织、联合国大学、原子能机构、国际民航组织和公务员制度委员会。7 个实体没有晋升人员：国际法院、农发基金、国际训练中心、国贸中心、训研所、万国邮联和世界卫生组织 (卫生组织)。同任用情况一样，各实体提供的数据表明，晋升到较高职等 (D-1 和 D-2) 的女性工作人员比例远低于男性。特别是这些职等妇女晋升比例达不到联合国系统平均水平的实体须同心协力，加快进度。

表 13

2008 年 1 月 1 日至 2009 年 12 月 31 日联合国系统各实体一年或以上合同 P-2 至 D-2 专业及以上职等妇女晋升情况

| 晋升妇女百分比 | 百分比范围内的实体数目 | 百分比范围内的实体 |
|---------|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| >50 | 6 | 世界旅游组织 57.4(8/14)、农发基金 55.5(10/18)、泛美卫生组织 53.85(28/52)、儿童基金会 51.9(191/368)、知识产权组织 51.2(65/127)、国贸中心 |

| | | |
|-----------|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | 50.0 (5/10) |
| 40-49 | 8 | 教科文组织 49.2(88/179)、近东救济工程处 47.6(10/21)、联合国秘书处 47.3(445/940)、国际法院 46.6(7/15)、劳工组织 46.4(58/125)、万国邮联 44.4(4/9)、粮食署 43.4(105/242)、人权中心 43.2(76/176) |
| 30-39 | 5 | 联合国合办工作人员养恤基金和联合国工作人员养恤金委员会 38.8(7/18)、艾滋病署 38.0(16/42)、工发组织 36.7(11/30)、粮农组织 35.6(31/87)、训研所 33.3(1/3) |
| <30 | 7 | 国际民航组织 26.2(22/84)、开发署 25.5(38/149)、原子能机构 25.2(34/135)、联合国大学 25(1/4)、气象组织 23.1(3/13)、国际训练中心 20(2/10)、公务员制度委员会 0(0/5) |
| 共计 | 26 | |

资料来源：联合国各实体。并见网络附件 7，可查阅 <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpdocumentation.htm>。

3. 专业人员及以上职类工作人员的离职情况概览

36. 在本报告所述两年期间，27 个报告实体提供了有关一年和以上合同女性工作人员离职的数据。在所有 27 个实体中，所有职等共有 9 950 名工作人员从联合国系统离职，其中有 4 241 名妇女(占 42.6%) (表 14)。离职的所有各类合同的女性工作人员的所占比例从 P-1 职等的 66.1%到 D-2 职等的 21.6%不等。未叙级职等所占比例甚至更低。

37. 在按离职原因进行分析时，统计数据表明，任用期满、辞职和规定退休是女性工作人员离职的最主要原因。前两类有大量合格妇女。如留用，可加快实现两性均等。

表 14

2008 年 1 月 1 日至 2009 年 12 月 31 日联合国系统总部和非总部地点所有各类合同专业及以上职等人员按性别和职等分列的离职分布情况

| 职等 | 按性别分列离职的分布情况 | | | | | | 总计 | | |
|--------------------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|-------------|
| | 总部 | | | 非总部 | | | | | |
| | 男子 | 妇女 | 妇女(百分比) | 男子 | 妇女 | 妇女(百分比) | 男子 | 妇女 | 妇女(百分比) |
| 副秘书长 ^a | 10 | 3 | 23.1 | 18 | 0 | 0.0 | 28 | 3 | 9.7 |
| 助理秘书长 ^a | 15 | 7 | 31.8 | 27 | 1 | 3.6 | 42 | 8 | 16.0 |
| D-2 | 78 | 26 | 25.0 | 74 | 16 | 17.8 | 152 | 42 | 21.6 |
| 小计 | 103 | 36 | 34.9 | 119 | 17 | 12.5 | 222 | 53 | 19.2 |
| D-1 | 157 | 67 | 29.9 | 175 | 53 | 23.2 | 332 | 120 | 26.5 |
| P-5 | 420 | 206 | 32.9 | 495 | 151 | 23.4 | 915 | 357 | 28.1 |
| P-4 | 732 | 479 | 39.6 | 887 | 388 | 30.4 | 1 619 | 867 | 34.9 |
| P-3 | 752 | 752 | 50.0 | 934 | 632 | 40.4 | 1 686 | 1 384 | 45.1 |
| P-2 | 472 | 816 | 63.4 | 381 | 484 | 56.0 | 853 | 1 300 | 60.4 |
| P-1 | 65 | 138 | 68.0 | 17 | 22 | 56.4 | 82 | 160 | 66.1 |
| 小计 | 2 598 | 2 458 | 48.6 | 2 889 | 1 730 | 37.4 | 5 487 | 4 188 | 43.2 |
| 总计 | 2 701 | 2 494 | 48.0 | 3 008 | 1 747 | 36.7 | 5 709 | 4 241 | 42.6 |

资料来源：联合国各实体。并见网络附件 8。可查阅 <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpddocumentation.htm>。

^a 在未叙级职等(包括副秘书长和助理秘书长)，离职妇女在总部地点占 28.6%，在非总部地点占 2.2%；总体而言，总部和非总部地点的未叙级职等的离职妇女共占 13.6%。

按职等分列的离职情况

38. 离职妇女的所占比例随着职等的提高而不断下降(表 15)。此外，离职比例与某些职等之间似乎有相互关系。P-3 及以下职等离职的妇女不仅多，而且也相对高于该职等在系统内的整体比例。与此相反，P-4 及以上职等的离职妇女所占比例却低于该职等在联合国系统内的相对比例。如尽管妇女只占 P-1 职等的 51.6%，但离职妇女却占该职等的 66.1%。同样，在 P-2 职等，离职妇女占 60.4%，在 P-3 职等，离职妇女占 45.1%，而这些职等的女性工作人员中却分别只占 57.2%和 43.8%。但在 P-4 和以上职等却存在相反的趋势，P-4 职等离职的女性工作人员只占 34.9%，而她们在该职等的所有工作人员中却占 37.4%。在未叙级职等，妇女占所有工作人员的 28.1%，但却只占未叙级职等离职总人数的 13.5%。

表 15

2008 年 1 月 1 日至 2009 年 12 月 31 日按职等分列一年或以上合同的妇女在联合国系统的所占比例与妇女在离职中的所占比例之间的情况比较

(百分比)

| 职等 | 未叙级职等 | D-2 | D-1 | P-5 | P-4 | P-3 | P-2 | P-1 |
|------------------------|-------|------|------|------|------|-------|-------|--------|
| 联合国系统中的妇女 ^a | 28.1 | 26.0 | 28.6 | 31.4 | 37.4 | 43.8 | 57.2 | 51.6 |
| 离职妇女 | 13.5 | 21.6 | 26.5 | 28.1 | 34.9 | 45.1 | 60.4 | 66.1 |
| 妇女所占比例与离职比例之间的差异 | 14.6 | 4.4 | 2.1 | 3.3 | 2.5 | (1.3) | (3.2) | (14.5) |

资料来源：联合国各实体。

^a 截至 2009 年 12 月 31 日。

按地点分列的离职情况：总部和非总部

39. 如表 14 所示，按总部和非总部地点及职等分列的离职人数分析表明，非总部地点的妇女在所有职等的离职人数中的所占比例一向较低。总部地点的离职妇女所占百分比为 68.0%(P-1)至 28.6%(未叙级职等)。非总部地点的离职人数占 56.4%(P-1)至 2.2%(未叙级职等)。

40. 具体而言，在本报告所述两年期间，在未叙级职等一级，总部离职妇女的所占比例为 28.6%(25 名男子和 10 名妇女)，非总部地点各实体的离职妇女所占比例为 2.2%(45 名男子和 1 名妇女)。

41. 同样，虽然总部 D-2 职等妇女离职的人数相对于非总部各地点存在的差异可能不如未叙级职等那么大，但妇女离职人数仍大大少于男子。总部地点 D-2 职等妇女离职人数占有所有离职人数的四分之一(25.0%) (78 名男子和 26 名妇女)，在非总部地点约占所有离职人数的六分之一(17.8%) (74 名男子和 16 名妇女)。

按实体分列的离职情况

42. 按实体进行的分析显示，在报告所述期内，在提供离职数据的 24 个实体中，有 10 个实体报告说，女性离职的所占比例高于其整体任职比例。从离职百分比最高的实体开始排列，这 10 个实体为：训研所、国际训练中心、农发基金、知识产权组织、美洲卫生组织、难民署、世界旅游组织、粮食署、联合国秘书处和原子能机构。此外，在上述所列前 4 个实体中，妇女离职人数在离职总人数中占 50%以上，其中训研所的妇女离职所占比例最高(66.7%)，国际训练中心、农发基金和知识产权组织分别占 53.8%、53.2%和 50.8%。在秘书处，离职妇女的所占比例(43.7%)比其在该实体的整体所占比例(38.7%)高出 5.0%。在 7 个实体(儿童基金会、近东救济工程处、开发署、气象组织、项目厅、万国邮联和联合国大学)

中，女性离职所占比例大致与女性工作人员的所占比例相等。在 4 个实体(教科文组织、贸易中心、工发组织和民航组织)中，离职率低于女性工作人员的整体比例。粮农组织报告说，离职妇女的所占比例(30.2%)仅略低(相差 1.6%)于妇女的整体任职比例(31.8%)。相对于整体任职比例而言，民航组织的离职率最低，离职妇女占 16.9%，而妇女的整体任职比例高出 14.4%，即占 31.3%。公务员制度委员会和养恤基金和养恤金委员会没有妇女离职。

43. 女性工作人员离职的数据(表 14)表明 P-2 以上所有职等的妇女离职所占比例一向低于男子，尤其是最高职等的情况更是如此。此外，与总部各地点相比，非总部的离职妇女比例较低。总之，离职妇女所占比例一向大大低于男子，总部和非总部地点的情况都是如此。例如，在 D-2 和以上职等，非总部地点的离职妇女(12.5%：119 名男子和 17 名妇女)比其在总部地点离职的所占比例的一半还少(34.9%：103 名男子和 36 名妇女)。因此，P-4 以上职等的妇女所面临的离职风险似乎低于男子，总部和非总部各地点的情况都如此。在制定政策时，应考虑到这种情况，特别是在征聘和晋升方面。

44. 值得注意的是，虽然高职等妇女在任用和晋升方面的所占比例明显不利，但离职的情况则相反。某一决策层的妇女离职情况远低于其整体任职比例。各实体不妨查明原因，以便在未来的政策中反映出来。

