



第七十二届会议

临时议程** 项目 29(b)

提高妇女地位：第四次妇女问题世界会议和
大会第二十三届特别会议成果的执行情况

提高联合国系统中妇女的地位

秘书长的报告

摘要

根据大会第 70/133 号决议，本报告概述 2014 年 1 月 1 日至 2015 年 12 月 31 日期间联合国系统中妇女的地位情况。自上次报告期间(2012 年 1 月 1 日至 2013 年 12 月 31 日)以来，妇女在联合国系统专业及专业以上职类所占比例从 41.6% 增至 42.8%。

但是，资历和妇女所占比例之间的反比关系仍继续存在，在最高的未叙职等最低，为 26.8%。自上一个报告期以来，尽管妇女在初始职等，即 P-1 和 P-2 所占比例最高，但这两个职等分别提高了 5 个百分点和 1 个百分点，是升幅最大的。妇女在 P-3 职等的占比保持在 45%。P-4 和 P-5 职等分别提高了 2 个百分点。D-1 和 D-2 职等分别提高了一个百分点，尽管妇女的绝对人数有所下降。尽管在未叙职等妇女人数略有增加，但所占比例仍为 27%。由于 2005-2015 年期间出现频繁徘徊和倒退，专业及专业以上职类总数年平均增加额仅为 0.6 个百分点。

为了加快缓慢而不均衡的进展，本报告建议各实体首脑加强优先事项：高级管理人员更严格地执行现有的政策；特别措施；加强监测和问责；职业和能力发展；统一与两性平等相关的政策。有利的环境对于联合国吸引、培养和留住合格的妇女至关重要，需要采取对性别问题有敏感认识的有关工作人员甄选、工作与生活的平衡以及职业发展的政策和做法。

* 由于技术原因于 2017 年 8 月 24 日重发。

** A/72/150。



目录

	页次
缩略语	3
一. 导言	5
A. 《北京宣言》和《行动纲要》	5
B. 全系统性别均等战略	5
二. 妇女在联合国系统任职情况	6
A. 按职等开列的任职情况	6
B. 趋势	9
C. 按地点开列的任职情况	10
D. 实地高级领导层	11
E. 按实体开列的任职情况	12
三. 职业生命周期：2014 年 1 月 1 日 2015 年 12 月 31 日妇女在专业及专业以上职类 工作人员的甄选、任命、职业提升和离职方面的占比	13
A. 工作人员的甄选	14
B. 任用	17
C. 职业提升	18
D. 离职	18
四. 组织文化	19
A. 能力发展和无意识偏见	19
B. 工作与生活的平衡	20
C. 行为守则：禁止歧视、骚扰和虐待政策	21
五. 结论和建议	22
A. 结论	22
B. 建议	23
附件	
截至 2015 年 12 月 31 日按性别和实体分列的联合国系统所有地点长期/连续/定期 任用从 P-1 至未叙级职等工作人员的性别分布	26

缩略语

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
民航组织	国际民用航空组织
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
海事组织	国际海事组织
移民组织	国际移民组织
贸易中心	国际贸易中心
劳工组织训练中心	国际劳工组织国际训练中心
国际电联	国际电信联盟
人权高专办	联合国人权事务高级专员办事处
泛美卫生组织	泛美卫生组织
艾滋病署	联合国艾滋病毒/艾滋病联合规划署
开发署	联合国开发计划署
教科文组织	联合国教育、科学及文化组织
《气候公约》	《联合国气候变化框架公约》
人口基金	联合国人口基金
难民署	联合国难民事务高级专员公署
国际电算中心	联合国国际电子计算中心
儿基会	联合国儿童基金会
工发组织	联合国工业发展组织
训研所	联合国训练研究所
养恤基金	联合国合办工作人员养恤基金
项目署	联合国项目事务署
近东救济工程处	联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处
联合国系统职员学院	联合国系统职员学院
联合国大学	联合国大学

妇女署	联合国促进性别平等和增强妇女权能署
世旅组织	世界旅游组织
万国邮联	万国邮政联盟
粮食署	世界粮食计划署
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. 根据大会第 70/133 号决议，¹ 关于妇女地位的本报告提供 2014 年 1 月 1 日至 2015 年 12 月 31 日期间联合国系统行政首长协调理事会三十五个实体妇女任职情况统计分析。² 联合国促进性别平等和增强妇女权能署(妇女署)提供按职等、实体和地点分列的关于妇女代表性、任用、职业发展和离职的补充数据。这些数据载于妇女署网站附件(见 www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/women-in-the-united-nations/reports-and-monitoring)。

2. 此外，本报告还包括通过以下方式获得的信息：联合国实体与性别有关的政策和做法两年度调查，以及这些实体关于性别平等主流化问责制框架的年度报告和关于《联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划》的年度报告。³

3. 妇女署自 2010 年创建以来，一直利用其全系统和机构间的作用，通过各种努力，包括通过全系统行动计划，促进妇女的平等代表权。然而，在 1995 年第四次妇女问题世界会议召开二十多年后，联合国在实现性别均等方面仍然面临重大挑战。

A. 《北京宣言》和《行动纲要》

4. 《北京宣言》和《行动纲要》确立了专业及专业以上职类 50/50 的性别比例目标。《行动纲要》第 193(c)段指出，联合国必须继续收集和传播关于妇女和男子在决策中地位的定量和定性数据，分析他们对决策的不同影响，监测在实现秘书长提出的在 2000 年前让妇女担任 50%的管理和决策职位的目标的进展情况。

5. 后来，大会通过了第 50/164 号决议，其中确立了在联合国所有各级，特别是“管理和决策职位”达到 50/50 男女均衡的目标。值得注意的是，大会远在 1970 年的第 25/2715 号决议就曾要求让更多妇女担任高级职位。

B. 全系统性别均等战略

6. 秘书长一再表示致力于在 2030 前若干年在整个联合国实现性别均等，包括在愿景声明中指出，联合国必须在实现性别平等的全球运动中起带头作用。他在 2017 年 3 月召开的妇女地位委员会第六十一届会议开幕式上指出：

我们需要在全世界和我们的联合国进行文化转型。世界各地的妇女应被认为是平等的，并在此基础上提高她们的地位。我们需要的不只是目标，还需要行动、指标和基准，以衡量我们所做的事情。但对联合国而言，两性平等不仅是人员配置问题。它涉及我们所做的一切。

¹ 在第 69/151 号决议和第 70/133 号决议之间，改变了报告周期，以便与决议同步。

² 截至 2015 年 12 月 31 日的数据是整个联合国系统最新的数据。如果有，就使用了最新数据，即维持和平行动部、外勤支助部和驻地协调员的数据。

³ 2016 年，妇女署调查了在本报告所涵盖的 35 个联合国系统实体，并收到 27 份答复。

7. 为落实这项承诺，秘书长召集成立了联合国系统性别均等和平等问题工作队，由近四十家联合国实体组成。工作队围绕具体目标和问责制、采取特别措施、外地/特派团的背景、高级职位的任命和有利的的环境制定了一份路线图。这一进程包括通过高级管理小组、联合国系统行政首长协调理事会、联合国工作人员代表大会、人力资源网、高级管理人员和工作人员与关键利益攸关方进行协商和通报。

二. 妇女在联合国系统任职情况⁴

A. 按职等开列的任职情况

表 1

截至 2015 年 12 月 31 日联合国系统所有地点持有长期、连续或定期任用合同的工作人员性别分布情况

	男	妇	妇女所占百分比
未叙职等 ^a	221	81	26.8
小计	221	81	26.8
D-2	380	169	30.8
D-1	1 138	573	33.5
小计	1 518	742	32.8
P-6/P-7 ^b	139	56	28.7
P-5	4 046	2 281	36.1
P-4	6 070	4 363	41.8
P3	5 288	4 407	45.5
P-2	1 464	1 984	57.5
P-1	61	95	60.9
小计	17 068	13 186	43.6
本国专业干事 E 级	1	1	50.0
本国专业干事 D 级	189	146	43.6
本国专业干事 C 级	1 616	1 310	44.8
本国专业干事 B 级	2 425	1 762	42.1
本国专业干事 A 级	1 133	990	46.6
小计	5 364	4 209	44.0
外勤 7	27	0	0.0
外勤 6	315	71	18.4
外勤 5	1 097	466	29.8

⁴ 妇女署在 2015 年 12 月发布的题为“联合国系统中妇女的地位”报告中列出的数据”(可查阅：<http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2016/12/status-of-women-in-the-united-nations-system>)使用了持有了一年或以上合同的工作人员的参数，而本报告反映了持有定期、长期或连续任用合同的工作人员情况。

