



第七十四届会议

临时议程** 项目 26(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

提高妇女在联合国系统的地位

秘书长的报告

摘要

本报告根据大会第 72/147 号决议提交。秘书长在报告中评估了 2016 年 1 月 1 日至 2017 年 12 月 31 日期间妇女在联合国系统的地位状况。自上次报告期(2014 年 1 月 1 日至 2015 年 12 月 31 日)以来，妇女在联合国系统专业及以上职类中的比例从 42.8% 增加到 44.2%。最高级别(副秘书长和助理秘书长)的增长幅度最大，这是秘书长按照其关于到 2021 年在最高级别实现均等承诺所作努力的直接结果。

本报告强调了一些积极的成就，但同时也指出，在本报告所述期间，就改善妇女在联合国系统中任职情况和实现 50/50 性别均衡的目标而言，取得的进展仍然缓慢且不均衡。在本报告所述期间，妇女在入职一级，即 P-1 和 P-2 级的任职人数继续为最高，但在较高职等中逐渐减少。总部和非总部地点之间的差距依然存在；后者的专业及以上职类妇女比例低了 8.7 个百分点。非总部地点，包括和平行动的差距最大，变化速度最慢。在最高级别，包括驻地协调员、副秘书长和助理秘书长级别，取得了历史性成就；但本报告所审查期间不包括这一情况。

本报告载有旨在帮助联合国各实体进一步实现性别均等的建议，包括通过更严格地执行和协调现有政策，例如特别临时措施、加强问责机制和加强职业发展，来实现这一目标。创造一个有利的环境对于支持 50/50 性别均衡的目标仍然至关重要，为此，要促进一个具有包容性的工作场所，吸引、留住和提高妇女地位，并支持所有工作人员在家庭义务和职业生活之间取得平衡。

* 由于技术原因于 2019 年 9 月 23 日重发。

** A/74/150。



目录

	页次
简称	3
一. 导言	5
A. 北京宣言和行动纲要及其他政府间文书基础	5
B. 秘书长关于性别均等的全系统战略	6
二. 联合国系统妇女任职情况	7
A. 按职等开列的任职情况	7
B. 趋势	9
C. 按地点开列的任职情况	10
D. 按实体开列的任职情况	12
三. 职业生命周期：2016年1月1日至2017年12月31日，妇女在专业及以上职类工作人员甄选、任命、职业提升和离职方面的情况	13
A. 工作人员甄选过程	13
B. 任用	15
C. 职业提升	16
D. 离职	18
四. 组织文化	19
A. 弹性工作安排	19
B. 关爱家庭的政策	20
C. 行为标准	21
D. 实现性别均等的机构性支助	22
五. 结论和建议	23
A. 结论	23
B. 建议	24
附件	
按实体开列的所有地点截至2017年12月31日按性别分列的长期、连续和定期任用专业及以上职类工作人员的分布情况	27

简称

首协会	联合国系统行政首长协调理事会
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
国贸中心	国际贸易中心
国际培训中心-劳工组织	国际劳工组织国际培训中心
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
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
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. 自我担任联合国秘书长以来，在整个联合国系统实现性别均等一直是一项最高优先事项。这一承诺的具体目标是到 2021 年在最高级别实现均等，到 2028 年在全系统所有级别实现均等。自 2017 年 9 月我的全系统性别均等战略启动以来，取得了显着进展，尽管这并没有都反映在本报告所述期间，即 2016-2017 年期间。2018 年，在联合国历史上首次在高级管理小组和驻地协调员级别实现了均等。我们现在距离在最高层实现整个系统的均等只有几步之遥，远远超前于我的 2021 年目标。本组织中负责和平行动的女性主管和副主管人数已创历史纪录。我任命了第一位女性主管政治和建设和平事务副秘书长和三名女性特使——这几乎相当于过去 70 年联合国女性特使的总数。然而，在高层之外，进展速度不均衡。

2. 根据大会第 72/147 号决议，本报告提供了关于联合国系统妇女任职情况数据，并分析了在实现联合国系统各级 50/50 性别均衡这一得到重申的目标方面取得的进展和面临的挑战。

3. 所作分析依据的是行政首长协调会 36 个实体¹ 的最新现有数据以及一项关于性别平等政策和实践的双年度调查，² 开展该项调查的是联合国各地性别平等问题协调中心和妇女问题协调人。³ 此外，报告借鉴了妇女署根据其领导和协调整个联合国系统性别平等努力的任务规定所开展的广泛工作。本报告的补充数据见妇女署网站的网上附件。⁴

A. 北京宣言和行动纲要及其他政府间文书基础

4. 1995 年，《北京宣言》和《行动纲要》确立了专业及专业以上职类 50/50 性别均衡目标。《宣言》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. 联合国继续努力实现这一目标，大会在几项决议中重申了这一目标。值得注意的是，大会早在 1970 年第 25/2715(XXV)号决议中就呼吁增加高级别妇女任职人数。即将到来的《行动纲要》二十五周年纪念提醒人们，50/50 性别均衡的目标早就应该实现，必须加快这方面的进展。北京+25 周年纪念活动将评估当前执行

¹ 上次报告(A/72/220 和 A/72/220/Corr.1)后，移民组织加入了行政首长协调会，因此报告包括 36 个实体。

² 妇女署每两年对与性别均等有关的政策和实践进行一次调查。编制了两个调查版本：一个版本用于联合国秘书处各厅；另一个用于联合国系统各实体，其中包括关于特定实体政策的问题。管理战略、政策和合规部代表整个联合国秘书处回答了政策问题。总共有 40 个实体完成了 2019 年的调查，其投入反映在本报告中。