三. 妇女在联合国秘书处的地位

A. 妇女在联合国秘书处的所占比例

45. 同以往的报告一样，本报告列述妇女在联合国秘书处的情况，而秘书长提交给大会关于秘书处组成的报告不会涉及这一内容。截至 2009 年 12 月 31 日，妇女在联合国秘书处的所占比例为 39.0%。如表 16 所示，在副秘书长和助理秘书长职等方面，秘书处已分别创纪录地增加 5.6 和 6.6 个百分点，在 2007 年和 2009 年期间，将副秘书长职等的妇女所占比例提高到 22.6%，助理秘书长职等提高到 26.6%。这一变化具有重要意义，因为在所有实体中，秘书处的这些职等(即未叙级职等)的职位数目最多。D-2 职等方面虽然取得积极进展，但仍不显著，在本报告所述期间增加了 1.4 个百分点，将这一职等的整体所占比例增加到 24.3%。但与此相反的是，D-1 职等(下降 1.8 个百分点)和 P-5 职等(下降 0.4 个百分点)的妇女所占比例减少了，妇女所占比例分别从 28.5%降至 26.7%和从 30.1%降至 29.7%。同样，在本报告所述期间，P-3 和 P-4 这两个较低职等的所占比例出现次优增长，妇女的所占比例分别增加了 0.4 和 0.8 个百分点，增加到 41.5%和 36.1%(见附件 2)。

表 16

截至 2007 年 12 月 31 日和 2009 年 12 月 31 日按职等分列联合国秘书处工作人员的性别分布情况

| 职等 | 2007 年 12 月 | | | 2009 年 12 月 | | | 百分点变动 (2007 年 12 月- 2009 年 12 月) |
|--------------------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|-------------|----------------------------------------|
| | 人数 | | 妇女所占 百分比 | 人数 | | 妇女所占 百分比 | |
| | 男子 | 妇女 | | 男子 | 妇女 | | |
| 副秘书长 ^a | 39 | 8 | 17.0 | 41 | 12 | 22.6 | 5.6 |
| 助理秘书长 ^a | 40 | 10 | 20.0 | 47 | 17 | 26.6 | 6.6 |
| D-2 | 101 | 30 | 22.9 | 109 | 35 | 24.3 | 1.4 |
| D-1 | 283 | 113 | 28.5 | 359 | 131 | 26.7 | -1.8 |
| 小计 | 463 | 161 | 25.8 | 556 | 195 | 26.0 | 0.2 |
| P-5 | 718 | 309 | 30.1 | 1 021 | 431 | 29.7 | -0.4 |
| P-4 | 1 324 | 721 | 35.3 | 1 961 | 1 110 | 36.1 | 0.8 |
| P-3 | 1 302 | 908 | 41.1 | 1 969 | 1 394 | 41.5 | 0.4 |
| P-2 | 386 | 393 | 50.4 | 645 | 795 | 55.2 | 4.8 |
| P-1 | 2 | 1 | 33.3 | 15 | 26 | 63.4 | 30.1 |
| 小计 | 3 732 | 2 332 | 38.5 | 5 611 | 3 756 | 40.1 | 1.6 |
| 共计 | 4 195 | 2 493 | 37.3 | 6 167 | 3 951 | 39.0 | 1.7 |

资料来源：根据人力资源管理厅提供的数据编制。

^a 就未叙级职等(副秘书长和助理秘书长)而言，妇女在 2007 年和 2009 年的所占比例分别为 18.5%和 24.7%，在本报告所述期间增加了 6.2 个百分点。

46. 表 17 对妇女在联合国系统和秘书处的所占比例进行比较，显示在本报告所述期内，妇女在秘书处的任职人数增加了，高于联合国系统的平均数。秘书处的总增长率为 1.7%，而联合国系统为 1.5%。除了在 P-1 职等秘书处只有 41 名工作人员之外，差别最大的是在未叙级职等，秘书处该职等增加了 6.2%，而联合国系统为 3.5%。此外，表 17 显示，在 P-2 和 D-2 职等方面，妇女在秘书处的任职人数增加了，高于联合国系统的平均数。但在 P-3、P-4、P-5 和 D-1 职等方面却低于系统平均数。

表 17

截至截至 2007 年 12 月 31 日和 2009 年 12 月 31 日妇女在联合国系统和秘书处所占比例

| 年度 | 联合国系统 ^a | | | | | | | | | | |
|-------------------|---------------------|-------|-------|----------|-------|------|------|-------|--------|-----------|-------|
| | UG ^b | D-2 | D-1 | UG 至 D-1 | P-5 | P-4 | P-3 | P-2 | P-1 | P-5 至 P-1 | 整体比例 |
| 2007 ^c | 24.3 | 25 | 28 | 27 | 30.9 | 36.4 | 43.5 | 55.5 | 53.9 | 39.6 | 38.4 |
| 2009 ^d | 27.8 | 26 | 29.2 | 28.4 | 32.3 | 37.8 | 44.1 | 57.4 | 54.8 | 41.1 | 39.9 |
| 百分点变动 | 3.5 | 1.0 | 1.2 | 1.4 | 1.4 | 1.4 | 0.6 | 1.9 | 0.9 | 1.5 | 1.5 |
| | 联合国秘书处 ^e | | | | | | | | | | |
| 2007 | 18.5 | 22.9 | 28.5 | 25.8 | 30.1 | 35.3 | 41.1 | 50.4 | 33.3 | 38.5 | 37.3 |
| 2009 | 24.7 | 24.3 | 26.7 | 26 | 29.7 | 36.1 | 41.5 | 55.2 | 63.4 | 40.1 | 39.0 |
| 百分点变动 | 6.2 | 1.4 | (1.8) | 0.2 | (0.4) | 0.8 | 0.4 | 4.8 | 30.1 | 1.6 | 1.7 |
| | 联合国系统与联合国秘书处 | | | | | | | | | | |
| 百分点变动 | (2.4) | (0.4) | 3.0 | 1.2 | 1.8 | 0.6 | 0.2 | (2.9) | (29.2) | (0.1) | (0.2) |

^a 联合国 31 个实体中，30 个实体提交了数据，1 个未提交数据。

^b UG 为“未叙职等”如副秘书长、助理秘书长、总干事、副总干事、助理总干事等。

^c 见 A/63/364。

^d 根据联合国各实体提交的数据编制。

^e 根据人力资源管理厅提交的数据编制。

2000-2009 年专业人员及以上职类妇女在联合国秘书处的任职情况趋势

47. 表 18 显示 2000 年和 2009 年秘书处按职等分列的性别分布情况。秘书处的趋势值得特别注意。正如前面提到的，在所有实体中，秘书处在若干职等拥有最多的职位，其中包括未叙级职等。如表 19 所示，过去十年以来，妇女在未叙级职等的所占比例增加了 14.6 个百分点，高于任何较低职等。此外，其中 6.2 个百分点是在本报告所述期内增加的，这表明强烈的政治意愿和对某一职等的重视可促使产生重大的变化。但尽管如此，截至 2009 年年底，妇女在未叙级职等所占比例为 24.7%。这两个事实加在一起表明，以前所未有的速度加快进展是可行的，还必须分别对每个职等进行持续不断的领导、努力和重视。这些事实还表明，增加妇女在某一职等、即使是在最高职等的所占比例，并不会使得妇女在较低职等的所占比例自动增加。因此，必须针对每一职等的情况单独进行分析，以加快取得进展。

表 18

截至 2000 年 12 月 31 日和 2009 年 12 月 31 日按职等分列联合国秘书处工作人员的性别分布情况

| 职等 | 2000 年 | | | 2009 年 | | | 百分点变动 (2007 年 12 月- 2009 年 12 月) |
|---------------------|--------------|--------------|-------------|-------------|--------------|-------------|----------------------------------------|
| | 人数 | | 妇女所占 百分比 | 人数 | | 妇女所占 百分比 | |
| | 男子 | 妇女 | | 男子 | 妇女 | | |
| 副秘书长 ^a | 32 | 3 | 8.6 | 41 | 12 | 22.6 | 14.0 |
| 助理秘书长 ^a | 30 | 4 | 11.8 | 47 | 17 | 26.6 | 14.8 |
| D-2 | 89 | 20 | 18.4 | 109 | 35 | 24.3 | 5.9 |
| D-1 | 205 | 89 | 30.3 | 359 | 131 | 26.7 | (3.6) |
| 小计(副秘书长-D-1) | 356 | 116 | 24.5 | 556 | 195 | 26.0 | 1.5 |
| P-5 | 543 | 244 | 31.0 | 1021 | 431 | 29.7 | (1.3) |
| P-4 | 1 075 | 500 | 31.8 | 1 961 | 1 110 | 36.1 | 4.3 |
| P-3 | 937 | 613 | 39.6 | 1 969 | 1 394 | 41.5 | 1.9 |
| P-2 | 331 | 305 | 48.0 | 645 | 795 | 55.2 | 7.2 |
| P-1 | 7 | 7 | 50.0 | 15 | 26 | 63.4 | 13.4 |
| 小计(P-5-P-2) | 2 893 | 1 669 | 37.1 | 5611 | 3 756 | 40.1 | 3.0 |
| 共计 | 3 249 | 1 785 | 35.4 | 6167 | 3 951 | 39.0 | 3.6 |

资料来源：根据人力资源管理厅提交的数据编制。

^a 就未叙级职等(副秘书长和助理秘书长)而言，妇女在 2000 年和 2009 年的所占比例分别为 10.1%和 24.7%。

48. 联合国系统和秘书处在 2000 年底和 2009 年底的情况比较见表 19。与未叙级职等的情况相反，D-2 和 D-1 职等的妇女在秘书处的任职人数的增加幅度仍低于联合国系统的平均数。联合国系统这两个职等增加了 7.8 个百分点，而秘书处的 D-2 职等只增加 5.9 个百分点(即十年来从 18.4%增加到 24.3%)，D-1 职等减少了 3.6 个百分点(即十年来从 30.3%减少到 26.7%)。此外，在所有专业人员职等方面，联合国秘书处 10 年来充其量也只是略有改善而已，但未叙级和 P-2 职等的情况例外，其增幅相当大，超过联合国系统的平均数。

表 19

截至 2000 年 12 月 31 日和 2009 年 12 月 31 日妇女在联合国系统和秘书处的所占比例

(百分比变动)

| 年度 | UG ^a | D-2 | D-1 | P-5 | P-4 | P-3 | P-2 | P-1 |
|-------------------|-----------------|-------|--------|--------|-------|-------|------|-------|
| 联合国系统 | | | | | | | | |
| 2000 ^b | 17.4 | 18.2 | 21.4 | 23.5 | 31.0 | 41.4 | 54.5 | 62.6 |
| 2009 ^c | 27.8 | 26.0 | 29.2 | 32.3 | 37.8 | 44.1 | 57.4 | 54.8 |
| 百分点变动 | 10.4 | 7.8 | 7.8 | 8.8 | 6.8 | 2.7 | 2.9 | (7.8) |
| 联合国秘书处 | | | | | | | | |
| 2000 ^b | 10.1 | 18.4 | 30.3 | 31.0 | 31.8 | 39.6 | 48.0 | 50.0 |
| 2009 ^c | 24.7 | 24.3 | 26.7 | 29.7 | 36.1 | 41.5 | 55.2 | 63.4 |
| 百分点变动 | 14.6 | 5.9 | (3.6) | (1.3) | 4.3 | 1.9 | 7.2 | 13.4 |
| 联合国系统与联合国秘书处 | | | | | | | | |
| 百分点变动(差异) | 4.2 | (1.9) | (11.4) | (10.1) | (2.5) | (0.8) | 4.3 | 21.2 |