	男	妇	妇女所占百分比
外勤 4	1 350	518	27.7
外勤 3	39	18	31.6
小计	2 828	1 073	27.5
安保-7	3	0	0.0
安保-6	6	1	14.3
安保-5	15	2	11.8
安保-4	20	3	13.0
安保-3	90	13	12.6
安保-2	115	25	17.9
小计	249	44	15.0
工匠 8	2	0	0.0
工匠 7	10	0	0.0
工匠 6	17	1	5.6
工匠 5	36	0	0.0
工匠 4	17	0	0.0
工匠 3	5	0	0.0
工匠 2	4	0	0.0
小计	91	1	1.1
G7	1 475	2 141	59.2
G6	4 021	6 436	61.5
G5	4 496	6 828	60.3
G4	5 006	3 621	42.0
G3	4 451	836	15.8
G2	4 053	208	4.9
G1	129	44	25.4
小计	23 631	20 114	46.0
语文教员 1	8	23	74.2
小计	8	23	74.2
新闻助理 3	0	1	100.0
新闻助理 2	2	7	77.8
小计	3	8	72.7
共计	50 981	39 481	43.6

缩略语：D：主任；G：一般事务；P：专业人员。

^a 未叙职等包括所有 D-2 以上级别，包括助理秘书长、总干事、副总干事、助理总干事、副秘书长和秘书长。其他缩写见简称表。

^b 泛美卫生组织、开发署、项目署和世卫组织使用 P-6 和 P-7 职等。P-6 和 P-7 分别相当于 D-1 和 D-2。

8. 如表 1 所示，截至 2015 年 12 月 31 日，联合国系统所有地点持有长期、连续或定期任用合同的妇女占比为 43.6%，在专业及专业以上职类的占比为 42.8%。这些比例仍与资历呈现负相关，在最高的未叙职等最低。为 26.8%。只有在 P-1 和 P-2 职等妇女占比达到或超过 50%。

9. 从绝对数字看，在每一级实现两性均等所需的代表性变化与联合国系统工作人员总人数相比都不算多：P-3 职等实现平等事实上需要 441 名妇女任职；P-4 职等，854 人；P-5 职等，883 人；D-1 职等，283 人；D-2 职等，106 人；未叙职等，截至 2015 年 12 月 31 日妇女任职人数与实现性别均等之间相差 70 人。

10. 尽管妇女在非总部地点占比不足，但在本国干事各级与实现两性均等的距离都在 8 个百分点以内。考虑到她们的实地经验，她们组成了国际征聘合格候选人人才库。

11. 与此形成对照的是，外勤事务各级是妇女任职比例最低的(27.5%)，原因是外勤职位集中在技术和后勤部门。然而，进入这些领域的妇女人数增加，而且业界越来越认识到这支尚未利用的劳动力的作用，这让人看到了希望。⁵

12. 实现性别均等的努力主要集中在专业及专业以上职类的妇女，往往忽视她们在较低的服务职等代表性偏低的情况。妇女在一般事务人员最高职等(G5-G7)中占 60.6%，在全部一般事务人员职等(G1-G7)占 46%。

⁵ 英国皇家物流和运输学会于 2013 年启动了妇女参与后勤和运输计划，以向妇女推介该行业，并鼓励她们的职业发展。截至 2014 年 6 月，妇女参与后勤和运输计划的有 1 600 多人，分布在 14 个国家。

B. 趋势

表 2

2005 年至 2015 年联合国系统妇女在专业及专业以上职类所占比例

年	P-1			P-2			P-3			P-4			P-5			D-1			D-2			未叙职等			共计		
	男	女	%女	男	女	%女	男	女	%女	男	女	%女	男	女	%女	男	女	%女	男	女	%女	男	女	%女	男	女	%女
2005	103	141	58%	1 349	1 676	55%	3 331	2 532	43%	4 596	2 404	34%	3 686	1 484	29%	1 266	430	25%	405	123	23%	172	47	21%	14 908	8 837	37.2%
2006	66	89	57%	1 342	1 770	57%	3 699	2 775	43%	4 783	2 554	35%	3 704	1 521	29%	1 249	430	26%	390	119	23%	172	45	21%	15 405	9 303	37.7%
2007	71	81	53%	1 407	1 742	55%	3 874	2 881	43%	4 962	2 774	36%	3 708	1 575	30%	1 260	473	27%	404	122	23%	172	56	25%	15 858	9 704	38.0%
2008	59	67	53%	1 363	1 690	55%	3 869	3 058	44%	5 155	2 949	36%	3 792	1 727	31%	1 262	509	29%	423	147	26%	186	60	24%	16 109	10 207	38.8%
2009	68	80	54%	1 473	1 975	57%	4 347	3 531	45%	5 528	3 331	38%	3 979	1 843	32%	1 319	534	29%	427	155	27%	180	65	27%	17 321	11 514	39.9%
2010	51	77	60%	1 467	1 968	57%	4 630	3 805	45%	5 731	3 569	38%	4 040	1 879	32%	1 296	561	30%	417	144	26%	177	79	31%	17 809	12 082	40.4%
2011	48	75	61%	1 477	1 965	57%	4 816	4 027	46%	5 947	3 805	39%	4 125	2 004	33%	1 295	565	30%	430	158	27%	182	78	30%	18 320	12 677	40.9%
2012	43	75	64%	1 418	1 902	57%	4 986	4 185	46%	6 021	3 975	40%	4 123	2 095	34%	1 304	594	31%	423	167	28%	194	78	29%	18 512	13 071	41.4%
2013	58	71	55%	1 417	1 917	57%	5 208	4 270	45%	6 029	4 092	40%	4 114	2 116	34%	1 268	606	32%	405	174	30%	194	72	27%	18 693	13 318	41.6%
2014	63	92	59%	1 449	1 943	57%	5 243	4 275	45%	6 090	4 164	41%	4 087	2 215	35%	1 244	611	33%	394	174	31%	198	76	28%	18 768	13 550	41.9%
2015	61	95	61%	1 464	1 984	58%	5 288	4 407	45%	6 070	4 363	42%	4 046	2 281	36%	1 138	573	33%	385	169	31%	216	81	27%	18 668	13 953	42.8%

^a 取自行政首长协调会联合国系统人力资源年度统计报告的 2005 年至 2014 年数据(<http://www.unsceb.org/content/un-system-human-resources-statistics-reports>)反映了持有一年或以上合同的工作人员的情况。联合国各实体提供的 2015 年的数据反映了持有长期/连续/定期任用合同的工作人员的情况。

13. 表 2 显示, 2005 年-2015 年期间, 由于反复徘徊和倒退, 专业及专业以上职类总额平均每年仅增加 0.6 个百分点。2015 年, 最高职等(未叙职等)(26.8%)低于 2010 年(30.9%)。尽管出现倒退, P-4 及以上职等都取得了 0.6 至 0.8 个百分点的最大年均增长, 而 P-3 职等年均增长仅为 0.2 个百分点。虽然 2005 年 P-3 职等距离性别均衡只差 7 个百分点, 但在本期间仍保持在 43% 至 46% 之间。P-3 职等的趋势表明, 在接近性别均等目标的时候, 进度可能会慢下来, 必须加紧努力, 以填补最后缺口。

C. 按地点开列的任职情况

表 3

截至 2015 年 12 月 31 日专业及专业以上职类持有长期、连续或定期任用合同的妇女任职情况

职等	总部			非总部			共计		
	男	女	女性占比	男	女	女性占比	男	女	女性占比
未叙职等	153	59	27.8	68	22	24.4	221	81	26.8
小计	153	59	27.8	68	22	24.4	221	81	26.8
D-2	241	113	31.9	139	56	28.7	380	169	30.8
D-1	581	301	34.1	557	272	32.8	1 138	573	33.5
小计	822	414	33.5	696	328	32.0	1518	742	32.8
P-5	2 082	1 242	37.4	1 964	1 039	34.6	4 046	2 281	36.1
P-4	2 867	2 476	46.3	3 203	1 887	37.1	6 070	4 363	41.8
P-3	2 221	2 467	52.6	3 067	1 940	38.7	5 288	4 407	45.5
P-2	708	1 143	61.8	756	841	52.7	1 464	1 984	57.5
P-1	36	67	65.0	25	28	52.8	61	95	60.9
小计	7 801	7 286	48.3	8 905	5 676	38.9	16 706	12 962	43.7
共计	8 889	7 868	47.0	9 779	6 085	38.4	18 668	13 953	42.8