³ “妇女问题协调人”一词由联合国秘书处使用，并以秘书长的秘书处各部门妇女问题协调人为指导(ST/SGB/2008/12)。联合国系统其余部门使用“性别平等问题协调中心”一词。这两个词是同义词。

⁴ 见 www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/women-in-the-united-nations/reports-and-monitoring。

工作以及实现性别平等和增强妇女权能方面的挑战，并确定加速实施的领域，以此作为对实现《2030年可持续发展议程》的贡献。

B. 秘书长关于性别均等的全系统战略

6. 作为上任后的第一优先事项，我建立了一个工作队，由我的办公室领导，负责开展广泛的协商，为制定秘书长全系统性别均等战略提供信息。该战略包括目标、领导和问责、暂行特别措施和外地面对的特定挑战。该战略启动后，所有联合国实体都已开始开展工作，或已提交关于如何实现其目标和充分执行该战略所载建议的执行计划。

7. 性别均等也作为核心要素明确纳入了我的总体改革行动，并通过该战略也加强了其他目标，例如透明度。联合国秘书处有一个显示当前均等情况数据的公共网站，任何人都可以跟踪进展情况。⁵

8. 为了加强问责制，我已将性别均等目标纳入高级领导契约，并书面向所有高级管理人员确认，关于旨在支持征聘和甄选女性候选人的暂行特别措施的行政指示继续有效，并澄清了监测和遵守程序(ST/AI/1999/9)。

9. 全系统 200 多个性别平等问题协调中心和人力资源专家加强了努力，以制定和加强联合国各实体关于该战略的执行计划。

10. 虽然上述成就产生了影响，但在地，特别是就和平行动而言，这方面进展缓慢。有鉴于此，并鉴于联合国秘书处目前有近一半的人是在实现性别均等条件最具挑战性的外地行动中任职，我已在最高层设立了一个在和平行动中实现性别均等紧急措施工作组。该小组的工作正在进行中，将处理名册、缩编、征聘、留用和特派团条件等具体挑战。

11. 全系统性别均等战略提出了五十多项具体建议，以指导全系统实现这一目标。其中一项建议于 2019 年 3 月实施，⁶ 推出了联合国系统《有利环境指南》。⁷《指南》为所有工作人员提供了关于弹性工作安排、关爱家庭的政策、行为标准、执行、招聘和人才管理的建议措施和良好做法。

⁵ www.un.org/gender/。

⁶ 见 <http://webtv.un.org/en/ga/watch/new-enabling-environment-guidelines-launched-to-support-the-un-secretary-general%E2%80%99s-system-wide-strategy-on-gender-parity/6008913591001/?term=&lan=english>。

⁷ 另见“关于支持秘书长全系统性别均等战略的联合国系统有利环境指南的补充指导意见”，可查阅 <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/02/supplementary-guidance-on-the-enabling-environment-guidelines-for-the-united-nations-system>。

二. 联合国系统妇女任职情况

A. 按职等开列的任职情况

表 1

截至 2016 年 12 月 31 日和 2017 年 12 月 31 日按性别分列的联合国系统所有地点按职等列出的长期、连续和定期任用工作人员的分布情况

	2016 年 12 月 31 日			2017 年 12 月 31 日			差异(女性占总数的百分比), 2016-2017 年	差异(女性占总数的百分比), 2015-2017 年
	男性	女性	女性(占总数的百分比)	男性	女性	女性(占总数的百分比)		
USG	104	36	25.7	84	43	33.9	8.1	—
ASG	114	40	26.0	96	48	33.3	7.4	—
小计	218	76	25.9	180	91	33.6	7.7	6.8
D-2	349	168	32.5	393	204	34.2	1.7	3.4
D-1	1 226	630	33.9	1 254	685	35.3	1.4	1.8
小计	1 575	798	33.6	1 647	889	35.1	1.4	2.3
P-7	1	1	50.0	1	1	50.0	0.0	—
P-6	128	55	30.1	34	16	32.0	1.9	—
P-5	4 142	2 375	36.4	4 040	2 427	37.5	1.1	1.4
P-4	6 490	4 657	41.8	6 399	4 842	43.1	1.3	1.3
P-3	5 642	4 770	45.8	5 432	4 791	46.9	1.1	1.4
P-2	1 621	2 176	57.3	1 565	2 129	57.6	0.3	0.1
P-1	67	111	62.4	83	140	62.8	0.4	1.9
小计	18 091	14 145	43.9	17 554	14 346	45.0	1.1	1.4
NOE	1	1	50.0	1	1	50.0	0.0	0.0
NOD	207	161	43.8	200	172	46.2	2.5	2.6
NOC	1 871	1 484	44.2	1 868	1 523	44.9	0.7	0.1
NOB	3 129	2 216	41.5	3 111	2 284	42.3	0.9	0.2
NOA	1 845	1 463	44.2	1 655	1 393	45.7	1.5	(0.9)
小计	7 053	5 325	43.0	6 835	5 373	44.0	1.0	0.0
FS7	27	0	0.0	23	1	4.2	4.2	4.2
FS6	329	77	19.0	335	77	18.7	(0.3)	0.3
FS5	1 135	467	29.2	1 115	460	29.2	0.0	(0.6)
FS4	1 335	504	27.4	1 145	433	27.4	0.0	(0.3)
FS3	29	12	29.3	24	8	25.0	(4.3)	(6.6)
小计	2 855	1 060	27.1	2 642	979	27.0	(0.0)	(0.5)
G7	1 758	2 406	57.8	1 695	2 420	58.8	1.0	(0.4)
G6	5 285	7 258	57.9	5 099	7 230	58.6	0.8	(2.9)