^a UG(未叙级职等)包括副秘书长和助理秘书长职等妇女的所占比例, 见本报告表 18。

^b EDB/2002/HLCM/3, 表 11C。见 <http://www.unsceb.org/ceb/stats/hr/ps/years/2000>。

^c 2009 年数据: 包括秘书处在内联合国 30 个实体。

B. 维持和平行动部/外勤支助部管理的和平支助工作人员

49. 在秘书处内, 维持和平行动部/外勤支助部(维和部/外勤部)的外地特派团的情况值得注意, 尤其是因为它们有大量的工作人员, 且工作地点艰苦, 其中 90% 不带家属。截至 2009 年 12 月 31 日, 共有 2 939 名国际专业文职人员填补了联合国各外地特派团的职位, 自 2008 年 6 月 30 日以来增加了 183 名工作人员(A/63/364 载有 2008 年 6 月提出的数据)。然而, 在报告所述两年期间, 女性工作人员的所占比例仅增加 0.6%, 即从 2008 年的 28.9% 增加到 2009 年年底的 29.5%。但在 D-1 及以上职等方面, 妇女的所占比例显著改善, 增加了 2.2%, 占 15.8%(221 人中有 35 名妇女), 而 2008 年 6 月占 13.6%。

50. 按各外地特派团对工作人员进行的分析表明, 2009 年, 在包括政治和建设和平特派团在内的 34 个维和特派团中, 18 个特派团有 20 名或更多专业工作人员。其中没有一个特派团有 50% 或以上的女性专业人员。有一特派团的女性专业人员占 40-49%: 联布综合办; 7 个特派团介于 30-39%: 联海稳定团、联阿援助团、联伊援助团、联利特派团、联尼特派团、联苏特派团、联东综合团; 8 个特派团介于 20-29%: 中乍特派团、联刚特派团、联科行动、达尔富尔混合行动、联黎部队、

后勤基地、科索沃特派团、联索政治处；其余两个特派团的妇女所占比例不到 20%：西撒特派团、非索特派团支助办。

51. 如下表 20 所示，在有 20 名或更多专业工作人员的 18 个特派团中，一个特派团的 D-1 及以上职等妇女正好占 50%：联尼特派团。一个特派团(联阿援助团)是介于 30%和 49%；5 个特派团(中乍特派团、联海稳定团、联伊援助团、联利特派团、联苏特派团)介于 20%至 29%；4 个特派团(联布综合办、联刚特派团、联科行动、达尔富尔混合行动)介于 7%和 19%；其余 7 个特派团(西撒特派团、联黎部队、后勤基地、科索沃特派团、联东综合团、联索政治处、非索特派团支助办)的决策层没有任何妇女参与。

表 20

截至 2009 年 12 月 31 日有 20 名或以上专业人员的特派团 D-1 及以上职等妇女的所占比例

| 50% | 30-49% | 20-29% | <20% | 决策层没有妇女参与 |
|---------------|---------------|---------------|------------------|-----------|
| 联尼特派团 (50. 0) | 联阿援助团 (33. 3) | 联阿援助团 (33. 3) | 联布综合办 (16. 7) | 西撒特派团 |
| | | 联海稳定团 (23. 1) | 联刚特派团 (16. 7) | 联黎部队 |
| | | 联伊援助团 (25. 0) | 联科行动 (7. 7) | 后勤基地 |
| | | 联利特派团 (21. 4) | 达尔富尔混合行动 (16. 7) | 科索沃特派团 |
| | | 联苏特派团 (20. 0) | | 东帝汶综合团 |
| | | | | 联索政治处 |
| | | | | 非索特派团支助办 |

资料来源：维和部/外勤部。

52. 关于外地特派团中的特别代表和副特别代表，与过去相比，妇女的所占比例有着相当不寻常的显著增加。截至 2008 年 6 月 30 日，一个特派团(联利特派团)由女性特别代表领导，以下 7 个特派团的副特别代表是女性：联刚特派团、联布办事处、联黎部队、联尼特派团、联苏特派团、联利特派团和中乍特派团。但到 2009 年 12 月 31 日，有 3 个特派团由女性特别代表负责：中非建和办、联利特派团和联尼特派团；另 8 个特派团派有女性副特别代表：联布综合办、中乍特派团、联海稳定团、联刚特派团、联伊援助团、联利特派团、联苏特派团和联黎协调办。

53. 在派驻性别问题顾问方面，截至 2009 年年底，有 13 个特派团设有全职性别问题顾问。维和部：中乍特派团、联海稳定团、联刚特派团、联科行动、联阿援助团、达尔富尔混合行动、联黎部队、联利特派团、联苏特派团和东帝汶综合团。政治部：联布综合办、中非支助处、联几建和办。5 个特派团设有性别问题协调

人，即一名工作人员除其他任务外还负责两性平等工作。维和部：科索沃特派团、停战监督组织、印巴观察组、观察员部队和西撒特派团。政治部：联塞部队。

54. 在外勤职类中，过去 18 个月已增加 15%，但妇女的整体所占比例仍保持不变。截至 2009 年 12 月 31 日，妇女占 28.0%（即 4,064 人中有 1,138 名妇女），而截至 2008 年 6 月 30 日，其所占比例为 28.1%（即 3,518 人中有 990 名妇女）。但 FS-2 职等却实现了两性均等（4 比 4）。不过，在 FS-3、FS-4 和 FS-5 职等方面，妇女的所占比例分别为 38.2%、26.7% 和 29.4%，而截至 2008 年 6 月 30 日的所占比例分别为 37.9%、27.3% 和 27%。在同期 18 个月中，截至 2009 年 12 月 31 日，FS-7 职等妇女的所占比例为 10.7%（即 28 人中有 3 名妇女），而 FS-6 职等妇女的所占比例却从 15.8%（即 184 人中有 29 名妇女）下降到 11.9%（即 199 人中有 27 名妇女）。维和部/外勤部正在研究和处理妇女在所有职类和职等中所占比例极低的原因，同时考虑到超过 90% 的工作地点是不带家属的。

55. 总之，联合国秘书处的趋势表明，必须更加关注提高妇女在所有职等的所占比例，达到相当于助理秘书长和副秘书长职等的比例。注重最高职等虽然是必要和值得赞扬的，但是，作为一种战略，仅注重这种级别是不足以实现两性均等的目标的。

56. 十年来，联合国秘书处的妇女在 P-1 至 P-5 各职等中的所占总体比例增加了 3.0 个百分点（表 18）（即从 2000 年的 37.1% 增加到 2009 年的 40.1%），显然没有达到其自己规定每年至少增加一个百分点的指标，见联合国秘书处部门人力资源行动计划。尤其令人遗憾的是，过去十年在 P-5 职等方面下降了 1.3 个百分点，而联合国系统在该职等却增加了 7.9 个百分点。统计数据表明，必须严格执行为吸引和留住员工而采取的各项政策，如 1999 年颁布的有关两性平等的特别措施以及灵活工作安排。

57. 此外，似乎没有充分利用机会来促进在参与和平行动的本国文职工作人员方面实现性别均衡。该两年期增加了 916 名工作人员，即从 2008 年 6 月 30 日的 15 248 人增加到 2009 年 12 月 31 日的 16 164 人。然而，妇女的整体所占比例却下降了，从 2008 年的 19.4% 下降到 2009 年的 16.8%，这是一个令人遗憾的趋势，如果取得增长可以成为一个机遇。但与此相反的是，本组织注重提高妇女在包括秘书长特别代表、副秘书长特别代表、副秘书长和助理秘书长等最高领导层的所占比例，在这方面取得了历史性的进展，值得在进展不大的所有其他职等加以效仿。

C. 联合国秘书处的政策和做法

58. 本报告所述期间，在性别均衡政策制定和做法方面开展的活动已创下纪录水平。因此，现将这方面的情况概述如下，不过需要说明，除了上文各段所述进展

情况明显的副秘书长和助理秘书长职等之外，现在要确定这些活动的成效和影响还为时过早。

1. 秘书长的政策委员会的决定

59. 2009年12月，秘书长的政策委员会审查了性别均衡方面取得的进展和现状。委员会指出，除了副秘书长职等的任用方面取得重大进展之外，进展并不理想。因此，委员会决定在2010年各部门和办公室负责人将全面负责实施已颁布的有关性别均衡的政策。将以秘书长公告的形式颁布性别均衡战略和行动计划。有些部门在征聘和留住工作人员方面没有达到其性别均衡的指标，将针对这些部门提出特别措施。将提供有关两性均等的分类数据，对总部和外地工作地点加以区别，以便采取更有针对性的措施来处理有关性别均衡和均等的问题。将更充分地利用管理业绩委员会和改革管理指导委员会等现有机制，协助高级管理人员报告和分享有创新性的措施。

2. 性别均衡战略和行动计划

60. 两性平等问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室/妇女问题协调人经与人事厅协商，拟定了联合国秘书处性别均衡战略和行动计划，改计划得到常务副秘书长领导的改革管理指导委员会和秘书长主持的政策委员会的认可。

3. 记分卡

61. 具体来说，在秘书处方面，政策委员会在第2008/8/vi号决定中要求为各部门和办公室制订和实施性别均衡记分卡。这些有待实施的记分卡预计将就各种变量提出报告。副秘书长主持的管理业绩委员会将与高级管理人员契约和人力资源行动计划一起对这些记分卡进行审查。

4. 部厅协调人网络

62. 秘书处由妇女问题协调人协调的约60名部厅协调人和候补人员协助制定、执行和监测与两性平等有关的政策，分享秘书处乃至联合国系统内的良好做法。不过，虽然协调人的职能经由2008年提出的关于秘书处部厅妇女问题协调人的措施(ST/SGB/2008/12)大大加强，但他们的工作仍然需要大部分部门给予大力支助，其准入和纳入尚未实现系统化。

63. 妇女问题协调人还特别对秘书处协调人制度的运作情况进行了一次单独调查。调查结果见<http://www.un.org/womenwatch/osagi/fp.htm>，其中强调必须加强和协调协调人职权范围的执行情况。为此编写了包括各部门良好做法在内并附加说明的职权范围，放在内联网上。

5. 工作人员选拔

64. 作为对人力资源管理厅工作人员选拔新政策的投入，两性平等问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室/妇女问题协调人和部厅妇女问题协调人就促进实现性别均衡的措施提出了一系列建议。因此，新政策规定推荐名单应“一般至少包括一名女性候选人”，这是最初由秘书长对各部负责人提出的有关任命 D-2 及以上级别的规定，现已扩大至所有级别。