14 总部和非总部地点的差异在 P-3 和 P-4 职等尤为明显(表 3), 这表明妇女职业生涯中期获得的支持缺乏, 流动要求具有妨碍作用, 这些职等可能与儿童保育年龄相一致, 这需要获得教育和医疗资源。鉴于 P-5 及以上职等往往需要实地经验, 在非总部地点这些关键职等的瓶颈妨碍全面晋升到高级职等。

D. 实地高级领导层

1. 驻地协调员

表 4

截至 2014 年、2015 年和 2016 年 12 月按区域分列的驻地协调员性别分布情况

区域	2014 年 12 月			2015 年 12 月			2016 年 12 月			2014-2016 年 差异(百分比)
	女	男	%女	女	男	%女	女	男	%女	
非洲国家	18	24	42.9	20	20	50.0	22	23	48.9	6.0
阿拉伯国家	4	12	25.0	6	10	37.5	4	9	30.8	5.8
亚洲及太平洋国家	11	11	50.0	10	13	43.5	9	12	42.9	(7.1)
东欧和中亚国家	5	12	29.4	6	12	33.3	7	10	41.2	11.8
拉丁美洲和加勒比国家	10	13	43.5	9	12	42.9	9	14	39.1	(4.3)
共计	48	72	40.0	51	67	43.2	51	68	42.9	2.9

资料来源：联合国发展集团

15. 2014 年 12 月至 2016 年 12 月，在 5 个区域中有 3 个区域的女性驻地协调员任职情况有所加强(表 4)。非洲区域和亚太区域分别于 2015 年和 2014 年实现了 50/50 的比例，然而，截至 2016 年 12 月，没有一个区域实现驻地协调员的性别均等。在本期间，女性驻地协调员总体上增加了 3 人，提高了 2.9 个百分点。

16. 在进行讨论时，性别和地域多样性往往被认为是相互排斥的。这些目标应尽可能统一，以最大限度地利用资源和影响力。例如，为改善驻地协调员的多样性，解决来自阿拉伯国家的驻地协调员的比例很低(4%)，特别是阿拉伯妇女的比例很低的问题，发展集团阿拉伯国家/中东和北非部召集成立了妇女驻地协调员/国家工作队领导力专题小组，以提高妇女在该地区的领导力，并特别关注来自阿拉伯国家的工作人员。

17. 2016 年 7 月，联合国发展集团(发展集团)领导力工作组设立了机构间多样性问题工作队，以促进驻地协调员的多样性，物色和培养多样化的合格候选人队伍，以增强国家一级的领导作用。所发现的障碍包括缺乏具备必要的实地经验的 P-5 和 D-1 职等的妇女，在一些组织将驻地协调员评估中心的提名只开放给 D-1 职等工作人员的情况下，这种情况更加严重。

2. 维持和平行动部/外勤支助部高级领导层

18. 截至 2016 年 12 月 31 日，13 位(14.4%)秘书长副特别代表中有两位、9 位(44.4%)秘书长特别代表中有 4 位是妇女。2014 年 12 月 31 日至 2016 年 12 月 31 日，女性秘书长特别代表人数减少了两名，秘书长副特别代表人数增加了两名。因此，在本报告所述期间，在高级领导层的妇女人数没有净增加，但职等有所降低。

19. 2017 年 2 月，联合国秘书处通过全球呼吁鼓励会员国提名女性候选人参加秘书长特别代表和秘书长副特别代表职位的竞聘。这些努力包括社交媒体宣传活动，介绍担任高级领导职位的妇女和有针对性地各国政府和区域组织进行宣传。收

到了来自 126 个国家的提名,其中妇女占 41%。已提议设立部门间和机构间小组,负责筛选和审查获得提名的人选。

E. 按实体开列的任职情况

表 5

截至 2015 年 12 月 31 日按实体开列的在所有地点长期、连续或定期任用、专业及专业以上职类妇女所占比例⁶

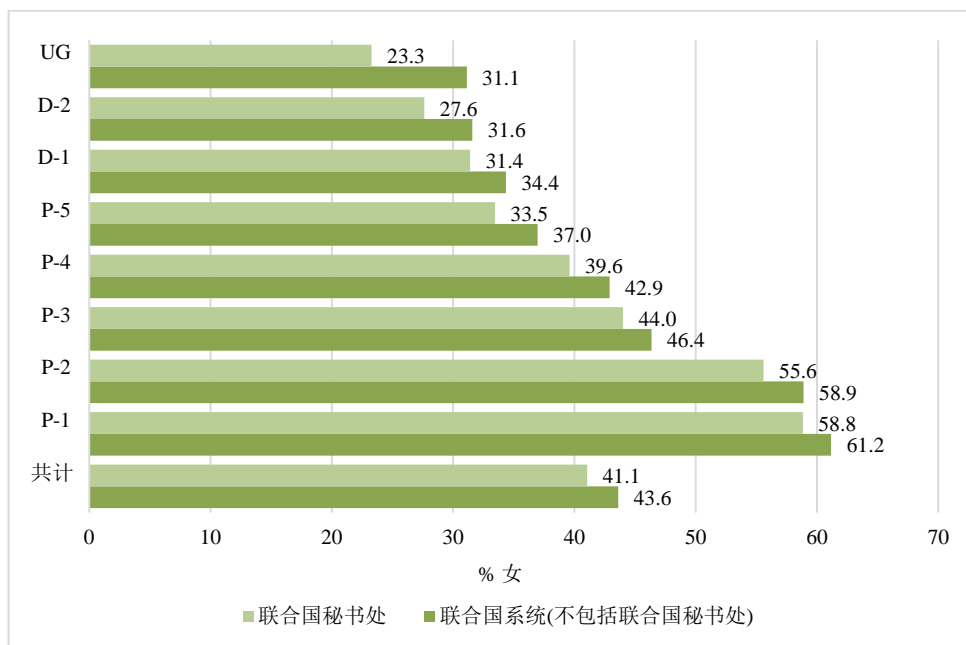
妇女在专业及专业以上职类占比	实体数目	实体(妇女占比)
≥50%	5	妇女署(78.9), 国际法院(56.1), 艾滋病署(50.8), 教科文组织(50.6), 世旅组织(50.0)
40-49%	17	人口基金(49.6), 儿基会(49.3), 泛美卫生组织(48.2), 泛美卫生组织(46.8), 养恤基金(45.4), 产权组织(45.4), 劳工组织(45.0), 开发署(44.4), 难民署(44.0), 海事组织(43.8), 劳工组织培训中心(43.5), 世卫组织(43.5), 公务员制度委员会(42.9), 近东救济工程处(42.4), 粮食署(41.6), 联合国秘书处(41.1), 联合国系统职员学院(40.0)
<40%	13	国际贸易中心(39.9), 《气候公约》(39.2), 国际电联(38.1), 气象组织(37.8), 粮农组织(37.4), 训研所(35.5), 项目署(34.8), 工发组织(32.7), 万国邮联(31.5)国际民航组织(30.3), 原子能机构(29.0), 联合国大学(26.4), 国际电算中心(18.8)

20. 表 5 显示,有五个实体的妇女在专业及专业以上职类任职比例达到或超过 50%,而大多数实体(49%)距离实现性别均衡相差 10 个百分点之内。在传统上由男性主导的侧重于技术的实体(如航空、原子能、信息、物流等)需要迎头赶上。为了应对这一挑战,国际原子能机构(原子能机构)等实体积极主动地投资于女孩的科学、技术、工程和数学教育,针对妇女开展外展工作。

⁶ 按地点、职等和实体分列的数据见网络附件。

图一

截至 2015 年 12 月 31 日在所有地点长期、连续或定期任用妇女在联合国系统和联合国秘书处专业及专业以上职类比较



21. 联合国秘书处占联合国全球员工的三分之一，对整个系统实现性别均等具有重大影响。然而，妇女在秘书处每一职等的占比都低于联合国系统其他部分，特别是在最高的未叙职等，低 7.8 个百分点。2011 年，秘书处未叙职等的妇女人数达到顶峰，为 34 人，而男子为 90 人。四年后，妇女的人数仍然是 34 人，而男子人数增加到 112 人，导致妇女的占比从 27% 降至 23%。2015 年，妇女在 D-2 职等占比为 28%，重新达到 10 年前的水平；此前，断断续续的下降曾使妇女占比在 2007 年达到 21% 的最低点。