	2016年12月31日			2017年12月31日			差异(女性占总数的百分比), 2016-2017年	差异(女性占总数的百分比), 2015-2017年
	男性	女性	女性(占总数的百分比)	男性	女性	女性(占总数的百分比)		
G5	5 849	8 025	57.8	5 852	7 800	57.1	(0.7)	(3.2)
G4	6 328	4 345	40.7	5 813	3 802	39.5	(1.2)	(2.5)
G3	5 292	1 155	17.9	4 361	939	17.7	(0.2)	1.9
G2	5 831	297	4.8	5 232	254	4.6	(0.2)	(0.3)
G1	303	137	31.1	215	59	21.5	(9.6)	(3.9)
小计	30 646	23 623	43.5	28 267	22 504	44.3	0.8	(1.7)
共计	60 438	45 027	42.7	57 125	44 182	43.6	0.9	0.0

缩略语：USG：副秘书长；DSG：常务副秘书长；ASG：助理秘书长；D：主任；P：专业人员；NO：本国专业干事；FS：外勤事务人员；G：一般事务人员。在 A/72/220 和 Corr.1 号文件中没有列报副秘书长、助理秘书长、专业职级 P-7 和 P-6 级的分类数据。

12. 根据大会第 72/147 号决议，本报告使用各实体每年向行政首长协调会提供的数据。现有的最新数据涵盖 2016 年 1 月 1 日至 2017 年 12 月 31 日期间。在可能的情况下，提供了最近更新的数据，并继续努力获得可比实时数据。

13. 截至 2017 年 12 月 31 日，妇女在联合国系统专业及以上职类的任职比例为 44.2%，高于 2015 年 12 月 31 日的 42.8%。

14. 各只有两名工作人员的本国干事职等和 P-7 职等除外，只有 G-5、G-6、G-7、P-1 和 P-2 职等的女性比例在 50%或以上。在任何工作人员职类中，妇女所占职位都不超过职位总数的 45%。

15. 在本报告所述期间，妇女任职人数总体上继续与级别呈反向关系。但是，最近副秘书长和助理秘书长级别出现重大进展，使差距缩小，截至 2019 年，这些级别的妇女总人数已超过到 2021 年实现均等的目标。⁸2016 至 2017 年，未叙职等⁹ 的妇女比例从 25.9%增加到 33.6%。值得注意的是，在此之前出现了连续两年的下降，而且这反映了把加速性别均等方面的进展作为优先事项。

16. 自上次报告以来，妇女在主任职类的任职人数增加了 2.3 个百分点，在专业职类增加了 1.4 个百分点。在本国专业干事中的比例未变，仍为 44%。在一般事务和外勤事务职类的比例分别减少了 1.7 和 0.5 个百分点。妇女比例最低的职类仍然是外勤事务职类，占 27%。

⁸ 见 www.un.org/sg/en/global-leadership/home。

⁹ 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。

B. 趋势¹⁰

表 2

按性别分列的联合国系统专业及以上职类(P-1 至未叙职等)工作人员的分布情况, 2007 至 2017 年

年份	P-1			P-2			P-3			P-4			P-5			D-1			D-2			未叙职等			共计		
	男性	女性	女性 (%)	男性	女性	女性 (%)	男性	女性	女性 (%)	男性	女性	女性 (%)	男性	女性	女性 (%)	男性	女性	女性 (%)	男性	女性	女性 (%)	男性	女性	女性 (%)	男性	女性	女性 (%)
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	380	169	31	221	81	27	18 668	13 953	42.8
2016	67	111	62	1 621	2 176	57	5 642	4 770	46	6 490	4 657	42	4 142	2 375	36	1 226	630	34	349	168	33	218	76	26	19 755	14 963	43.1
2017	83	140	63	1 565	2 129	58	5 432	4 791	47	6 399	4 842	43	4 040	2 427	38	1 254	685	35	393	204	34	180	91	34	19 346	15 309	44.2

¹⁰ 2007 至 2014 年的数据来自行政首长协调会年度人力资源统计报告(<http://unsceb.org/content/un-system-human-resources-statistics-reports>), 反映了持一年或一年以上合同的工作人员情况。2014 年起的的数据反映了长期/连续/定期任用的工作人员情况。

17. 自 2016 年以来, 各级别的妇女任职人数都有所增加。虽然在各个级别的增长都不算多, 但加在一起, 使 2016 至 2017 年总体年度增长到达 1.1 个百分点。上一次出现这种规模的年度增长是在 2008 至 2009 年期间。相比而言, 2015 年至 2016 年期间增加了 0.3 个百分点。

18. 2016-2017 年期间在未叙职等妇女任职人数的大幅增加扭转了自 2010 年以来下降和停滞的趋势, 使妇女任职人数达到迄今最高水平——比 2007 年高出近 10 个百分点。如果没有最近的增加, 未叙职等情况在 2007-2017 年结束时几乎不会有任何改善。

19. 最近的增长也使未叙职等的年均增长从 0.1 提高到 0.9 个百分点。2007-2017 年期间, 每年每一职等的平均增加幅度为 0.3 至 1.1 个百分点, 专业及以上职类总体增长 0.6%。