65. 性别问题和提高妇女地位问题特别顾问和妇女问题协调人继续担任高级审查小组和中央审查机构的当然成员，它们都是在工作人员选拔过程中提供服务的高级管理机构。

6. 灵活工作安排的认识和推广战略

66. 由常务副秘书长担任主席的改革管理执行工作指导委员会批准了妇女问题协调人和人力资源管理厅制定的灵活工作安排宣传和推广战略，以便在工作场所更多地使用灵活工作安排。常务副秘书长致函所有部厅责任人，提请他们注意到灵活工作安排的明显好处以及将其纳入各自部门日常运作的必要性。此外，各部厅负责人与秘书长签订的契约中也包含了灵活工作安排指标，将每年进行审查。该契约将要求制定执行灵活工作安排的行动计划，以便鼓励和监测所提供的四种灵活工作安排的各自进展情况。

67. 此外，为了努力加强推广和宣传灵活工作安排的沟通战略，妇女问题协调人于 2009 年对秘书处所有在外地和总部的工作人员进行了一次调查，并将调查结果及题为“关于灵活工作安排的神话与事实”的宣传材料张贴在妇女问题协调人网页上，供全系统的协调人、尤其是供秘书处协调人和机构间妇女和两性平等网络成员查阅(见 <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fp.htm>)。约 2 500 名工作人员对调查作了回复，其结果显示大多数工作人员认为灵活工作安排是一个积极的组织工具；工作人员对灵活工作安排有着强烈兴趣；采用灵活工作安排对工作人员的生产效率、工作满意度、动机、组织承诺有着重大影响；许多联合国工作人员不了解现有灵活工作安排政策的基本规定；工作人员认为高级管理人员给予灵活工作安排的支持甚少；由于缺乏了解或缺乏管理者/主管的支持，只有少数工作人员要求使用灵活工作安排选项。

7. 维持和平行动部和外勤支助部

68. 维持和平行动部和外勤支助部通过多种举措努力实现性别均衡，包括开展有关促进维持和平行动部和外勤支助部在总部和外地的积极工作环境的研究，总部和 8 个特派团共 3 000 多名工作人员参与了该研究。男女工作人员均对下列问题表示极为不满：缺乏与工作有关的培训和职业规划及指导机会，缺乏公平征聘、晋升和鉴定程序，缺乏管理责任制以解决滥用权力的问题。

69. 这两个部在总部成立了一个积极工作环境高级别工作队，以便处理研究中提出的建议。另外，女性工作人员离职面谈表明工作与生活失衡、职业前景有限以及合同条件不利等因素削弱了各部门留用合格妇女的能力。这两个部目前在总部和各外地特派团都派驻了妇女问题协调人，但对妇女问题协调人的志愿性质严重限制其处理这些和其它调查中提出的大量问题的能力，并对妇女问题协调人的职权范围(ST/SGB/2008/12)表示关切。

四. 在联合国系统实现性别均衡方面取得的进展和遇到的障碍

70. 为了应对大会第 64/141 号决议中有关提供在实现性别均衡方面进展和障碍的资料的要求，两性平等问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室调查了 31 个联合国系统实体和有关的联合国机构，包括联合国系统行政首长协调理事会、国际公务员制度委员会以及机构间妇女和两性平等网络。各实体提交的实施有关性别均衡政策、工具和良好做法的进展情况摘要如下。下文还列出了各实体指出的所遇到的障碍。

A. 联合国系统性别均衡政策、工具和良好做法方面的进展

71. 秘书长在 2006 年关于联合国系统内妇女地位的报告(A/61/318)中对提高妇女地位进展缓慢的原因作了分析。他在报告中确定了各种各样的工具来推动实现性别均衡，从组织的性别战略直至工作/生活政策。这些工具在联合国各实体中的执行情况都构成了进展指标，现阐述如下。

1. 性别均衡政策和工具的执行情况

性别均衡战略

72. 一个有效的性别均衡战略能够提供积极框架，推动制度层面的进展。虽然机构之间的性别问题战略有所不同，但都普遍预计了组织行动的领域和活动，以便改善该组织中的性别均衡，提高妇女地位。例如，该战略可以解决两性平等意识、监督和问责制、非正式障碍/工作环境和文化等领域，以及诸如征聘、晋升、留用、职业发展、实施工作/生活政策以及配偶就业等人力资源政策领域中的行动问题。

73. 对调查作出回应的 30 个实体中，有 17 个实体报告拥有性别战略(原子能机构、民航组织、劳工组织、国际贸易中心、国际训练中心、教科文组织、开发署、难民署、儿童基金会、工发组织、联合国合办工作人员养恤基金和联合国工作人员养恤金委员会、项目厅、秘书处、近东救济工程处、万国邮联、粮食计划署、气象组织和世界旅游组织)，13 个实体没有此项战略。对 2008 年调查作出回应的实体中，15 个实体拥有性别战略，4 个没有此项战略。

性别记分卡

74. 性别记分卡是指每季度一次或每半年一次实施监测系统，该系统将把所有有关的性别均衡数据都纳入到该组织及其较大部门的报告中。所有 31 个联合国实体都回应了关于性别记分卡的调查问题。其中 7 个实体确认采用已采用性别记分卡来监测和支助性别政策的实施，另有 4 个实体表示它们打算在今后引入这一做法。相比之下，在 2008 年的调查报告中，30 个实体中只有 9 个采用了性别记分卡，另有 7 个打算采用。相对于前一个两年期，看起来有 6 个实体放弃了实施记分卡或采用记分卡的计划。总之，本报告所述期间录得的记分卡使用情况显著下降，一些实体已完全放弃。

75. 但比较令人鼓舞的是，这次调查还显示在 2008 年报告拥有性别记分卡的 7 个实体中，有 5 个已经能够实时填充数据，从而增强了在消极趋势出现的初始阶段进行监测和纠正的效力。在上一次报告所述期间，使用性别记分卡的实体中只有不到一半(9 个中的 3 个)使用了实时统计。

提高妇女地位的特别措施

76. 特别措施是旨在提高和加快本组织实现性别均衡的专门性催化措施。这些措施可以包括直接影响到女性征聘和提升的工作人员选拔制度，也可以包括较为间接但能积极影响和促进性别均衡的组织文化、政策和做法。

77. 联合国系统 15 个实体报告拥有某些形式的提高妇女地位特别措施(原子能机构、公务员制度委员会、劳工组织、国际电联、教科文组织、难民署、儿童基金会、工发组织、项目厅、秘书处、近东救济工程处、世卫组织、知识产权组织、万国邮联和世界旅游组织)。这些措施包括各类规定，诸如难民署规定各级征聘的男女比例为 3:2，直至实现性别均衡；项目厅在选择拥有同等资格的女性候选人方面规定了拥有约束力的特别措施，直至实现男女比例 45%比 55%。联合国秘书处于 1999 年颁布了关于两性平等的特别措施。但是所实施的工作人员遴选制度似乎已完全废止了实施的强制性性质和(或)问责制。在未报告已采取两性平等特别措施的其余 50%的实体中，2 个实体(农发基金和粮农组织)指出它们预计将建立类似特别措施。

协调人系统

78. 大会第 64/141 号决议(第 20 段)特别吁请联合国系统继续努力实现性别均衡目标，包括由两性平等问题协调中心提供积极支持。此外，其他各项决议也敦促联合国系统在最高级别建立协调人系统。

79. 对联合国机构的调查显示，30 个实体中的 18 个(粮农组织、原子能机构、民航组织、劳工组织、海事组织、国际训练中心、国际电联、教科文组织、开发署、儿童基金会、工发组织、养恤基金和养恤金委员会、秘书处、近东救济工程处、

联合国大学、世卫组织、知识产权组织和气象组织)拥有性别问题协调人,另外12个实体则没有。

80. 在报告拥有协调人的18个实体中,其各自的级别、人数和独立性存在差别:2个实体特别指出,它们拥有已经编入总部预算的高级别协调人,分布在各办事处,独立并直接向本实体负责人报告;3个实体表示它们的人力资源部有一名专人负责处理性别均衡问题,但没有设立专门编列预算的员额。18个实体中有11个报告在每个办事处拥有一名协调人,但属于志愿性质。18个实体中有12个报告在实体内的部门或办事处一级拥有妇女问题协调人,也属于志愿性质。

81. 若干实体对妇女问题协调人的志愿性质表示严重关切,指出他们的任务和职能所体现的工作量与其志愿责任明显不相称。

工作生活平衡和灵活工作安排

82. 联合国实体被要求报告各自机构中提供和使用灵活工作安排选择的情况,包括秘书长的公告(ST/SGB/2003/4)中所述的四个选项:交错工作时间、远程办公、定期中断工作开展学习和压缩工作时间表。8个实体(开发署、人口基金、难民署、儿童基金会、秘书处、养恤基金和养恤金委员会、项目厅和近东救济工程处)报告说,它们提供了全部四个灵活工作安排选项。在31个实体中,有22个报告说它们采用了交错工作时间的选项;21个有远程办公选项;16个有中断工作开展学习选项;14个有压缩工作时间表选项。总之,自上一个报告期间以来,有7个实体已经引入了远程办公安排,3个引入了压缩工作时间表安排。在同一时期,提供定期中断工作开展学习的实体数量减少了4个。采用交错工作时间选项的实体数不变,仍为22个。

83. 在监测各实体的灵活工作安排方面,只有工发组织报告使用了在线跟踪系统。其它实体报告称监测由各自人力资源司负责,通常与管理员/主任/主管合作进行(劳工组织、农发基金、难民署和泛美卫生组织)。两个联合国实体报告说,它们对灵活工作安排不进行任何监测(联合国秘书处和人口基金)。

84. 在实施灵活工作安排方面,所有实体均被问及可使用和实际使用4个选项的情况。22个实体中的15个提供了交错工作时间选项,指出这一选项“容易”或“非常容易”得到批准,两个实体报告说,这一选项“偶尔”得到批准。21个实体中的8个报告说它们提供远程办公的选择,指出该选项“容易”或“非常容易”得到批准,6个实体报告说该选项“偶尔”得到批准,1个实体报告几乎从来没有批准这一选项。16个实体中的7个确认提供定期中断工作进行学习的选项,指出该选项“容易”或“非常容易”得到批准,4个实体报告该选项“偶尔”得到批准,2个实体报告该选项几乎从来没有得到批准。在报告拥有压缩工作时间表选项的14个实体中,8个报告该选项“容易”或“非常容易”得到批准。若干实

体还报告它们正在个案基础上考虑该选项(如国际法院)，或正在进行试点和评估以便向更多工作人员进行推广其成果(如教科文组织)。

离职面谈

85. 调查工作人员的流失情况对于了解联合国雇员，特别是女性离开本组织的原因至关重要。这些信息有助于提高征聘和留用政策的效力。

86. 29 个联合国实体对两性平等问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室进行的全系统性别调查中有关离职面谈的部分作出了回应。29 个实体中的 22 个(比上一个报告期间多了 11 个)确认以电子或其它方式开展了离职面谈。值得注意的是，行政首长协调会在 2010 年为所有成员设计并分发了新的标准化离职面谈问卷，以便加强这一做法并促进按照包括年龄和性别在内的一系列变量进行中央数据收集的便利性。此外，公务员制度委员会在 2009 年 4 月会议上指出，离职面谈应面向所有(男女)离职工作人员，同时结合内置机制来取得按性别分列的数据，以便分析女性工作人员在退休前离职这一日益增加的趋势的根源。