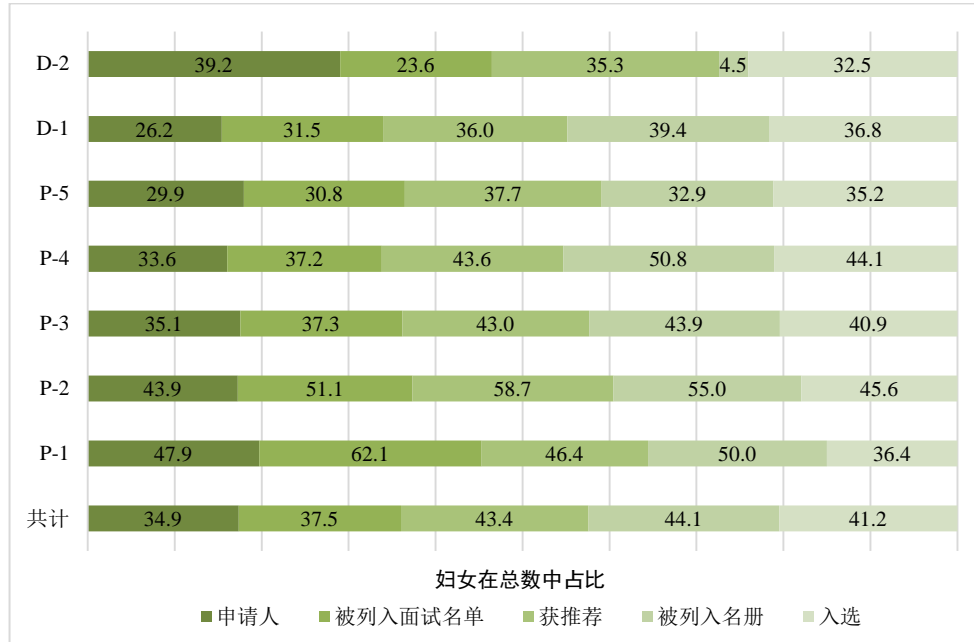
三. 职业生命周期：2014 年 1 月 1 日 2015 年 12 月 31 日妇女在专业及专业以上职类工作人员的甄选、任命、职业提升和离职方面的占比

22. 实现两性均等方面的进展情况取决于增加征聘外部妇女，推动已经就业的妇女的职业生涯，更好地留住她们。本节概述在本报告所述期间的情况。更多的详情见网络附件七至十一。

A. 工作人员的甄选

图二

2015年1月1日至2015年12月31日联合国系统按职等开列的妇女在工作人员甄选过程的每个阶段的占比⁷



23. 在工作人员甄选进程中，妇女在除 P-1 和 D-2 之外的各个职等表现良好，被面试、推荐和列入名册的妇女比例超过女性申请人的比例(图二)。然而，她们入选的比例不足 50%。此外，研究表明，妇女只有在自认为满足所有资格条件的前提下才申请有关职位；男子在自认为满足 60% 资格条件的情况下即提出申请。⁸ 职务说明应只列出基本标准和笼统的条件，以免潜在的女性候选人不敢申请。

1. 针对女性申请人开展工作

24. 就每个职等和总体而言，妇女在联合国系统所有申请人中的占比不到一半，这表明，作为一个整体，联合国系统对女性候选人的吸引力小于男子。因此，问题可能不是缺乏合格的妇女，而不是缘于其他因素，这值得更深入的探讨。

25. 调查结果显示，几乎所有实体的空缺通知(89%)都包含有特别鼓励妇女申请的内容。大多数(78%)的实体努力在其网站的图像和外联材料中突出妇女形象和(或)以性别均衡的方式进行显示。一些实体也准备了材料，其具体目的是，除其他外，提高女性工作人员的比例，增加女性申请人人数，鼓励年轻妇女和女孩从事相关研究。实例包括：

⁷ 海事组织、劳工组织培训中心、开发署、气候公约、人口基金、国际电算中心、项目署和气象组织的数据空缺。

⁸ Tara Sophie Mohr, “Why women don’t apply for jobs unless they’re 100% qualified”, Harvard Business Review (25 August 2014). Available from: www.hbr.org/2014/08/why-women-dont-apply-for-jobs-unless-theyre-100-qualified.

- 原子能机构。该机构资源网页凸显了它关爱家庭的做法、与性别相关的报道和视频，包括“原子能机构妇女的风采”（见 www.iaea.org/about/employment/women-at-the-iaea）；
- 气象组织。该组织的两性平等网页介绍了其对两性平等和主流化的立法承诺、性别政策、气象组织杰出妇女简介和气象组织在性别平等方面的进展情况动画片（见 <https://public.wmo.int/en/resources/gender-equality>）；
- 开发署。该署署就业网页强调了性别平等和多样性的优先事项（见 www.undp.org/content/undp/en/home/operations/jobs/gender-and-diversity.html）；
- 艾滋病署。该署通过“聚焦艾滋病署妇女”定期介绍女性工作人员和她们在艾滋病防治工作中的作用和贡献。

2. 联合国秘书处工作人员甄选和有管理的流动

26. 秘书处通过关于工作人员甄选和有管理的流动的行政指示 [ST/AI/2016/1](#)，推动增加工作人员的定期流动，并更好地解决性别平等和地域多样性问题。在实行新政策之后，在所有职等（P-3 和 D-1 除外）妇女被选定的比例达到或超过 50%。⁹

27. 甄选结果尽管给人带来希望，但仍然需要更好地将性别平等因素纳入甄选过程。[ST/AI/2016/1](#) 规定，职类委员会成员应共同指定一名妇女问题协调人和一名副协调人，他们两人都应有投票权，以确保性别观点被纳入工作人员甄选和安置进程。虽然提及了题为“秘书处部厅妇女问题协调人”的秘书长公报（[ST/SGB/2008/12](#)），但职类委员会妇女问题协调人在这指的不是每个部/厅/特派团任命的人员，而是职类委员会指定的人员。¹⁰ 如果不按 [ST/SGB/2008/12](#) 号秘书长公报的规定提供两性平等问题培训，职类委员会妇女问题协调人可能不具备全面和有效地将性别考虑因素纳入甄选过程的能力。

28. 此外，任命一位职类委员会成员担任妇女问题协调人而不是利用秘书长公报 [ST/SGB/2008/12](#) 指定的现有的协调人，有效地灭失了联合国秘书处常设两性平等结构的权力和妇女问题协调人在促进各自所在部门的性别平等方面发挥的关键作用。为了更好地利用现有的妇女问题协调人和遵守 [ST/SGB/2008/12](#) 号秘书长公报，相关职类部厅妇女问题协调人可以轮流担任职类委员会和特别制约小组的当然成员。¹¹

29. 同样，调查结果显示，大多数实体只是规定，应由妇女，而不是性别平等问题协调人参加面试小组和审查机构。¹² 如图 3 所示，只有 4% 的实体要求性别平

⁹ 关于政治、和平与安全职类甄选情况的详细数据，见网络附件八。

¹⁰ [ST/AI/2016/1](#)，附件 1，第 12 段（职类委员会）；附件 2，第 11 段（特别制约小组）。

¹¹ 例如，政治事务部、维持和平行动部、人道主义事务协调厅、人权高专办等部厅的协调人将轮流担任政治、和平与安全职类甄选工作妇女问题协调人。

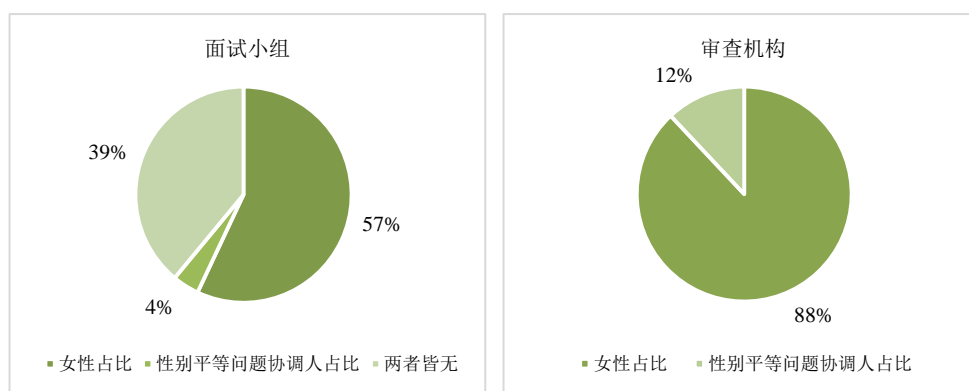
¹² “妇女问题协调人”一词是在联合国秘书处使用，其作用遵循 [ST/SGB/2008/12](#)。“性别平等问题协调人”一词主要是在联合国系统的其他部分使用，其职能通常包括性别均衡和性别平等主流化，包括关于《联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划》的报告工作。关于性别平等问题协调人和妇女问题协调人的进一步信息，见网络附件十二。