C. 按地点开列的任职情况

表 3

按地点开列的截至 2017 年 12 月 31 日按性别分列的长期、连续和定期任用专业及以上职类工作人员的分布情况

职等	总部			非总部			共计		
	男性	女性	女性(%)	男性	女性	女性(%)	男性	女性	女性(%)
USG	61	34	35.8	23	9	28.1	84	43	33.9
ASG	63	31	33.0	33	17	34.0	96	48	33.3
小计	124	65	34.4	56	26	31.7	180	91	33.6
D-2	246	139	36.1	147	65	30.7	393	204	34.2
D-1	624	345	35.6	630	340	35.1	1254	685	35.3
小计	870	484	35.7	777	405	34.3	1 647	889	35.1
P-7	0	1	100.0	1	0	0.0	1	1	50.0
P-6	11	6	35.3	23	10	30.3	34	16	32.0
P-5	2 046	1321	39.2	1 994	1 106	35.7	4 040	2 427	37.5
P-4	2 920	2 668	47.7	3 479	2 174	38.5	6 399	4 842	43.1
P-3	2 176	2 563	54.1	3 256	2 228	40.6	5 432	4 791	46.9
P-2	741	1203	61.9	824	926	52.9	1 565	2 129	57.6
P-1	49	97	66.4	34	43	55.8	83	140	62.8
小计	7 943	7 859	49.7	9 611	6 487	40.3	17 554	14 346	45.0
共计	8 937	8 408	48.5	10 444	6 918	39.8	19 381	15 326	44.2

20. 非总部地点在专业及以上职类性别均等方面的总体进展继续落后于总部地点，2017年相差8.7个百分点。非总部工作地点只有助理秘书长职等的妇女任职人数高于总部。差距最大的是P-3职等，总部这一级别的妇女任职人数比非总部工作地点高13.5个百分点。

21. 在接受调查的在外地地点实体中，作为对该战略的响应，30%的实体在其性别均等实施计划中专门考虑了外地环境问题。外联和招聘，以及工作和生活条件，这些是旨在增加妇女任职人数的执行计划中最常提到的外地特别作出的努力。其他分析表明，最大的障碍包括甄选和问责。

1. 驻地协调员

表 4

世界各地所有外地办事处驻地协调员人数(2016、2017 和 2018 年)

职等	2016年12月			2017年12月			2018年12月		
	男性	女性	女性(%)	男性	女性	女性(%)	男性	女性	女性(%)
ASG	11	2	15.4	9	5	36.0	9	6	40.0
D-2	23	11	32.4	20	13	39.0	18	13	41.9
D-1	35	39	52.7	36	36	50.0	34	43	55.8
共计	69	52	43.0	65	54	45.4	61	62	50.4

资料来源：联合国发展协调办公室

22. 这里作为例外使用了2018年的数据，这些数据由联合国发展协调办公室提供。2018年，女性驻地协调员人数在联合国历史上首次达到性别均等。虽然大多数女性驻地协调员都在D-1职等，但自2016年以来，她们在D-2和助理秘书长级的人数有了增加。为保持已取得的成果所作的重点努力是，提高候选人才库和选拔过程中的性别均等，将妇女、特别是来自全球南方的妇女作为候选对象。

2. 工作人员流动

23. 联合国中的工作性质往往要求工作人员在工作地点之间轮换和流动，以便履行任务。然而，由于性别角色和陈规定型观念，例如照料责任或安全考虑，工作人员可能面临流动挑战，因此在职业提升方面可能处于不利地位。可以通过下列途径来促进包容式流动，即改善基础设施、工作地点重新分类、更全面的信息和入职支持、重新分配照料责任(如育儿假)鼓励措施以及增加配偶就业机会和网络。

D. 按实体开列的任职情况

表 5

截至 2017 年 12 月 31 日按实体分列的专业及以上职类长期、连续和定期任用妇女的百分比

女性(百分比)	实体数目	实体(女性百分比)
≥50	7	妇女署(80.2)、国际法院(55.9)、联合国职员学院(55.0)、世界旅游组织(52.3)、教科文组织(51.2)、人口基金(50.9)、儿基会(50.3)
40-49	18	艾滋病署(49.9)、泛美卫生组织(49.2)、近东救济工程处(47.0)、农发基金(46.1)、移民组织(45.9)、知识产权组织(45.7)、开发署(45.4)、世卫组织(45.3)、国际培训中心-劳工组织(45.2)、难民署(45.2)、劳工组织(44.5)、联合国秘书处(42.7)、粮食署(42.6)、养恤基金(42.5)、海事组织(42.4)、粮农组织(42.2)、气候公约秘书处(40.8)、国贸中心(40.5)
<40	11	气象组织(38.3)、国际电联(37.9)、公务员制度委员会(37.5)、联合国大学(37.1)、训研所(36.1)、项目署(34.5)、工发组织(33.5)、原子能机构(29.6)、万国邮联(27.4)、国际民航组织(29.8)、电算中心(18.6)