87. 尽管存在上述情况，在确认进行离职面谈的 22 个联合国实体中，只有 8 个实体报告完全使用网上问卷调查。因此，遵守最佳做法和保密要求表明有必要推广使用网络调查。此外，如果离职面谈能够实现强制性和保密，才能够全面、准确地了解人员流失的真正原因。在使用离职面谈的 22 个联合国实体中，11 个实体的离职面谈尚未实现强制性，并主要由其人力资源和(或)行政单位进行分析。

其它与性别有关的政策

88. 除上述政策外，若干实体报告采取了其它与性别相关的政策，间接影响到留用、征聘和对性别敏感的组织文化。

89. 在提交数据的实体中，有 27 个实体报告拥有禁止歧视和骚扰政策；21 个实体指出已经设立道德操守办公室；18 个实体表示它们有防止性剥削和性虐待的特殊措施；2 个实体(泛美卫生组织和工发组织)指出，虽然它们没有制定政策，但其行为准则提供了类似的保护。24 个实体报告分别拥有解决冲突和防止报复的政策。教科文组织报告说正在制定防止打击报复的政策。在育儿方面，25 个组织表示它们有给予育儿假的政策，但都是无薪特别假。此外，除了世界旅游组织和知识产权组织之外，几乎所有的实体都报告拥有领养休假的政策。25 个实体表示它们也有哺乳假政策。

2. 联合国系统内有关性别均衡的举措和良好做法

90. 行政首长协调会、公务员制度委员会、机构间妇女和两性平等网络以及联合国系统各实体的若干与性别均衡有关的举措和良好做法提供了与进展有关有待审议并可供效仿的有用例子(由它们提交)，综述如下。

联合国行政首长协调理事会

工作/生活平衡

91. 行政首长协调会在其关于联合国系统各组织工作/生活平衡的增订报告中，确定工作人员福利为一项重要的首要主题，涵盖工作/生活平衡、工作人员流动和工作人员心理辅导。

92. 此外，行政首长协调会提出了工作人员福利的两个标准。第一个标准的规定包括：公务旅行后灵活工作时间和强制性休假；育儿假、探亲假和回籍假；职业发展方案；一般事务工作人员加班补偿；获得工作人员顾问、监察员和调解员的服务；压力管理以及工作人员外展支助方案。第二个标准主要是黄金标准，将额外包括非全日制工作、压缩工作周、工作分担和远程办公、双职业和工作人员流动方案、儿童保育和体育设施和所有工作人员的加班赔偿。

93. 行政首长协调会认识到，方案和中层管理人员执行方案的能力构成了实现工作人员福利和工作/生活平衡的主要障碍。因此，它要求人力资源网络批准新的框架，审查拟议的标准并提出意见，并鼓励全系统对工作人员福利切实采取自下而上的做法，并建议各工作人员协会和两性平等问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室共同努力，确保自下而上的方法和有效实施。

配偶就业

94. 行政首长协调会人力资源网在 2010 年 7 月的会议上获悉了联合国和世界银行集团牵头的联合国双重职业和人员流动性计划。作简报时提出的报告指出，女性和年轻工作人员中存在双重职业的情况明显高于平均水平，使得配偶/伴侣工作许可证的问题对于性别均衡和充分的继任规划至关重要，并建议采取三管齐下的战略：为联合国系统工作人员及其家属提供有关工作许可证的信息；与各个东道国谈判为配偶/伴侣颁发许可证提供便利；寻求多边解决方案增加配偶/伴侣获得工作证的渠道，如联合国大会通过一项强有力的决议；协同各国外交部采取行动。行政首长协调会还讨论了联合国发展集团正在修订的关于外籍配偶的联合国联合指导说明。

国际公务员制度委员会对联合国共同制度中性别均衡情况的审查

95. 在 2009 年 3 月和 4 月第六十八届会议期间，公务员制度委员会讨论了性别均衡和建立一个合格妇女机构间名册可能性的问题，以在公务员制度委员会为之提供服务、构成联合国共同制度的 23 个联合国实体中加速取得进展（见 A/64/30）。该报告指出，名册的有效性取决于一个机构使用快速预先甄选程序登记足够的合格候选人的能力。然而，这一努力的资金不足以及现有名册使用率低，足以构成足够理由决定此时不对该机构间名册进行投资。

96. 因此，公务员制度委员会决定：

(a) 鼓励各实体充分利用今后五年内因退休人数多而即将出现的高更替率所带来的机会，改善性别均衡；

(b) 强调员工队伍规划的重要性，包括才能差距分析、技能盘点和其他才能管理工具，以期解决联合国共同制度各组织内征聘和留用妇女方面的问题；

(c) 鼓励各实体实施推广举措、定向征聘、工作/生活平衡政策、灵活工作安排、职业辅导和发展方案、方案管理技能及领导能力发展；

(d) 强调对工作人员发展进行投资，开发一个内部候选人人才库；

机构间妇女和两性平等网络

97. 在机构间妇女和两性平等网络 2010 年 2 月 23 日至 25 日举行的第九届会议上，成员们除其它外，讨论了联合国系统面临的与性别均衡有关的趋势和挑战。

98. 该网络除其他外，作出结论认为：

(a) 两性平等问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室/妇女协调人开发的旨在推动进步的工具对于宣传工作和各实体的工作非常有用。此外还特别提到了新的联合国两性平等战略和行动计划、性别记分卡、涵盖联合国系统各实体的便于使用及全面的协调人网站、工作/生活平衡调查和协调人制度的运作以及一般宣传材料；

(b) 改善妇女的代表性、特别是在 D-1 及以上级别的代表性至关重要。他们还指出，实现性别均衡应是所有联合国机构的最低绩效标准；

(c) 灵活工作安排和配偶就业政策对于促进妇女的职业生涯并解决征聘、留用和组织文化问题仍然十分重要。网络的成员们建议成立一个工作队，以便就改进机构政策及其实施的可能性提供意见。

99. 事实证明该网络是一个有价值的机构，可以促进特别顾问和妇女问题协调人对联合国系统各实体的协调和推广工作，除其它外，能够促进性别均衡以及这方面政策和做法的协调。

国际劳工组织

100. 在 2008-2009 年行动计划的基础上，劳工组织通过了 2010-2015 年两性平等行动计划。该计划关于人员编制和结构的部分包括关于两性均等的內容，其中列有相关的结果，例如高级职位中的男女均等、管理和领导培训方案中的两性平等、加强对性别问题敏感和对家庭友好的工作场所，包括引入远程办公选项并扩大一般事务工作人员的职业发展机会。每个指标均包括基准线、指标活动实例和(适当时)最低绩效标准。

国际农业发展基金

101. 农发基金报告说，它在人力资源办公室等一些部门试点了压缩工作日程安排(如在 9 天内完成 10 天工作)，几乎所有的人力资源工作人员都利用了这一安排。

国际电信联盟

102. 为了加强性别友好的工作环境，国际电联引入了远程办公选项。

联合国教育、科学及文化组织

103. 教科文组织两性均等行动计划列出了到 2015 年实现高级管理层(D-1 及以上)两性均等的一系列措施。它的四个主要支柱包括：招聘、培训和指导，留用和工作/生活平衡以及一个“其他措施”类别，包括 13 个与性别相关的其它措施。确保在主任级别实现两性均等的措施包括：确定相关的女性专业网络，通过该网络来宣传主任员额；修改 P-5 及以上职等员额的空缺通知，包括“大力鼓励妇女申请”字样；对 P-5 级工作人员适用一比一性别比例招聘；确保主任员额聘用比例为三名妇女比两名男子；确保遴选小组的性别均衡，并要求短名单中至少包括两名妇女候选人。

104. 教科文组织的两性平等行动计划还寻求通过专门的学习举措加强妇女的职业发展，包括：为 P-4 和 P-5 职等女性工作人员制定和实施一项管理方案；支持建立高级妇女工作人员非正式网络；通过入职培训课程提高对性别问题的认识；将对性别问题的认识纳入领导和变革管理方案。

105. 此外，该行动计划呼吁建立工作/生活平衡措施，支持诸如本地外籍配偶协会等举措以及 P-5 及以上级别妇女的离职面谈。

联合国难民事务高级专员办事处

106. 难民署设立了到 2010 年在各职等实现两性均等的目标。为此而实行的政策框架包括一个交流战略、责任摘要和确保在劳动力管理方面实现两性公平的措施。具体而言，其措施可细分为以下五类：

- (a) 招聘和发布：在各个职等的招聘中女性与男性的比例为 3:2，包括在高层；
- (b) 工作人员发展：将性别问题纳入领导和辅导方案以及管理评估工具，以确保培养妇女使其担任高级职位；
- (c) 业绩管理：两性公平作为业绩评估报告中的一个核心能力；
- (d) 晋升：在有利于女性候选人的情况下将资历作为一个考虑因素纳入；

(e) 工作生活平衡：积极倡导灵活工作安排、离职面谈、配偶就业政策和类似措施。难民署对所有使用灵活工作安排的工作人员及其主管进行了调查，并注意其答复显示他们对工作生活平衡政策的有效性普遍感到满意。

107. 难民署目前正侧重于在组织内通过使用基于内联网的工具、工作人员问卷调查和工作组来提高认识和问责制，以加强其两性平等政策的执行。

联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处

108. 近东救济工程处的人力资源两性平等政策和实施战略(2008年)设定了一些到2015年实现两性均等的目标和机制，特别是在高级管理层。干预措施包括定向征聘、专业培训课程和处理工作场所中歧视和骚扰的程序。2009-2010年度，在总部和各个外地地点任命了两性平等问题协调人，并为其办公室制定了具体的人力资源两性平等行动计划。为确保问责制，工程处使用两性平等记分卡分析整个工程处的趋势并跟踪进度。

109. 2010年，近东救济工程处将建立一个工作人员福利框架，该框架涉及灵活工作安排的新政策和举措、有利于家庭的休假应享权利、儿童保育设施和配偶就业措施，以改善在总部和外地工作地点的工作条件。工程处还在制定一个积极关注培养高潜质的女性工作人员的新的继任规划方法。

世界卫生组织

110. 世卫组织设立了监测和衡量两性平等目标的体制制度，以确保充分实施和定期报告这些目标。2007年第六十届世界卫生大会在世卫大会第60.25号决议中要求世卫组织总干事推进一些具体两性平等目标。该决议还注意到将两性平等分析和行动纳入世卫组织工作的世卫组织战略(世卫组织两性平等战略)，并要求总干事每两年通过执行委员会向世界卫生大会报告进展情况(即2009年、2011年和2013年5月)。工作人员配置方面的两性均等情况是通过两个指标来评估和监测的：按性别分列长期和临时的所有专业和行政员额的百分比，按性别和世卫组织类别(专业人员、本国专业干事和一般事务人员)分列的2007年所有长期和临时新任用人员的职等和百分比。