等问题协调人参加面试小组，12%的实体要求性别平等问题协调人参加审查机构。此外，分别有57%和88%的实体要求妇女参加面试小组和审查机构。然而，39%的实体报告，不要求妇女或性别平等问题协调人参加面试小组。虽然小组多样化十分重要，但这并不能确保对性别问题的敏感性。了解性别平等是一项专门知识，对这一问题的敏感性是培训和(或)经验的职能。

30. ST/AI/2016/1 号行政指示涉及在通过特别制约小组执行的任务结束时的特殊情况，如共同监护儿童或医疗制约。将其提前到进程早期可能会减少工作人员的压力。世界粮食计划署的强制性流动政策在申请阶段将个人情况进行综合，征求医务处的意见，标示可能限制流动性的工作人员和(或)受抚养人(包括配偶)的健康问题，为工作人员任务申诉提供机会。

图三

据报有女性或协调人代表参加甄选过程的实体所占百分比



3. 工作人员规划工具

31. 两性均等甄选决定影响评估需要继任规划、实时数据、目标和与性别平等问题协调人和妇女问题协调人进行磋商。然而，调查结果显示，只有67%的实体利用继任计划，包括退休和空缺预测，74%的实体使用实时数据，为其人员配置决定提供参考。只有22%的实体报告设定了征聘目标，以加速推进两性均等。

32. 为了行之有效，具体目标必须结合问责机制。例如，世界卫生组织(世卫组织)要求具有征聘职责的主管将目标业绩列为业绩评价的一部分，世卫组织总部助理总干事还通过问责制契约进行报告。

33. 国际贸易中心要求征聘管理人会见性别平等问题协调人，以便将性别观点纳入其甄选工作和具体目标。此外，向中央审查机构和执行主任提出的建议包括在甄选过程的每一阶段关于性别代表性的统计数字。

34. 业务情报工具，诸如登记簿，动态地展示数据，用户能够更好地进行分类和分析信息。这些工具为以透明的方式监测和分析数据，包括性别均等数据提供了最佳途径。然而，只有20%接受调查的实体报告了这些工具的使用情况。

35. 调查结果表明，没有有效利用名册以预审合格的妇女填补空缺。尽管名册有可能增加合格女性候选人的人才库，各实体要么没有维持人才库，要么管理人员未充分利用人才库。

36. 合格妇女数据库的一致性有利于全系统的效率和成效。整个联合国系统不同实体创建的多个数据库造成了信息和候选人人才库的碎片化。¹³ 改善机构间数据库的协调将有利于精简工作，最大限度地利用资源并扩大女性候选人人才库。

4. 暂行特别措施

37. 鉴于传统上进展缓慢而且不均衡，除非采取临时特别措施，否则性别均等不大可能在合理的时间框架内实现。“实现性别平等的特别措施”在1999年在联合国秘书处 ST/AI/1999/9 号行政指示中颁布，但从未有效地纳入后来的工作人员甄选制度，包括 ST/AI/2016/1 号行政指示。联合国行政法庭(后为争议法庭所取代)一再坚持有其有效性，并在第 671(1994)判决书中指出，“第 8 条允许为改善妇女的地位而采取合理的平权行动措施”。法律事务厅(法律厅)确认，ST/AI/1999/9 随时适用于所有员额和合同类型，包括裁员、重组和征聘冻结。

38. 在执行特别措施，特别是在代表性不足的情况下强制性甄选合格的女性候选人让人担忧，《联合国宪章》第一百零一条所载的精英程序可能受到损害。但是，这些担忧是没有根据的，因为规定指出，女性候选人必须“符合空缺职位的要求”，“资格实质上等于或优于男性申请人”。

39. 暂行特别措施已被几个实体确认为消除性别不平等和加快进展的必要工具。近一半(48%)的实体报告称，它们要求至少有一名女性出现在妇女代表性不足的各个职等员额的推荐候选人名单上。

40. 2013-2017 年开发署的性别平等战略包括暂行特别措施，除其他外，P-4 和 P-5 员额时间灵活性；女性占比已低于 45%且只有女性的主席团候选人人才库；为了增加一般事务职等的性别均衡针对一般事务职位的男子；配偶的支持以促进调动。

B. 任用

41. 任用情况¹⁴ 极大地影响两性平等的进展，但在 D-1 和 D-2 职等，被任用的妇女占比不足三分之一。与此形成对照的是，妇女在最低职等(P-1 和 P-2)比例过高，获任用的妇女人数多于男子(分别为 60.2%和 59.2%)。

42. 非总部地点在任用方面的性别均等进展仍然落后于总部地点。然而，由于员额数目较大(非总部为 5 203 人，总部为 4 399 人)，非总部有更多的机会来纠正两性不平衡。令人不安的是，在未叙职等一级，妇女仅占非总部任用总数的 20.8%。

43. 本报告所述期间，35 个实体中有 25 个(71.4%)，妇女在专业及专业以上职类的任用中至少占 40%。自上一次报告期以来，35 个实体中有 21 个实体(60%)获得任用的妇女有所增加。

¹³ 实例包括，发展业务协调办公室驻地协调员职位，外勤支助部特派团团长和副团长和高级职位的任命。

¹⁴ “任用”是指在报告所述期间作出的新任用。

C. 职业提升

44. 全系统职业提升¹⁵在 P-1 至 P-4 职等处于或接近性别均等。但是，在本报告所述期间，妇女继续在主任各级任职人数严重不足，仅占职业提升的三分之一以上。积极地看，在所有地点，妇女至少占 P-1 至未叙职等职业提升的 45%。不过，妇女必须占任用和职业提升的 50% 以上，才能在实现性别均等方面取得实质性进展。

45. 尽管非总部地点自上一个报告以来大幅增加了 8.1%，但是妇女仍只占专业及专业以上职类职业提升的 36.8% (见 A/69/346，图五)，按职等分列的进展仍不均衡。在 P-2、P-3 和 P-4 职等，妇女职业提升在非总部地点比总部至少低 9%。在高级职等(D-2 职等)，非总部地点的妇女比例相当或略高于总部地点。

46. 各实体在职业提升方面的进展弱于任用。35 个实体中只有 12 个(34.3%)的妇女占职业提升的 50% 或以上。然而，在职业提升人数最多的三个实体(联合国秘书处、开发署和难民署)中，妇女至少占总体专业及专业以上职类职业提升的 47%。就秘书处和开发署而言，这比上个报告所述期间高出 8 个百分点。在 35 个实体中有 15 个(42.9%)的妇女占职业提升的 40% 以下。

1. 领导和辅导方案¹⁶

47. 89% 的实体报告说提供领导和管理培训。但是只有 41% 开展了专门针对妇女的培训。67% 的实体提供年度培训，33% 只是偶尔提供。

48. 辅导员可以鼓动妇女发展和进步。56% 的实体报告说提供辅导方案。但是只有 19% 针对妇女。

D. 离职

49. 专业及专业以上职类自然减员率表明男女离职率很少或没有差异。虽然在职等上几乎没有差异，但当按地点分列数据时，差异较大。在非总部地点，较低职等妇女(P-1 至 P-3)的离职率高于男子。然而，在 P-5 至未叙职等，男子的离职率高于妇女。这表明阻碍外地妇女平等任职的障碍主要影响处于早期和中期职业生涯的妇女，可能在关键的儿童和老人照顾年月。¹⁷ 相比之下，P-5 至未叙职等的妇女平均年龄为 50 至 63 岁，在非总部地点比男子离职的可能性小，表明虽然妇女在非总部地点任职人数少，特别是在高级职等，但这不是因为她们离开高级职位的比率超过男子。

50. 一项 2016 年联合国项目事务署(项目署)国际征聘专业工作人员离职研究¹⁸发现，男女离职年龄差异发人深思。最常见的情况是，妇女在 31 至 40 岁离职，而男子在 50 岁以上。¹⁹ 此外，只有 10% 的妇女离职发生在 50 岁以上。这些趋