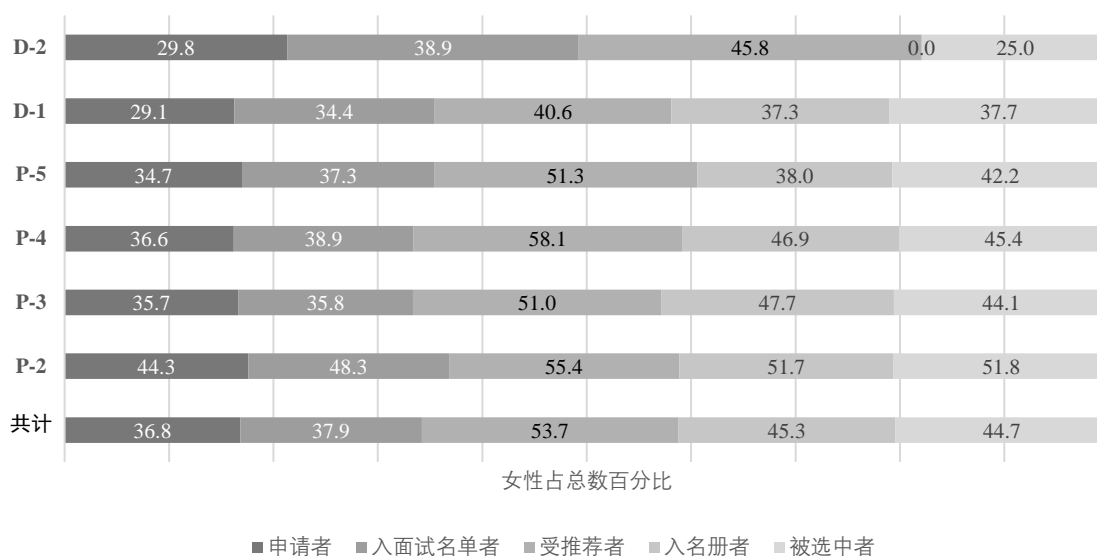
24. 在 18 个实体中，总体妇女比例在 40%至 49%之间，但有 11 个实体(上次报告为 13 个实体)低于 40%。粮农组织、国贸中心和联合国气候变化框架公约秘书处等实体的这一比例有所增加。妇女比例最低的实体主要是在技术领域执行任务，这说明联合国系统内仍然存在职业隔离。

三. 职业生命周期：2016 年 1 月 1 日至 2017 年 12 月 31 日，妇女在专业及以上职类工作人员甄选、任命、职业提升和离职方面的情况

A. 工作人员甄选过程

图一

2016 年 1 月 1 日至 2017 年 12 月 31 日期间联合国系统工作人员甄选过程各阶段中按级别分列的妇女百分比¹¹



1. 将妇女申请人作为候选对象

25. 在专业及以上职类职位申请者中，女性占 36.8%，这表明必须在外联方面做更多工作，鼓励更多妇女提出申请。尽管女性在申请者中占比例较低，但此后在长名单中所占比例较高，在推荐名单中所占比例更高。女性比例随着筛选过程的进行而增加，这表明与男性申请者相比，提出申请的女性形成更强的候选人才库。这与研究结果一致，即除非具备了所有或大部分资格，女性往往不会提出工作申请。¹² 尽管存在这种模式，但在本报告所述期间，在所有被选中人中，妇女所占比例最终不到一半，而且在 D-2 级比例最小。

26. 为了吸引更多的妇女，提供了性别包容性语言工具，例如妇女署的一个可搜索的性别包容词典 GenderTerm，¹³ 有英文、法文和西班牙文版本，以及联合国秘

¹¹ 粮农组织、公务员制度委员会、海事组织、国际移民组织、国际培训中心-劳工组织、电算中心、儿基会、训研所、养恤基金、近东救济工程处或世贸组织没有提供工作人员甄选数据。

¹² “Why Women Don’t Apply for Jobs Unless They’re 100% Qualified.” 《哈佛商业评论》(2014 年)，可参阅 <https://hbr.org/2014/08/why-women-dont-apply-for-jobs-unless-theyre-100-qualified>。

¹³ “GenderTerm”: <http://www.unwomen.org/en/digital-library/genderterm>。

书处的性别包容语言指导方针，¹⁴ 有联合国所有六种正式语文的版本。劳工组织和项目署已从招聘人事概况中删除了所有与薪资历史、受扶养人数量和家庭状况有关的问题。

2. 暂行特别措施

27. 如果不采取暂行特别措施以解决遇到的障碍并得以利用可能具备的人才，就不可能在已延长的时间框架内实现性别均等。关于实现性别平等特别措施的最新行政指示(ST/AI/1999/9)规定，对于尚未实现性别均等的级别的专业及以上职类空缺，“如果有一名或多名女性候选人，且其资格基本上等于或优于竞聘男性候选人”，则应由女性候选人填补空缺”。

28. 2019 年，秘书长向高级管理小组所有成员发出一份备忘录，确认 ST/AI/1999/9 仍然适用，并应就其执行情况进行问责。当一名或多名女性候选人的资格符合空缺职位的要求，而实体却推荐一名男性候选人时，则必须向秘书长办公厅提交书面分析和证明文件。此外，实体负责人对执行特别措施负有主要责任，并应报告所取得的进展。

29. 总体而言，57%接受调查的实体报告，采取了旨在实现性别均等的特别措施。难民署的调查中一个例子是，当有两名或更多候选人完全符合某一职位的条件时，任命其中的女性候选人，直到在该职等达到均等为止。虽然据报告政策大多都已颁布，但超过三分之一接受调查的实体报告说，特别措施得不到执行是在 P-4 及更高级别实现性别均等的三大障碍之一。进一步的特别措施可以包括，确保妇女在面试和短名单阶段至少占候选人的 50%。联合国阿富汗援助团认识到妇女没有平等机会接受教育的特殊情况，因此相应修订了本国干事员额条件。

3. 减少偏向

30. 至关重要的是，审查申请的小组构成应多样化，并得到无意识偏见方面的培训。征聘管理人应得到有关减少工作申请过程中偏见的培训，包括职务设计和空缺通知。55%接受调查的实体报告，向征聘管理人提供了关于无意识偏见的培训。总体而言，81%的实体报告说，其工作人员甄选政策规定了面试小组的性别多样性，而 67%的实体要求审查机构的性别多样性。

¹⁴ “性别包容语言指导方针”：<https://www.un.org/en/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>。

B. 任用

表 6

按性别列出的长期、连续和定期任用专业及以上职类新任用工作人员分布情况，按地点分列(2016年1月1日至2017年12月31日)