联合国开发计划署

111. 2009年3月的开发署两性均等行动计划(2009-2011年)倡导一种追求实现两性平等和两性均等的积极的组织文化。该计划的特点是有两性均等指示说明草案等一系列指示性说明，目的是在开发署内部建设机构能力。它规定了一个战略方向，以将两性均等纳入其工作；与两性平等问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室和妇女问题协调人合作，设立一个非正式机构间两性均等网络以促进更好地开展机构间合作，发布区域劳动力公报以交流与两性平等有关的政策变化；跟踪两性平等指导和执行委员会和两性平等和多元化股/人力资源办公室措施执行

情况的成果指标。每个措施分为三类(并有子类): 人才搜寻(征聘和遴选)、工作人员的能力(工作人员发展和职业规划)和有利的环境(有利的文化、监测和落实)。特别注意以积极消除负面印象的方式执行工作生活政策, 并加入针对休无薪特别假的妇女设计和实施的重返工作岗位的倡议。

B. 在 P-4 至 D-2 职等实现性别均衡的障碍

112. 31 个联合国实体中的 27 个实体回应了关于在 P-4 至 D-2 职等实现性别均衡的障碍的调查。所有做出答复的实体均指出, 他们继续遇到六类障碍中的一类或多类障碍, 按重要性依次是: 合格女性申请者不足; 缺乏促进两性平等或有利于妇女的特别措施, 在征聘方面外联不足和问责制不足(后两种障碍的出现次数不相上下); 没有联络人或联络人一体化薄弱以及灵活工作安排的实施工作不够灵活或不力, 关于这两点需要指出的是, 虽然政策已经存在, 但其实施力度需要大大加强。这些障碍与上一次报告(A/63/364)中阐述的障碍相似, 这表明它们是持续存在的问题领域。下文对各种障碍进行了讨论。

113. **合格的妇女申请者人数较少。**27 个实体中有 18 个实体称合格的妇女申请者人数较少是在均等方面取得进展的三大障碍中的第一或第二个障碍; 这 27 个实体中, 13 个实体表示这是最重要的障碍, 5 个实体将其确定为第二个最重要的障碍。但是, 同样值得注意的是, 9 个实体报告说, 它们不认为这一因素是妨碍它们取得进展的三大障碍之一, 这相对于上一报告期是一个积极的转变, 当时只有 5 个实体表示该因素不是取得进展的一个障碍。

114. **缺少特别措施。**13 个实体确认缺少特别措施是实现两性均等目标的三大障碍之一。5 个实体认为缺少特别措施是最重要的障碍, 6 个实体将其视为第二个最重要的障碍。14 个实体没有将此作为一项重大障碍提及, 所有这些实体还表示它们已经制定了特别措施政策。

115. **征聘中外联不足。**征聘中外联不足与合格的女性申请者人数较低密切相关, 该因素被 27 个实体中的 13 个实体评为三大障碍之一。3 个实体将其评为最重要的障碍, 另外 3 个实体将其评为第二个最重要的障碍, 7 个实体将其评为在 P-4 至 D-2 职等实现两性均等第三个最重要的障碍。对于其余 14 个实体, 征聘中外联不足未被视为三大障碍之一。

116. **问责制不足。**总体而言, 8 个实体认为问责制不足是实现均等的最重要障碍。另外 3 个实体将其重要性评为第二或第三, 这显示管理层问责制不足仍是主要关切事项之一。这些评估强调, 迫切需要设立一个更为有效的制衡系统。27 个实体中的 11 个实体没有将其视为三大障碍之一。

117. **缺少性别均衡协调人系统。**5 个实体将缺少性别均衡协调人系统确认为三大障碍之一; 2 个实体认为缺少灵活工作安排是一个主要障碍。性别均衡协调人

系统薄弱和缺少灵活工作安排被评为对两性均等重要性较低的障碍，主要是由于做出答复的实体表示它们已经有一个协调人网络或已经是一个协调人网络的一部分(15个实体)和(或)已经制定了灵活工作安排政策(27个实体)。

五. 人力资源管理厅和行政首长理事会在促进性别均衡方面的责任和问责制

118. 大会第 64/141 号决议请秘书长在其报告中说明秘书处人力资源管理厅和联合国系统行政首长协调理事会秘书处在促进性别均衡方面的责任和问责制。

119. 行政首长协调会秘书处负责收集数据并就一系列联合国系统中的管理问题进行协调，但没有执行权。在这方面，如本报告第 86 段所述，秘书处编制了一个关于离职面谈问卷的说明。秘书处还提出了其他与两性平等有关的文件，本报告第四节(第 91 段至 94 段)对此进行了说明。

120. 与行政首长协调理事会不同，人力资源管理厅的主要责任是通过管理业绩委员会确保联合国秘书处所有部厅遵守和执行包括与两性平等问题有关的所有人力资源政策。除了有关性别均衡发展的指标，秘书长与各部门的契约载有关于灵活工作安排的新目标，其结果将于 2011 年向管理业绩委员会报告。人力资源行动计划还继续包括各部厅首长对保持 50% 的女性比例或每年使女性比例低于 50% 的职等比基线提高 2% 的承诺。

121. 在业务一级，人力资源管理厅在 2009 年创建了一个外联股，以提高对来自无人任职或任职人数偏低的国家的妇女和工作人员的征聘。人力资源管理厅还与两性平等问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室合作，为部门协调人制定了新的职权范围，该职权范围于 2008 年 8 月 1 日颁布(ST/SGB/2008/12)。

六. 加速联合国系统内进展的建议

122. 根据本报告中的详细分析以及联合国各实体报告的政策、措施和良好做法，对联合国系统提出的广泛建议概括如下。

123. 虽然联合国各实体多年来制定了各自的人事政策和流程，应在最广泛的范围内在可行的情况下尽可能作出协调一致的努力来协调这些政策和流程。

124. 多个实体已制定了推进两性均等的政策和措施的有发展前途的方法。其他实体，尤其是那些根据本报告的分析在两性均等方面进展似乎不太理想的实体，不妨研究并考虑采用这些最佳做法。

125. 政策只有切实得到实施才能产生效果。各个实体应下定决心，致力于切实执行专门为迅速推进两性均等设计的工作人员遴选政策，并进行有效的监测和报

告，最好是向实体的首长报告。对联合国实体的调查显示两性均等问责制的不足仍然是一个重大障碍。在最高级别进行监督应有助于解决这一问题。

126. 为了实施这种政策，各个人事流程阶段(征聘、晋升和离职)都必须有两性平等战略和行动计划。应在实体首长的监督下制定并实施两性平等战略和行动计划。

127. 多种趋势表明，妇女在一个职等(即使是最高职等)的比例增加并不自动转化为较低职等的进展。因此，必须独立分析各个职等，并有针对性地加快该职等内的进展。因此在征聘阶段，应制定发现妇女候选人的强有力的宣传方案，以通过非政府组织、妇女组织和大学接触到潜在待聘人员。在妇女比例低于特定单位特定职等的均等比例时，应采取两性平等的特别措施，规定根据工作说明进行评估，选择同样或更合格的妇女候选人，并采取激励措施(如减少所需工作年限)。应强制性地规定短名单包括三分之一的合格妇女候选人。

128. 应特别关注晋升程序，以使妇女在越来越高的职等中比例得到改善，包括通过引入与征聘特别措施和激励措施类似的特别措施和激励措施。短名单应包括三分之一的合格妇女。

129. 在离职阶段(法定退休除外)，应为保留显示出足以胜任的职业记录的合格妇女做出特别努力。此外，应进行经系统、电子和匿名分析的离职面谈，以确认需要组织予以关注的领域，目的是提高对合格妇女的保留。

130. 应积极推广灵活工作安排和工作/生活平衡的方法，规定管理者有责任更多地实施所有灵活工作安排。各机构开展的工作人员调查和行政首长协调会的建议一致强调灵活工作安排的益处，包括对工作的满意度和组织生产率的提高。两者均积极影响工作人员对机构目标的全心投入，有效和现代的管理和保留，有助于将联合国树立为一个制定标准的模范机构和雇主。对联合国各实体的调查显示，虽然大多数实体有一些灵活工作安排政策，这些政策的执行仍然薄弱，并且缺乏问责制。

131. 一般而言，女性和男性工作人员的参与可以为实现两性均等方面进展的政策和程序提供显著动力。各个实体的行政当局应加强整个系统中的妇女协调人系统，并对该系统给予实质性支助。

七. 结论

132. 大会到 2000 年在联合国系统内实现性别均等的任务即使在十年后仍未实现。本报告是在过去九年中一系列报告中最新的报告，对联合国系统的进展、进展缓慢的原因和拟议补救措施进行了分析。

133. 这一系列报告自 2002 年开始每年，随后自 2004 年开始每两年对整个联合国系统进行了分析。本报告阐述了 2008 年 1 月 1 日至 2009 年 12 月 31 日期间的

情况，提供了最新的统计数字，这些数字是评估努力实现一个既定目标(在这种情况下是在联合国系统中工作的妇女均等情况)方面进展的程度和速度的唯一方法。这些统计数字显示，在这两年期间，联合国系统只在妇女比例方面取得了 1.5% 的小幅提高(从 38.4% 增至 39.9%)。这一缓慢进展应引起整个系统的强烈关注，并使整个系统下定决心纠正各个实体的相关政策和做法的不公平特点。

134. 对 2000 至 2009 年的统计数字的分析也对联合国系统内提高妇女地位的整体趋势描绘了一幅令人沮丧的画面。在这一期间，妇女工作人员的比例从 33.4% 增至 39.9%，年增长率仅为 0.7%。唯一鼓舞人心的具体情况是高级职位的增长率较高，尽管该比例仍较低，例如，最高未叙级职等的妇女比例为 27.8%。与此相对应的是，只在 P-1 和 P-2 职等实现和超过了均等比例。近 10 年来这一趋势整体上令人失望，因此，联合国系统应有更大的决心，采取果断措施促进两性均等。必须密切关注所有组织中工作人员组成的三个阶段：任用(或征聘)、晋升(或职业发展)和离职，本报告对联合国系统这三个阶段进行了分析。

135. 关于任用，在本报告所述期间联合国系统的趋势并不令人鼓舞。例如，在助理秘书长及以上职等，对妇女的任用比例达到了 28.6%(提高了 3.6%)，在 D-2 职等，对妇女的任用比例为 26.3%(降低了近 2%)，而 P-5 职等的下降更为显著，超过了 3%。毫不令人惊讶的是，较低职等保留了任用妇女的较高比例(P-3 职等的比例为 44.3%，P-2 职等的比例为 60.3%)。因此，如果要在中层和高层取得均等方面有意义的进展，系统必须采取特别和有效的措施，大幅提高任用妇女填补这些职等员额的数量。

136. 虽然任用是改善工作人员性别构成的关键，晋升是确保合格妇女担任更高级职位以期在所有职等均实现两性均等的真正进展的唯一途径。令人鼓舞的是，系统中的晋升方面情况似乎更为乐观。