¹⁵ 职业提升衡量自上个报告所述期间以来联合国实体内部和之间的职等向上变化。

¹⁶ 领导和辅导方案的实体例子见网络附件。

¹⁷ P-1 至 P-3 职等妇女的平均年龄为 32-42 岁。按性别和职等分列的详细数据见网络附件四。

¹⁸ 项目署分析了 2016 年 1 月 1 日至 12 月 31 日国际个体订约人协议和执行伙伴的离职数据。

¹⁹ 项目署性别咨询小组内部审查，2017 年 3 月。45% 的妇女离职发生在 31 至 40 岁，而 37% 的男子离职事件发生在 50 岁以上。

势表明，31 至 40 岁的妇女面临独特的挑战，削弱她们成功地继续和最终结束在本组织的职业生涯的能力。虽然这些数据是项目署特有的，但类似趋势得到整个联合国系统离职原因分析的支持。

51. 三个最常见的离职原因(在本报告所述期间占有所有离职原因的 85%以上)凸显了性别差距：

(a) **任用到期**占妇女离职的比例(44.5%)大于男子离职(41.4%)，表明妇女更有可能占有不安全的员额。

(b) **辞职**占女性离职的比例(25.1%)大于男性离职(22.8%)，表明女性工作人员对工作的不满意水平较高。

(c) **退休**显示出最大性别差距，占男子离职的 22.1%，仅占妇女离职的 15.6%，表明男子比妇女更有可能完成在联合国的职业生涯。此外，妇女仅占本报告所述期间所有退休的 33.5%。

1. 离职面谈

52. 《联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划》所要求的离职面谈为改善留用和组织文化提供了宝贵的见解。然而，在接受调查的实体中，分别只有 70% 和 30% 使用和规定进行离职面谈。在非强制离职面谈的实体中，只有 15% 报告说系统完成离职面谈。

四. 组织文化

A. 能力发展和无意识偏见

1. 能力发展

53. 对性别问题的认识和敏感性是促进性组织文化，从而成为所有工作人员的核心能力。按照《联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划》的要求，最低限度上，妇女署的“我知道性别平等”课程或相当课程必须是全系统范围的法定课程。迄今有 18 200 多名工作人员完成了这一课程，仅在 2017 年一季度便有 4 824 名联合国秘书处工作人员完成课程。²⁰ 虽然更多人上“我知道性别平等”课是件好事，但更深入地了解将使性别平等有效纳入实质性工作的主流，这需要分配更多的时间和资源。

2. 处理无意识偏见

54. 实现两性平等首先需要提请注意助长性别不平等的偏见。认识到这种偏见对决策的影响可以有缓解作用，促进更具包容性的环境。妇女署举办了九个机构间讲习班，以鼓励联合国系统消除隐含定型观念和无意识偏见。自 2015 年以来，在这些讲习班的促动下，又举办了 30 多次由实体牵头的讲习班。若干实体如联合国安全和安保部还增加了一项补充内容，专门让男子参加与他们讨论男子气概定型观念。

²⁰ 据妇女署培训中心和人力资源管理厅提供的资料。

55. 国际移徙组织(移徙组织)和人权事务高级专员办事处(人权高专办)联合制作了一个视频(<https://www.un-biased.com/>), 以加深认识无意识偏见, 特别是其对工作人员甄选和职业提升的影响。

B. 工作与生活的平衡

1. 弹性工作安排

56. 除了四个标准弹性工作安排(错开上下班时间、压缩工作时间表、定时在职进修和电子通勤), 所有实体都提供无薪特别假, 96%提供非全时工作选择, 某些是分担工作的形式。为证明这种安排对妇女的效用, 世界知识产权组织报告说, 2015 年有 14%的工作人员利用非全时工作安排, 其中有 94%是妇女。

57. 仅有两个组织报告说为管理人员提供灵活工作安排培训, 尽管管理层的抵制据报构成使用和接受灵活工作安排的最大障碍之一。尽管多次调查结果将提高生产率与灵活工作安排联系起来, 但实体报告称, 管理人员普遍强烈认为, 场内办公是实现绩效的关键。只有 22%的实体报告称, 使用和接受灵活工作安排没有挑战。

58. 灵活工作安排跟踪和报告工作有助于减少污名化, 提高能见度和使用。在 2015 年关于灵活工作安排的报告中, 联合国秘书处报告从 2014 年到 2015 年使用率增加了 30.8%, 最常用的是交错工作时间和电子通勤。2012 年以来这两个做法的使用稳步增加, 2013 年以来其他两个做法的使用有所下降。57%的妇女报告说使用灵活工作安排, 而男子的比例为 43%, 这表明灵活性对于吸引和留住妇女很重要, 对于男子也同样重要。

2. 婚姻状况

59. 联合国实体对婚姻状况的分析表明, 资历与妇女单身/离婚率之间负相关。国际移徙组织 2014 年进行的一项研究显示, 40%的高级别妇女为离婚、分居或单身, 而男性只有 16%。同样, 人力资源管理厅 2013 年人力厅进行的一项多样性研究发现, 在 P-4 及以上每个职等, 38-45%的妇女为单身或离婚, 而职等相同的男子为 8-18%。此外, 同一项研究显示, 63%的外地行动妇女为单身/离婚, 而男子为 17%。在非外地行动中, 这些比率为妇女 43%、男子 19%。婚姻似乎不影响改变工作地点的动机——45%的 D-2 已婚妇女申请前往现居住地以外工作地点, 而单身/离婚妇女为 28%。

3. 育儿假

60. 平衡职业和家庭对男女都具有挑战性。但是妇女的应聘和职业发展更有可能受到不利影响。一项 2015 国际移徙组织研究报告发现, 如果同样合格的候选人是有子女的女性, 那么她们受雇的可能性小 79%。此外, 在人权高专办的一项调查中, 62%的妇女答复说养育孩子将阻碍职业发展, 而男子为 40%。

61. 每个实体都提供至少 16 周产假和 4 周陪产假(不带家属工作地点多达 8 个星期), 85%的组织提供至少 8 周收养假。联合国儿童基金会和世卫组织将产假延至

24 周，使其政策与母乳喂养婴儿 6 个月的建议一致。世卫组织和执行其政策的机构属于提供额外多胎产假(4 周)和非全时工作人员产假的少数组织。此外，世卫组织允许员工半职重返工作岗位，即 2 整周产假可由 4 周半职替换。世卫组织的政策还允许均为工作人员的父母分享假期。

62. 其他实体报告说批准无薪特别假加上产假延长至 6 个月。虽然许多新父母可经其主管酌处使用无薪特别假，但前提是是累积年假用尽，使返回父母没有可以逐步过渡到全日制工作或处理照顾问题的灵活性。

63. 收养假政策仍然更加多样、定义含糊。44%的实体报告说，收养假属于“特别假”，有别于育儿假。37%的实体报告说收养通过无薪特别假通融。

64. 目前没有联合国实体报告称有专项代孕政策，大多数实体报告在此类案件中适用收养假。此外，收养假不在儿童被收养前开始，没有留出时间从事完成收养程序可能需要的异地安置，异地安置须使用积存假期。

65. 产假应该标准化，不管儿童出生地为何。

4. 母乳喂养政策

66. 各实体提供的标准母乳喂养时间是每天两小时，最多一岁。不过，四个实体给予每天不到两小时，三个实体没有提供时间。只有粮食及农业组织(粮农组织)允许母乳喂养两年。五个实体给多个母乳喂养婴儿更多时间。尽管许多国家有工作时挤奶和母乳喂养私人场所的合法权利，只有三分之一的实体报告称有此类规定。

5. 现场托儿

67. 现场托儿促进关爱家庭工作场所，并改善工作人员的征聘和留用。八个联合国实体有现场托儿设施，粮农组织、国际农业发展基金、联合国教育、科学及文化组织(教科文组织)有从容纳人数(30 至 60 名儿童)到照料覆盖面(3 个月至 8 岁)最好的设施。

C. 行为守则：禁止歧视、骚扰和虐待政策

68. 支持性和非歧视性的组织文化是实现性别平等和增强妇女权能的关键。实体必须执行预防和禁止歧视和骚扰包括性骚扰的政策。

69. 虽然 96%的实体报告说记录了虐待、歧视、骚扰或殴打事件，但只有 59%的实体与工作人员分享统计数据。据报公布这些事件的实体通过监察员办公室/审计和监督办公室/道德操守办公室提交的年度报告、给各理事机构的报告和(或)工作人员通知这样做。