职等	总部			非总部			共计		
	男性	女性	女性(%)	男性	女性	女性(%)	男性	女性	女性(%)
USG	23	26	53.1	9	3	25.0	32	29	47.5
ASG	14	10	41.7	19	11	36.7	33	21	38.9
小计	37	36	49.3	28	14	33.3	65	50	43.5
D-2	58	39	40.2	50	11	18.0	108	50	31.6
D-1	121	82	40.4	119	92	43.6	240	174	42.0
小计	179	121	40.3	169	103	37.9	348	224	39.2
P-7	1	1	50.0	1	0	0.0	2	1	33.3
P-6	7	4	36.4	13	3	18.8	20	7	25.9
P-5	363	255	41.3	419	261	38.4	782	516	39.8
P-4	625	549	46.8	844	574	40.5	1 469	1 123	43.3
P-3	507	612	54.7	875	724	45.3	1 382	1 336	49.2
P-2	286	502	63.7	348	419	54.6	634	921	59.2
P-1	35	83	70.3	12	20	62.5	47	103	68.7
小计	1 824	2 006	52.4	2 512	2 001	44.3	4 336	4 007	48.0
共计	2 040	2 163	51.5	2 709	2 118	43.9	4 749	4 281	47.4

31. 与前几个报告期相比，总体上取得了进展，专业及以上职类中任命的妇女比例从 45.7%增加到 47.4%。在副秘书长和助理秘书长两级也有相当大的增长，在本报告所述期间，总部各地点的副秘书长任命中，妇女首次占多数。然而，女性仅占非总部未叙职等任用的三分之一。

32. 自上一个报告期间以来，同样数量的实体(25个)在新任命中至少有 40%的女性。在低于 40%的 11 个实体中，8 个属于妇女任职比例最低的实体。¹⁵ 这种状况可能会继续，除非更好地利用新的任命所创造的机会，例如改善外联，减少甄选中偏见，实施目标并就聘用决定对管理人员问责。

33. 妇女署和开发署等几个实体都有内部人力资源看板。粮食署为任用国际和本国工作人员制定了目标，并开发了性别监测看板，其显示范围除人员结构外，还

¹⁵ 公务员制度委员会、国际民航组织、原子能机构、电算中心、工发组织、训研所、项目署和万国邮联。

提供按职等分列的性别分列数据，从而为征聘决定提供信息，并通过凸显需要注意的领域，协助国家驻地主任实现均等目标。

C. 职业提升¹⁶

表 7

按性别列出的长期、连续和定期任用专业及以上职类工作人员职业提升分布情况，按地点分列(2016 年 1 月 1 日至 2017 年 12 月 31 日)

职等	总部			非总部			共计		
	男性	女性	女性(%)	男性	女性	女性(%)	男性	女性	女性(%)
D-2	26	13	33.3	16	6	27.3	42	19	31.1
D-1	56	36	39.1	48	52	52.0	104	88	45.8
小计	82	49	37.4	64	58	47.5	146	107	42.3
P-6	1	2	66.7	7	1	12.5	8	3	27.3
P-5	137	116	45.8	161	108	40.1	298	224	42.9
P-4	214	242	53.1	231	189	45.0	445	431	49.2
P-3	108	166	60.6	152	122	44.5	260	288	52.6
P-2	27	65	70.7	27	24	47.1	54	89	62.2
P-1	1	10	90.9	1	2	66.7	2	12	85.7
小计	488	601	55.2	579	446	43.5	1 067	1 047	49.5
共计	570	650	53.3	643	504	43.9	1 213	1 154	48.8

34. 与上一个报告所述期间一样，P-1 至 P-4 职等的职业提升继续处于、接近或高于性别均等水平。然而，这在很大程度上是由于总部工作地点的比例较高，在每一级别都超过了非总部工作地点的比例，平均超过 10 个百分点。一个例外是 D-1 职等，非总部地点(52%)的妇女在这一级别的职业提升远远超过总部(39.1%)。虽然仍需取得进展，但非总部地点自上次报告以来总体上取得了显著改善，女性工作人员占有所有专业及以上职类职业提升的 36.8%，增加了 7.1 个百分点。

35. 在 27 个实体中，女性工作人员至少占专业及以上职类职业提升的 40%，在 13 个实体中占 50%以上。在职业提升比例最低的 9 个实体中，有 4 个属于女性比例最低的实体。¹⁷

1. 工作人员移调

36. 某些工作人员细则和条例限制工作人员在职等和工作人员类别之间移调，例如禁止工作人员申请一级以上职等的升级或一般事务人员申请专业职等员额，或

¹⁶ 职业提升是指在本报告所述期间，与截至 2015 年 12 月 31 日的工作人员职等相比，职等有所提高。职业晋升中不包括移民组织，因为只提供了截至 2017 年 12 月 31 日的数据。在本报告所述期间，没有 P-7 职等的职业晋升。

¹⁷ 国际民航组织、电算中心、工发组织和项目署。

强制中断服务。这些障碍限制了候选人才库和职业流动，从而阻碍了选拔过程中的性别均衡。

37. 全系统性别均等战略建议，允许联合国系统候选人申请其达到要求的职位。粮农组织的情况就是这样，候选人除了满足最低标准之外，其资格不受任何其他障碍，该组织发现这样做有助于促进基于业绩的职业进展。