137. 得到晋升的妇女的整体百分比为 44.8%，但主要是在较低级的职等(例如，P-2 职等为 51.5%)，高层的百分比低很多(例如 D-2 职等为 25.4%)。将妇女工作人员挤入较低职等否认了均等概念的本质。因此，在晋升程序中需要制定有效政策，并采取特别措施。

138. 在离职方面，这两年期间的趋势喜忧参半。虽然妇女占有所有离职的 42.6%，在较高职等的比例偏低(副秘书长级别 11%，助理秘书长级别 16%，D-2 级别 21.6%)。这显示，妇女在系统中的专业职等越高，她们离开这一职位的可能性越低。但是，较低职等妇女的离职率显著偏高(P-4 职等 35%，P-3 职等 45%，P-2 职等 60%)。令人感兴趣的是，这种现象与这些职等征聘的比例相对应，并且可被归因为青年拓展职业选择的躁动不安和系统没有留住她们的能力。

139. 拥有临时合同的妇女比例(46.8%)高于拥有一年或多年合同的妇女比例(39.9%)。这一趋势一方面反映了向妇女提供的机会，这个机会虽然是临时的，

但这些妇女构成了系统随后为更有保障的合同和职位从中进行遴选的合格待聘人员。另一方面，这引起人们对保障性较低的工作往往是提供给女性而不是男性感到关切。必须逐步消除此种差异。

140. 在联合国秘书处，妇女在专业及更高类别职位一年或多年合同的比例在2009年底为39.0%。在高层有显著进展(副秘书长和助理秘书长职等分别增长5.6%和6.6%，使妇女比例增至22.6%和26.6%)。这显示，如果在执行政策方面有侧重和决心，实现显著进展是可能的。但是，这并不意味着类似的进展可以在其他职等复制，这些职等缺乏显著进展是一个令人关切的问题。在P-5和D-1职等，妇女比例有所下降(分别下降0.4%和1.8%)，P-3和P-4职等增长很少。此外，与联合国系统平均水平相比，很多问题值得关切。秘书处中P-5至D-2职等的妇女比例平均一直低于联合国系统这些职等的妇女比例。在D-2职等，秘书处在2000至2009年实现了5.9%的增长率。P-5和D-1职等下降到低于2000年底时的水平。所有三个职等仍低于30%的水平，分别为29.7%、26.7%和24.3%。因此，人们希望最近所采用经修订的工作人员遴选制度将有助于大幅加速在所有职等实现均等的工作。

141. 秘书处各部门首长负有在P-3至D-1职等保持性别均衡的主要责任，他们在人事问题方面具有广泛的授权，并得到优先推进两性均等的清晰指示。中央审查机构拥有为实现透明度和问责制对程序方面进行顾问和监督的职能。但是，目前这些职能只有事后效力。必须找到协助管理者有效履行其职责的途径。

142. 另外，必须更加有效地实现工作人员的流动性，这对任何组织的有效性至关重要，这就需要制定措施，减少工作人员、尤其是妇女能够在从一个部门或工作地点调到另一个部门或工作地点所面临的障碍。在秘书处这种竞争激烈的系统内，通过流动(即使是在大量员额集中的同一工作地点的流动)增加经验会大大有助于职业发展。

143. 2010年7月2日创建的被称为“妇女署”的联合国促进两性平等和妇女赋权实体(见第64/289号决议)是历史性的一步，而且是大幅加快联合国开展的实现两性平等和妇女赋权目标工作的机会。妇女署的多项职能之一将是协助联合国系统对其关于两性平等的承诺负责，包括对全系统的进展进行定期监测和报告。妇女署将在2011年1月前全面开展工作。

144. 本报告显示，坚决和有效的措施对消除在两性均等目标方面加速取得进展面临的障碍至关重要。这些措施应包括开展更有效的外联活动，与非政府组织、妇女组织和大学进行直接联系，接触潜在的待聘人员。此外，希望会员国积极提交妇女候选人的姓名，尤其是在维持和平行动等部门担任高级职位的妇女候选人的姓名。应进一步考虑改善妇女工作人员职业发展的行动，包括引入或重新纳入特别政策和程序。可以考虑在行政首长理事会做出协调一致的努力，以有助于女性和男性充分发挥最大潜力的方式改变组织文化。

附件一

2008年1月1日至2009年12月31日联合国系统各组织专业及以上职类连续性和定期合同工作人员的性别分布

| 2009 | UG | | D-2 | | D-1 | | P-5 | | P-4 | | P-3 | | P-2 | | P-1 | | 共计 | | 2009年 共计 | 2007年 12月妇女 百分比 | 2009年 12月妇女 百分比 | 2007-2009 年百分比 变化 |
|--------------|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-----|-----|-----|----|-------|-------|-------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|
| | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | | | | |
| 组织 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 粮农组织 | 4 | 13 | 10 | 35 | 12 | 78 | 89 | 310 | 123 | 345 | 136 | 173 | 107 | 69 | 1 | 13 | 482 | 1 035 | 1 517 | 28.6 | 31.8 | 3.2 |
| 原子能机构 | 1 | 7 | 4 | 14 | 3 | 20 | 38 | 223 | 84 | 305 | 76 | 188 | 17 | 27 | 3 | 2 | 226 | 786 | 1 012 | 22.8 | 22.3 | -0.5 |
| 民航组织 | 0 | 0 | 3 | 2 | 1 | 16 | 6 | 37 | 39 | 107 | 16 | 20 | 23 | 10 | 0 | 0 | 88 | 193 | 281 | 31.0 | 31.3 | 0.3 |
| 国际法院 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 4 | 5 | 7 | 12 | 5 | 7 | 5 | 0 | 0 | 26 | 23 | 49 | 47.7 | 53.1 | 5.4 |
| 公务员制度 委员会 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | 0 | 2 | 4 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 6 | 12 | 15 | 35.0 | 33.3 | -1.7 |
| 农发基金 | 1 | 1 | 4 | 7 | 5 | 9 | 21 | 59 | 25 | 38 | 44 | 17 | 23 | 16 | 1 | 2 | 124 | 149 | 273 | 45.0 | 45.4 | 0.4 |
| 劳工组织 | 5 | 7 | 7 | 15 | 30 | 35 | 85 | 163 | 106 | 141 | 65 | 49 | 14 | 7 | 0 | 0 | 314 | 417 | 729 | 41.5 | 43.0 | 1.5 |
| 海事组织 | 0 | 1 | 3 | 3 | 2 | 16 | 13 | 27 | 10 | 17 | 17 | 12 | 18 | 5 | 0 | 0 | 63 | 81 | 144 | 41.5 | 43.8 | |
| 国贸中心 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 6 | 25 | 11 | 25 | 12 | 20 | 18 | 16 | 2 | 3 | 52 | 90 | 142 | 35.5 | 36.6 | 1.1 |
| 国际训练中心 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 5 | 8 | 7 | 12 | 11 | 17 | 9 | 3 | 0 | 0 | 32 | 43 | 75 | 35.1 | 42.7 | 7.6 |
| 国际电联* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 31.7 | | |
| 泛美卫生组织 | 2 | 1 | 0 | 1 | 16 | 24 | 30 | 46 | 77 | 120 | 45 | 33 | 21 | 15 | 9 | 4 | 200 | 244 | 444 | 39.4 | 45.0 | 5.6 |
| 联合国 | 29 | 91 | 34 | 114 | 132 | 363 | 440 | 1 055 | 1 170 | 2 024 | 1 464 | 2 080 | 852 | 705 | 24 | 16 | 4 145 | 6 448 | 10 593 | 37.4 | 38.7 | 1.3 |
| 艾滋病规划署 | 1 | 2 | 2 | 6 | 14 | 20 | 46 | 87 | 62 | 54 | 25 | 22 | 1 | 0 | 0 | 0 | 151 | 191 | | 48.8 | 44.2 | -4.6 |
| 开发署 | 5 | 5 | 21 | 56 | 99 | 168 | 241 | 385 | 230 | 337 | 226 | 209 | 166 | 105 | 3 | 1 | 991 | 1 270 | 2 261 | 38.8 | 43.8 | 5.0 |
| 教科文组织 | 2 | 9 | 7 | 18 | 16 | 50 | 61 | 96 | 94 | 117 | 141 | 111 | 128 | 60 | 10 | 7 | 459 | 468 | 927 | 47.6 | 49.5 | 1.9 |
| 人口基金 | 3 | 0 | 5 | 10 | 28 | 36 | 123 | 122 | 42 | 61 | 46 | 34 | 44 | 13 | 2 | 0 | 293 | 276 | 569 | 52.0 | 51.2 | -0.8 |
| 难民署 | 2 | 1 | 5 | 11 | 34 | 58 | 72 | 124 | 210 | 292 | 248 | 355 | 75 | 83 | 0 | 0 | 646 | 925 | 1 571 | 39.4 | 41.1 | 1.7 |
| 儿童基金会 | 2 | 2 | 14 | 18 | 44 | 59 | 214 | 286 | 398 | 430 | 307 | 263 | 171 | 84 | 5 | 5 | 1 155 | 1 146 | 2 301 | 48.2 | 50.2 | 2.0 |
| 工发组织 | 0 | 1 | 1 | 6 | 9 | 25 | 11 | 66 | 17 | 54 | 27 | 43 | 12 | 22 | 0 | 5 | 84 | 222 | 299 | 25.1 | 27.5 | 2.4 |
| 联合国训研所 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 4 | 6 | 2 | 7 | 4 | 2 | 3 | 3 | 0 | 0 | 14 | 20 | 34 | 51.7 | 41.2 | -10.5 |