70. 大多数实体都有新到工作人员强制性在线禁止骚扰、歧视、滥用权力和道德操守培训。此外，若干实体报告说提供这些领域的面对面培训。在最近教科文组织重新启动培训课程时，向道德操守办公室提出申请的数量增加，因为雇员意识到获得独立和专业咨询意见的权利。

五. 结论和建议

A. 结论

71. 正如以往给大会的报告一贯反映的，大会一再敦促的，自 1995 年第四次世界妇女大会以来为实现性别均等而取得的不均衡、有限的进展必须加快，在不久的将来实现均等。政策层出不穷，但有效执行是关键。

72. 作为主要的国际标准制定机构，联合国负有特殊责任，以身作则，不让任何一个人掉队。联合国可以发挥关键作用，支持充分、有效和加速执行《北京行动纲要》，在自身机构证明致力于其所倡导的性别平等原则。妇女署于 2010 年成立表明这一目的的严肃性。实现《2030 年可持续发展议程》，特别是目标 5(实现性别平等和赋予所有妇女和女童权能)，需要联合国系统内部和会员国进行人力和财政投资和加强行动实现性别均等，包括为外联和提出更多性候选人作出努力。

73. 缺乏执行阻碍了实现两性平等的稳步和有意义的进展。尽管如此，通过坚定的努力，在各级尽快实现可持续和实质性进展是可能的。秘书长和包括妇女署在内的联合国各实体负责人可以制定目标和广泛的政策，但在每个实体予以实施是高级管理人员的责任，特别是因为许多人已分配得到相当大的人事决策权力。包括在部门一级加强促进性别平等的机构能力，确保遵守《联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划》并提交有关报告。

74. 本报告说明(第 8 至 24 段)，自上次报告所述期间以来，联合国系统专业及专业以上职类的妇女总体任职情况仅略有增加，从 2013 年 12 月 31 日的 41.6% 到 2015 年 12 月 31 日的 42.8%。妇女任职人数与资历继续成反比——职等越高，妇女任职人数越少，例如 P-1 为 60.9%，未叙职等为 27.3%。

75. 2005 年 12 月至 2015 年 12 月，专业及专业以上职类的妇女总体任职情况取得名义成果，但在某些职等甚至下降和持平。未叙职等在 2010 年达到 31% 的高峰之后下降。整个 2005-2015 年期间，P-3 职等持平在 43% 至 46%。这些趋势产生了 0.6% 的欠佳年增长率。按这一增长率，联合国系统在 2028 年之前不会在专业及专业以上职类上实现总体均等，在 2054 年之前不会实现未叙职等的均等。²¹

76. 令人遗憾的是，联合国秘书处实现性别均等的进展仍落后于整个联合国系统。作为最大的实体，即占联合国员工队伍的三分之一，秘书处所取得的进展大大影响整个系统，但 2005-2015 期间的进步微不足道。

77. 与总部相比，非总部地点妇女任职人数仍然更少，特别是在 P-3 和 P-4 职等。这表明妇女缺乏职业生涯中期支持。这些职等有可能与儿童保育年吻合，需要获得适当的教育和医疗资源。这些职等的妇女任职人数不足阻碍晋升到更高级职等，因为 P-5 及以上员额资格有流动要求。尽管女性驻地协调员的绝对人数增加了三

²¹ 详细趋势和预测可查阅：www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/women-in-the-united-nations/current-status-of-women。

个，但她们在两个区域的百分比有所下降。女性秘书长特别代表和副秘书长特别代表人数分别减少和增加了两个——造成妇女人数无净收益，但级别有所损失。

78. 五个实体实现了专业及专业以上职类妇女任职比例 50%或更高。35 个实体中有 17 个的专业及专业以上职类性别平衡在 10%以内。在 35 个实体中，13 个有 40%或以下的妇女任职人数。

79. 自上次报告所述期间，在 35 个实体中有 21 个(60%)在妇女任用比例上有进步。尽管如此，在 P-3 及以上每个职等任用中妇女占 50%以下，级别每提高一个职等，人数就会更少，最终仅占未叙职等任用的 28%。

80. 在本报告所述期间，联合国系统的 P-1 至 P-4 职等职业提升处于或接近均等，但在主任一级妇女任职人数仍然非常不足，刚刚超过该期间职业提升的三分之一。领导和辅导方案继续在整个联合国系统使用，以更好地促进妇女的职业发展。

81. 虽然减员率显示男女离职率的差异很小或没有，但进一步分析显示，男女离职的年龄和原因并不相同。一项实体研究发现，大多数妇女在 31 至 40 岁从其组织离职，而男子则在 50 岁以上离职是最常见的。妇女更可能因任用到期或辞职而离职，而男子比妇女更可能从联合国退休。

82. 联合国系统实现性别均等的进展速度未达到预期。本报告和前几年报告中所载的调查结果证明了这一点。《北京宣言》20 多年前确定的、一再经大会核可的目标没有实现。因此，至关重要的是把注意力集中在继续阻碍进展的问题，并采取必要的纠正措施，实现性别均衡的目标。

B. 建议

83. 在前面段落的框架内，提出以下具体建议：

(a) 根据相关和适用的程序，所有高级管理人员应负责在尽可能短的时限内执行规定的措施，实现已宣布的性别均等目标，包括明确确定目标和执行时间表。问责机制对确保遵守目标以及进展稳定和可预测至关重要。

(b) 政策的效率完全取决于执行。要求所有实体负责人确保就制订和执行推动政策和措施实现性别平等与妇女署协调。这将确保联合国系统政策和做法的一致性，并借鉴现有的良好做法。妇女署维持一个资源和模板图书馆，协助各实体制定与性别有关的政策和产品，包括性别均衡战略、离职面谈和工作人员调查。

(c) 更严格地颁布和实施现行政策是必要的，特别是那些涉及提高妇女地位的暂行特别措施。虽然特别措施自 1999 年以来在联合国秘书处既已存在 (ST/AI/1999/9)，但这些措施大体上未得到执行，未纳入随后的工作人员甄选政策，如 ST/AI/2016/1 号行政指示所列的政策。暂行特别措施对于实现均等目标，并确保甄选和流动程序中的男女实质性平等待遇至关重要：

(一) 当均等目标没有达到时，当妇女的资格和经验达到工作能力要求时，必须选择妇女；

(二) 强制要求短名单内纳入至少 50%的妇女候选人；

- (三) 取消推荐候选人的排名, 允许有更大的灵活余地根据工作要求甄选和比较候选人的资格, 而不是相互比较;
- (四) 在甄选男性候选人填补尚未实现均等的部厅职等员额情况下, 要求高级管理人员书面说明理由;
- (五) 纠正这一情况的补救计划和两年期报告, 直至目标实现;
- (六) 训练有素的女性性别问题协调人/协调人作为有投票权的成员进入甄选小组;
- (七) 职等之间职业流动限制的灵活性;
- (八) 定期审查长期在名册上的合格妇女, 包括通过机构间协调征聘工作。

(d) 就每个职等和总体而言, 妇女占申请人的不到一半, 表明联合国系统不像吸引男子那样吸引女性候选人。因此应探讨如何吸引更多女性候选人, 即她们是否受到征聘程序和(或)以往征聘经验的遏制, 是否知晓职位空缺, 或者组织文化、灵活性和(或)工作场所条件是否有吸引力和(或)增强联合国工作与生活平衡政策的竞争力。征聘的目标明确外联活动将得益于机构间协作, 以及与会员国、区域组织和其他合作伙伴密切合作。

(e) 鉴于外地和维持和平特派团中的妇女任职人数特别少, 建议采取下列行动: 审查甄选程序和业绩评估, 以消除性别偏见; 有强化问责措施的目标; 改善外地行动的工作和生活条件, 除其他外, 重点是改善住宿和安保标准, 适应于特派团的灵活工作安排, 极端艰苦工作地点的特派团内部轮调政策。

(f) 关于改善驻地协调员的性别和地域不平衡, 并根据联合国发展集团的建议, 建议的措施包括: 将驻地协调员评估中心的提名向 P-5 职等工作人员开放; 为来自南方国家的女性候选人指定专门的驻地协调员评估中心; 改进驻地协调员评估中心甄选小组的多样性; 为女性领导人制定领导才能计划; 支持驻地协调员评估中心提名人选; 将驻地协调员评估中心提名进程与人才管理职业生涯、继任规划和领导方案挂钩。

(g) 为改善性别均衡, 必须加强对配偶就业的支持。有必要在所有地点进一步协助配偶获得工作机会。

(h) 应当特别优先考虑加强执行工作-生活政策和措施, 明确规定如何适用和跟踪这些措施, 并培训管理人员和工作人员予以有效执行, 包括需要鼓励信任和阻止污名化。加强实施弹性工作安排也构成便利工作环境的一项重要措施。