38. 2018年9月，联合国志愿人员方案和联合国秘书处签署了一项谅解备忘录，解除了接受工作人员任命的所有资格限制，从而使秘书处征聘志愿人员的过程标准化和简化。

2. 职业发展

39. 55%的接受调查的实体报告说，中级工作人员的职业发展不足是实现 P-4 及以上职级性别均等的三大障碍之一。领导能力培训不仅可以减少招聘和甄选过程中的偏向，而且还可以支持工作人员晋升到管理职位。这类培训也可以将任职比例偏低的群体作为对象。接受调查的实体中有 65%报告它们定期提供这种培训，45%的实体专门为妇女提供培训。56%的实体报告说提供辅导计划。重要的是，既需要男性辅导员，也需要女性辅导员，以提供广泛的网络。虽然培训是提供具体支持的有用工具，但必须同时有专门的措施，以解决妇女在职业发展中面对的偏向和其他系统性障碍。

40. 由 11 个联合国实体共同创建的“成长中女性领导人方案”(EMERGE)就是旨在加强具有高潜力的中层女性工作人员领导能力的机构间倡议的一个例子。¹⁸ 高级妇女人才甄选举措旨在通过为联合国和平行动建立一个可随时部署的 D-1 和 D-2 级女性候选人才库，增加和平行动中的妇女人数。

¹⁸ 劳工组织、国际电联、人道协调厅、人权高专办、艾滋病署、难民署、儿基会、日内瓦办事处、联合国职员学院、世卫组织和知识产权组织。见 <https://learning.unog.ch/node/9019>。

D. 离职¹⁹

表 8

长期、连续和定期任用专业及以上职类工作人员离职原因的性别分布情况
(2016 年 1 月 1 日至 2017 年 12 月 31 日)

离职原因	男性 (总计)	女性 (总计)	女性 (百分比)	原因占离职总数的 百分比(男性)	原因占离职总数的 百分比(女性)
弃职	3	0	0.0	0.1	0.0
员额裁撤	34	17	33.3	1.6	1.0
协议终止任用	109	86	44.1	5.0	4.8
任用到期	872	774	47.0	40.1	43.6
死亡	22	6	21.4	1.0	0.3
因行为不当解雇	5	1	16.7	0.2	0.1
为本组织的利益	19	11	36.7	0.9	0.6
跨机构借调	30	26	46.4	1.4	1.5
跨机构调动	123	106	46.3	5.7	6.0
辞职	452	484	51.7	20.8	27.3
退休(提前和规定年龄)	485	250	34.0	22.3	14.1
立即开除	4	0	0.0	0.2	0.0
终止任用-健康	11	12	52.2	0.5	0.7
终止任用-不称职	4	2	33.3	0.2	0.1
共计	2 173	1 775	45.0	100.0	100.0

41. 以下三个离职原因占女性工作人员离职原因的 85%和男性工作人员离职原因的 83%:

(a) **任用到期**。这是男女离职最常见的原因，但占女性离职原因的 43.6%，占有男性离职原因的 40.1%，反映了女性处于签约无保障情况的可能性更高；

(b) **退休**。这仅占女性离职原因的 14.1%，而占男性离职原因的 22.3%，表明男性比女性更有可能在联合国渡过终身职业生涯。

(c) **辞职**。这在女性离职中占较大比例——27.3%，而男性的比例是 20.8%。尽管专业及以上职类中妇女的比例较低，但在这一期间她们占有所有辞职人数的 51.7%。

¹⁹ 粮农组织、公务员制度委员会、海事组织、国际移民组织、国际培训中心-劳工组织、泛美卫生组织、电算中心、训研所、养恤基金、世旅组织和世界气象组织未提供离职数据。

离职面谈

42. 全系统性别均等战略建议，离职面谈和工作满意度调查为强制性，对所有人员定期进行。

43. 虽然 71%接受调查的实体报告进行了离职面谈，但其中只有 20%的实体报告离职面谈为强制性。此外，43%接受调查的实体报告说，对编外人员进行了离职面谈。

四. 组织文化

A. 弹性工作安排

44. 工作场所灵活性对个人和组织都有广泛的好处，而它对于促进性别均等尤其重要，因为它有益于帮助妇女管理其专业和个人义务——因为妇女仍然承担着大部分照料责任，也有益于鼓励男子在家里承担更大的责任。2019 年 4 月发布的关于弹性工作安排的最新指示(ST/SGB/2019/3)指出，“虽然没有获得弹性工作安排的权利，但这种安排符合本组织做到反应灵敏和包容以及实现性别均等的努力，因此，在服务需求允许的情况下，工作人员和管理人员都应将其视为一个有用的工具。”

45. 联合国秘书处的一项报告显示，电子通勤是最经常利用的弹性工作安排，其使用在 2012-2017 年期间持续增加。²⁰ 2017 年期间利用这种安排的 4 123 名工作人员中，58%是女性，42%是男性，这表明工作场所灵活性对两性都具有重要性。电子通勤在主任及以上职等和外勤事务职类中最不常见。

46. 接受调查的实体报告说，管理层对弹性工作安排的顾虑仍然是增加其使用和得到接受的最大障碍之一。将这种安排的申请纳入企业资源规划系统，这对于收集数据、了解使用情况和确定可能的阻力是有用的。劳工组织已将定期和临时远程工作的批准程序纳入其企业资源规划系统，并定期监测数据。

47. 总体而言，有外地工作人员的接受调查的实体中有 70%报告说，外地工作人员可以得到弹性工作安排。但一些报告指出，没有推动或鼓励这种安排，并且似可使之更好地顺应外地的现实情况。2018 年，难民署采用了一种顺应办法，为所有高风险工作地点制定了压缩工作天数的特殊办法，以减轻艰苦条件和心理压力的影响，并得以与家人团聚。按照这一安排，可每工作 10 周即可休假 5 天，以此减轻当地工作人员工作时间过长的负担，他们由于业务紧迫而在规定工作时间以外进行工作。