| 2009 | UG | | D-2 | | D-1 | | P-5 | | P-4 | | P-3 | | P-2 | | P-1 | | 共计 | | 2009年 共计 | 2007年 12月妇女 百分比 | 2009年 12月妇女 百分比 | 2007-2009 年百分比 变化 |
|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------|-----------|---------------|---------------|---------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|
| | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | | | | |
| 养恤基金 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 7 | 9 | 8 | 18 | 10 | 16 | 0 | 1 | 0 | 0 | 26 | 47 | 73 | 39.3 | 35.6 | -3.7 |
| 项目厅 | 0 | 1 | 0 | 3 | 5 | 27 | 13 | 53 | 29 | 93 | 50 | 142 | 17 | 31 | 0 | 0 | 114 | 350 | 464 | 24.6 | 24.6 | 0.0 |
| 近东救济工程处 | 1 | 1 | 0 | 2 | 5 | 14 | 3 | 16 | 28 | 49 | 24 | 19 | 18 | 2 | 0 | 0 | 79 | 103 | 182 | 37.0 | 43.4 | 6.4 |
| 联合国大学 | 0 | 1 | 0 | 8 | 0 | 11 | 0 | 9 | 1 | 15 | 5 | 10 | 2 | 4 | 0 | 0 | 8 | 58 | 66 | 10.9 | 12.1 | 1.2 |
| 万国邮联 | 0 | 2 | 0 | 2 | 2 | 6 | 2 | 6 | 5 | 20 | 8 | 30 | 5 | 5 | 3 | 2 | 25 | 73 | 98 | 45.2 | 25.5 | -19.7 |
| 粮食署 | 3 | 2 | 10 | 31 | 29 | 65 | 82 | 131 | 138 | 208 | 209 | 329 | 101 | 92 | 1 | 0 | 573 | 859 | 1 432 | 20.5 | 40.0 | 19.5 |
| 世卫组织 | 7 | 14 | 12 | 37 | 49 | 168 | 245 | 515 | 342 | 472 | 171 | 153 | 55 | 41 | 8 | 5 | 889 | 1 404 | 2 293 | 39.1 | 38.8 | -0.3 |
| 知识产权组织 | 1 | 7 | 3 | 0 | 2 | 29 | 30 | 73 | 63 | 92 | 70 | 52 | 28 | 10 | 0 | 0 | 197 | 277 | 470 | 37.7 | 41.6 | 3.9 |
| 气象组织 | 0 | 3 | 2 | 8 | 3 | 9 | 9 | 36 | 11 | 28 | 8 | 9 | 4 | 4 | 0 | 0 | 37 | 97 | 134 | 42.2 | 27.6 | -14.6 |
| 世贸组织 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 4 | 5 | 8 | 7 | 6 | 2 | 3 | 1 | 1 | 15 | 25 | 40 | 27.1 | 37.5 | 10.4 |
| 共计 | 66 | 175 | 136 | 409 | 496 | 1 317 | 1 700 | 3 981 | 3 157 | 5 500 | 3 289 | 4 421 | 1 788 | 1 441 | 66 | 66 | 11 514 | 17 335 | 28 849 | 38.4 | 39.9 | 1.5 |

资料来源：联合国各实体提供的数据。

* 国际电联没有提交 2008 和 2009 年的数据。

附件二

截至 2009 年 12 月 31 日联合国秘书处专业及以上职类工作人员按部厅和职等分列的性别分布情况

| 部/厅 | 副秘书长 | | 助理 秘书长 | | D-2 | | D-1 | | P-5 | | P-4 | | P-3 | | P-2 | | P-1 | | 小计 | | 妇女 | |
|-------------------|-------|---|-----------|---|-----|---|-----|----|-----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|-------|-----|-------|------|
| | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 共计 | 百分比 |
| | 反恐执行局 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 5 | 4 | 6 | 4 | 3 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 18 | 9 | 27 |
| 经社部 | 5 | 0 | 2 | 1 | 6 | 4 | 32 | 12 | 58 | 26 | 58 | 53 | 68 | 42 | 91 | 132 | 5 | 8 | 325 | 278 | 603 | 46.1 |
| 外勤部 | 0 | 1 | 1 | 0 | 4 | 0 | 4 | 3 | 24 | 7 | 39 | 30 | 78 | 49 | 6 | 11 | 0 | 0 | 156 | 101 | 257 | 39.3 |
| 大会部 | 1 | 0 | 1 | 0 | 3 | 1 | 12 | 4 | 64 | 43 | 114 | 89 | 82 | 100 | 15 | 21 | 0 | 0 | 292 | 258 | 550 | 46.9 |
| 管理部/基本建设总计划 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 4 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 2 | 11 | 18.2 |
| 管理部/中央支助事务厅 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 4 | 0 | 5 | 6 | 14 | 16 | 19 | 15 | 7 | 7 | 0 | 0 | 52 | 44 | 96 | 45.8 |
| 管理部/人力厅 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 9 | 8 | 17 | 17 | 7 | 18 | 6 | 8 | 0 | 0 | 43 | 56 | 99 | 56.6 |
| 管理部/账户厅 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 5 | 2 | 9 | 13 | 23 | 23 | 22 | 26 | 7 | 6 | 0 | 0 | 68 | 72 | 140 | 51.4 |
| 管理部/副秘书长办公室 | 1 | 1 | 0 | 0 | 4 | 1 | 6 | 4 | 10 | 10 | 11 | 11 | 3 | 10 | 2 | 4 | 0 | 0 | 37 | 41 | 78 | 52.6 |
| 管理部/委员会秘书处 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 | 0 | 5 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 10 | 14 | 71.4 |
| 政治部 | 5 | 0 | 3 | 0 | 5 | 2 | 9 | 7 | 16 | 12 | 37 | 20 | 25 | 25 | 13 | 12 | 0 | 0 | 113 | 78 | 191 | 40.8 |
| 新闻部 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 5 | 11 | 20 | 15 | 39 | 32 | 40 | 47 | 29 | 44 | 2 | 2 | 139 | 152 | 291 | 52.2 |
| 维和部 | 1 | 0 | 4 | 0 | 5 | 3 | 7 | 4 | 30 | 8 | 142 | 41 | 49 | 52 | 5 | 8 | 0 | 0 | 243 | 116 | 359 | 32.3 |
| 安保部 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 3 | 0 | 12 | 1 | 31 | 9 | 23 | 11 | 1 | 2 | 0 | 0 | 73 | 23 | 96 | 24.0 |
| 非洲经委会 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 8 | 7 | 33 | 7 | 39 | 22 | 43 | 14 | 14 | 11 | 0 | 0 | 138 | 62 | 200 | 31.0 |
| 欧洲经委会 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 5 | 19 | 7 | 22 | 11 | 19 | 21 | 11 | 13 | 0 | 0 | 76 | 57 | 133 | 42.9 |
| 拉加经委会 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 9 | 2 | 27 | 4 | 46 | 22 | 28 | 17 | 20 | 27 | 0 | 0 | 131 | 73 | 204 | 35.8 |
| 秘书长办公厅 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 0 | 4 | 3 | 5 | 3 | 11 | 9 | 4 | 7 | 1 | 1 | 0 | 0 | 34 | 26 | 60 | 43.3 |
| 亚太经社会 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 10 | 4 | 25 | 6 | 37 | 13 | 38 | 18 | 11 | 18 | 0 | 0 | 122 | 60 | 182 | 33.0 |
| 西亚经社会 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 1 | 18 | 9 | 13 | 9 | 10 | 11 | 8 | 7 | 0 | 0 | 56 | 37 | 93 | 39.8 |
| 道德操守办公室 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 4 | 3 | 7 | 42.9 |
| 外勤支助部管理的外地 特派团 | 13 | 1 | 22 | 8 | 33 | 4 | 104 | 18 | 229 | 72 | 576 | 226 | 754 | 348 | 203 | 163 | 0 | 0 | 1 934 | 840 | 2 774 | 30.3 |
| 信息和通信技术厅 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 10 | 4 | 21 | 7 | 26 | 12 | 7 | 5 | 0 | 0 | 68 | 28 | 96 | 29.2 |

| 部/厅 | 副秘书长 | | 助理 秘书长 | | D-2 | | D-1 | | P-5 | | P-4 | | P-3 | | P-2 | | P-1 | | 小计 | | 妇女 | | |
|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|------------|------------|--------------|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|------------|-----------|-------------|--------------|------------|---------------|-------------|---|
| | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 共计 | 百分比 | |
| | 组织间机构 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 3 | 8 |
| 内部司法办公室 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 6 | 7 | 13 | 53.9 | |
| 人道协调厅 | 1 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 5 | 4 | 51 | 16 | 97 | 81 | 151 | 100 | 37 | 45 | 1 | 2 | 346 | 250 | 596 | 42.0 | |
| 裁军事务厅 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 | 9 | 2 | 10 | 3 | 5 | 4 | 1 | 5 | 0 | 0 | 29 | 17 | 46 | 37.0 | |
| 人权高专办 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 2 | 8 | 3 | 34 | 17 | 65 | 68 | 85 | 96 | 16 | 44 | 0 | 1 | 210 | 233 | 443 | 52.6 | |
| 最不发达等国家高代办 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 3 | 9 | 33.3 | |
| 监督厅 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 2 | 13 | 8 | 46 | 25 | 29 | 26 | 4 | 11 | 1 | 0 | 98 | 73 | 171 | 42.7 | |
| 法律厅 | 0 | 1 | 2 | 0 | 3 | 0 | 5 | 4 | 12 | 8 | 15 | 14 | 6 | 14 | 4 | 8 | 0 | 0 | 47 | 49 | 96 | 51.0 | |
| 监察员(办公室) | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | 6 | 50.0 | |
| 非洲顾问办 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 5 | 9 | 55.6 | |
| 工作人员法律援助办公室 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 1 | 3 | 33.3 | |
| 特代办/受冲突影响儿童 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 4 | 7 | 57.1 | |
| 区域委员会 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 | 66.7 | |
| 行政法庭 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | 100.0 | |
| 赔偿委员会 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 | 66.7 | |
| 贸发会议 | 1 | 0 | 1 | 0 | 4 | 1 | 11 | 6 | 37 | 12 | 54 | 17 | 61 | 42 | 29 | 19 | 1 | 0 | 199 | 97 | 296 | 32.8 | |
| 环境署 | 1 | 0 | 1 | 1 | 5 | 3 | 41 | 10 | 85 | 28 | 120 | 73 | 100 | 88 | 38 | 74 | 2 | 8 | 393 | 285 | 678 | 42.0 | |
| 伙伴基金 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 4 | 4 | 8 | 50.0 | |
| 人居署 | 0 | 1 | 0 | 1 | 3 | 0 | 16 | 3 | 38 | 11 | 35 | 18 | 29 | 30 | 17 | 25 | 0 | 0 | 138 | 89 | 227 | 39.2 | |
| 禁毒办 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 10 | 3 | 35 | 12 | 67 | 40 | 40 | 41 | 8 | 19 | 0 | 0 | 163 | 115 | 278 | 41.4 | |
| 日内瓦办事处 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 5 | 3 | 46 | 25 | 90 | 64 | 63 | 63 | 17 | 26 | 2 | 3 | 226 | 185 | 411 | 45.0 | |
| 内罗毕办事处 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 2 | 0 | 11 | 1 | 16 | 15 | 26 | 18 | 6 | 7 | 1 | 0 | 64 | 42 | 106 | 39.6 | |
| 维也纳办事处 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 3 | 1 | 14 | 11 | 39 | 14 | 21 | 18 | 6 | 7 | 0 | 1 | 84 | 53 | 137 | 38.7 | |
| 共计 | 41 | 12 | 47 | 17 | 109 | 35 | 359 | 131 | 1 021 | 431 | 1 961 | 1 110 | 1 969 | 1 394 | 645 | 795 | 15 | 26 6 | 167 3 | 951 | 10 118 | 39.0 | |

资料来源:根据人力资源管理厅提交的数据编制。

注:委员会秘书处=第五委员会、行政和预算问题咨询委员会、审计委员会和外聘审计团以及独立审计咨询委员会的秘书处;组织间机构=组织间机构包括联合检查组秘书处;特代办/受冲突影响儿童:秘书长关于受武装冲突影响的儿童问题特别代表办公室。