(i) 陪产假和产假措施, 包括针对收养父母的措施, 应当由人力资源部门负责人实现整个联合国系统的统一。托儿所、日托和母乳喂养隐私等设施应当得到优先考虑。

(j) 所有实体应继续给予高度重视和充分的资源, 用于制订、协调和执行各项措施, 预防和消除对工作人员的骚扰和滥用权力, 包括全系统事件的统一和透明的报告和追踪。建议禁止歧视、骚扰和滥用权力的政策在起诉罪行方面采取零

容忍立场；纳入性别观点；要求透明的不当行为统计数据；颁布明确的政策、程序和资源，以应对联合国所有领域工作中的暴力侵害妇女行为；确保在规定时间内审查投诉，审查小组具备必要的专门知识进行审查，有适当的敏感性/培训；纳入打击报复/举报人保护；离职调查中列入包括歧视、骚扰和虐待等问题。

(k) 优先考虑和加强妇女问题协调人/性别问题协调中心，给予适当足够水平的资历和责任、明确和书面的职权范围，适当分配专用时间和财政资源，履行与性别平等主流化和性别均等有关的基本职能培训。妇女问题协调人/性别问题协调中心应被纳入工作人员甄选进程，以监测有关性别平等措施的遵守情况，并向小组成员提供咨询意见。应鼓励指定男子作为性别平等问题协调人。

(l) 全球工作人员调查和离职面谈等工具，评估组织文化及其对联合国系统妇女地位的影响，因此强烈建议，各实体有系统地利用这些工具来指导政策制订，并探讨除其他外按性别分列的离职原因，使离职面谈和离开面谈具有强制性，不论职类或职等如何，以确保可靠的数据。

(m) 应当向所有工作人员，特别是高级管理人员和参与工作人员甄选程序的人员提供性别敏感度和无意识偏见培训。

(n) 《联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划》的性别平等架构和均势指标仍然是整个联合国系统特别的挑战。因此，应鼓励联合国所有实体充分遵守将在 2018 年 1 月启动的该行动计划 2.0 最新版本的最低标准。

(o) 为明显表现出致力于性别平等的承诺，鼓励高级管理人员遵循秘书长的榜样，加入国际性别平等倡议网，并提出明确、具体和雄心勃勃的承诺，以在各自组织内加强性别平等和均等。

(p) 本着《北京宣言和行动纲要》的精神，应加紧努力，收集和传播最近、最新的按性别分列的定量和定性数据，特别是在决策中，并密切定期监测实现共同商定的 50/50 男女均衡目标的具体目标的进展情况。

(q) 显然，需要加倍努力，在整个联合国系统所有职等，特别是在外地实现加强性别均等目标。此外，实现和保持性别均等需要划拨适当水平的资源，高于目前的水平。如果没有进一步的投资，加速进展仍然遥不可及。正如秘书长已经宣布：“现在我们必须从雄心迈向行动”。

附件

截至 2015 年 12 月 31 日按性别和实体分列的联合国系统所有地点长期/连续/定期任用从 P-1 至未叙级职等工作人员的性别分布

实体	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		未叙职等		小计		女性 (%)
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
粮农组织	12	17	58	93	162	173	352	177	272	83	62	16	27	8	10	3	955	570	37.4
原子能机构	2	6	57	65	215	108	348	129	247	51	29	10	4	1	6	1	908	371	29.0
民航组织	0	0	15	17	44	36	109	34	42	12	18	1	4	0	0	1	232	101	30.3
国际法院	0	0	8	12	7	11	3	9	4	0	1	0	1	0	1	0	25	32	56.1
公务员制度委员会	0	0	1	2	3	0	5	3	1	3	2	0	0	1	0	0	12	9	42.9
农发基金	2	2	16	34	35	47	34	44	63	21	13	5	6	0	7	2	176	155	46.8
劳工组织	6	12	47	57	95	125	191	173	228	112	48	28	14	11	8	3	637	521	45.0
海事组织	0	0	4	22	20	19	22	8	23	13	9	4	7	1	1	0	86	67	43.8
国际贸易中心	2	4	18	19	30	22	27	14	21	5	3	1	0	1	0	1	101	67	39.9
国际培训中心(劳工组织)	0	1	1	3	11	6	16	12	5	5	1	0	1	0	0	0	35	27	43.5
国际电联	1	5	19	31	72	48	66	44	56	16	15	1	3	1	5	0	237	146	38.1
泛美卫生组织	0	2	16	25	34	41	108	93	31	21	11	5	2	0	1	2	203	189	48.2
联合国秘书处	7	10	484	606	2 075	1 631	2 074	1 360	1 106	556	345	158	110	42	112	34	6 313	4 397	41.1
妇女署	0	0	8	33	25	69	19	86	20	84	5	17	1	4	1	2	79	295	78.9
艾滋病署	0	0	6	13	20	31	52	64	76	68	30	16	8	7	2	1	194	200	50.8
开发署	2	4	82	134	276	265	421	316	345	213	134	95	43	21	16	7	1 319	1 055	44.4
教科文组织	14	18	69	120	158	170	128	115	80	45	29	17	6	12	5	3	489	500	50.6
气候公约组织	0	0	56	33	61	43	33	25	12	7	7	2	3	0	0	1	172	111	39.2
人口基金	0	0	20	35	65	71	109	91	97	95	33	33	12	4	1	2	337	331	49.6
难民署	4	0	175	217	550	381	400	300	143	109	59	38	15	14	5	1	1 351	1 060	44.0
国际电算中心	0	0	9	2	52	14	19	5	12	1	3	0	0	0	0	0	95	22	18.8
儿基会	1	3	98	157	467	447	587	565	339	295	58	39	17	15	2	3	1 569	1 524	49.3

实体	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		未叙职等		小计		女性 (%)
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
工发组织	1	0	9	8	37	33	45	20	52	16	23	6	3	0	1	0	171	83	32.7
训研所	0	0	2	1	6	4	1	1	8	4	2	1	0	0	1	0	20	11	35.5
养恤基金	0	0	2	0	14	15	25	14	7	13	3	1	1	0	1	1	53	44	45.4
项目署	0	0	30	36	139	66	98	50	54	19	0	0	0	0	1	1	322	172	34.8
近东救济工程处	0	0	5	4	25	33	44	31	22	13	15	3	5	1	1	1	117	86	42.4
联合国系统职员学院	0	0	0	1	5	2	0	1	3	1	0	1	1	0	0	0	9	6	40.0
联合国大学	0	0	6	8	13	7	10	2	9	1	8	1	5	0	2	0	53	19	26.4
世旅组织	1	2	1	3	4	6	4	6	4	5	4	0	0	0	4	0	22	22	50.0
万国邮联	0	0	7	7	23	12	14	5	10	4	5	1	2	0	2	0	63	29	31.5
粮食署	0	0	83	79	303	204	180	143	163	110	63	38	31	13	5	2	828	589	41.6
世卫组织	4	6	36	65	155	170	402	321	388	237	57	19	31	8	11	7	1 084	833	43.5
知识产权组织	2	2	10	30	73	82	93	78	65	36	35	13	9	2	7	1	294	244	45.4
气象组织	0	1	6	12	14	15	31	24	38	7	8	3	8	2	2	1	107	65	37.8
共计	61	95	1 464	1 984	5 288	4 407	6 070	4 363	4 046	2 281	1 138	573	380	169	221	81	18 668	13 953	42.8

缩略语：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；民航组织：国际民用航空组织；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；海事组织：国际海事组织；贸易中心：国际贸易中心；劳工组织训练中心：国际劳工组织国际训练中心；国际电联：国际电信联盟；妇女署：联合国促进性别平等和增强妇女权能署；艾滋病署：联合国艾滋病病毒/艾滋病联合规划署；开发署：联合国开发计划署；教科文组织：联合国教育、科学及文化组织；《气候公约》：《联合国气候变化框架公约》；人口基金：联合国人口基金；难民署：联合国难民事务高级专员公署；国际电算中心：联合国国际电子计算中心；儿基会：联合国儿童基金会；工发组织：联合国工业发展组织；训研所：联合国训练研究所；养恤基金：联合国合办工作人员养恤基金；项目署：联合国项目事务署；近东救济工程处：联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处；世旅组织：世界旅游组织；万国邮联：万国邮政联盟；粮食署：世界粮食计划署；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。