²⁰ 见“弹性工作安排，2017 利用情况报告”，可查阅 https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/2017%20FWA%20utilisation%20report%20-%20Final_0.pdf。

B. 关爱家庭的政策

1. 育儿假和更广泛的照料需求

48. 照料工作的不平等分配得到具有性别差异的育儿假政策的支持，这是工作场所性别平等的主要障碍之一。标准化的六个月不分性别的育儿假(产假/陪产假/收养假/代孕假)的时间长度相等，这是全系统性别均等战略的一项关键建议，以此作为减少“为母代价”——妇女的职业提升因生育而受损——的一种办法，同时帮助男子在育儿方面发挥积极作用，并支持所有人的工作与生活平衡。

49. 联合国系统中有不同的育儿假政策。6 个实体²¹ 延长了标准的 16 周产假，在此基础上增加了 8 周带薪特别假，使假期达到 6 个月。此外，粮食署将非妊娠育儿假延长至 10 周，儿基会延长至 16 周。难民署在标准的 10 周假期用完后，将额外的 8 周带薪特别假扩大到收养和代孕假。开发署增加了额外全薪特别假，将 D 类和 E 类工作地点的工作人员产假至多增加两个月。

50. 情况最不同的仍然是收养假和代孕假。总体而言，95% 的接受调查的实体提供至少八周的收养假。只有 38% 的实体提供至少 8 周的代孕假。

51. 除履行做父母的责任外，工作人员还需要履行有各种不同的照顾责任，包括照顾年迈父母、兄弟姐妹或伴侣和/或残疾家庭成员，为此，额外的休假和灵活性可以提供宝贵的支持。24% 接受调查的实体报告说，它们向残疾工作人员或有残疾家属的工作人员提供额外假期或支助，其中包括粮食署，该机构每年为工作人员提供五天假期，以照顾其子女的特殊需要。

2. 母乳喂养/奶瓶喂养

52. 与育儿假类似，包容的母乳喂养政策支持工作与生活的平衡、重返工作和公平育儿，这又有助于妇女的职业提升和向性别均等迈进。根据最近关于母乳喂养的政策(ST/SGB/2019/1)反映了某些改善，包括规定，给两岁以下婴儿哺乳的母亲有权每天有休工时间以挤乳汁和/或给婴儿喂奶，并可带其母乳喂养的婴儿上班，并在工作日享有固定休息时间。

53. 大多数联合国实体都有母乳喂养方面的政策，超过四分之一的接受调查的实体为育有多个婴儿者提供额外的休工时间。38% 的接受调查的实体报告说，母乳喂养政策同样适用于用奶瓶喂养婴儿的非哺乳期父母。不到三分之一的实体报告在所有地点提供适当的母乳喂养场所。

3. 托儿

54. 总体而言，24% 的实体报告向工作人员提供就地托儿设施。其中，粮农组织、农发基金、粮食署和教科文组织拥有一些就规模(30 至 60 名儿童)到年龄范围(3 个月至 8 岁)而言最成熟的方案。

²¹ 艾滋病署、教科文组织、儿基会、难民署、粮食署和世卫组织。

C. 行为标准

1. 关于歧视、骚扰和虐待的政策

55. 歧视、骚扰和虐待是与历史上的权力不平衡和滥用权力有关的结构性问题，这些问题可能源于性别不平等和其他形式的歧视，或因此而加剧。工作场所关系中的巨大权力不均等增加了不当行为的风险。²² 同时，改变组织文化和减少性别不平等的最有效的途径之一是通过一个组织的领导人。²³ 妇女在工作场所的任职，特别是在管理层任职，打破了以性别为界的权力分配。包容和多样化的劳动力加上非歧视的组织文化，这也是实现增强妇女权能和树立性别平等榜样的工作场所的关键。

2. 处理性骚扰问题

56. 2017年11月，成立了首协会处理联合国系统各组织内性骚扰问题工作组，其中汇集了来自40多个联合国实体的高级官员，并产生了以下共同工具：

(a) **联合国系统关于性骚扰的示范政策。**制定最低标准，包括关于正式和非正式报告、预防，以及对受影响个人的支持并提到防止报复。

(b) **在联合国系统活动中防止骚扰、包括性骚扰的示范行为守则。**内部和外部受众行为标准的传达，包括出席者如果在联合国组织或赞助的活动中遇到或目睹性骚扰可如何投诉。

(c) **“无污点审查”筛选数据库。**这是一个关键的全系统工具，用来避免雇用和重新雇用那些在联合国系统内的工作关系因被认定犯有性骚扰而终止的个人。

(d) **管理人员预防和应对性骚扰的共同指南。**包括一份清单，其中列出应采取的措施、应注意的可能的性骚扰迹象以及在接到投诉时应遵循的原则。

57. 在联合国秘书处，秘书长设立了一条24/7“说出来”帮助热线，让工作人员与经过训练的人员进行保密交谈。此外，通过开展关于性骚扰调查的专门培训和一项在规定时限内快速完成调查的程序，提高了调查质量，并且一个由6名女性调查员组成的专门小组也已全面开展工作。

58. 提高对这些系统性问题的认识和了解是增加变革动力的关键，正如“我也是”(#MeToo)全球运动所显示的那样。最近通过的劳工组织2019年《暴力与骚扰公约》(第190号)反映了这一势头。总体而言，95%的接受调查的实体报告说，已向工作人员或其他相关合作伙伴发送了关于零容忍性骚扰的讯息，81%的实体报告说，在过去三年中提供了关于性骚扰的新培训。此外，81%的接受调查的实体设有问责机制，以确保实行零容忍。此外，57%的实体表示，已通过内联网、工作人员讯息和员工大会向所有工作人员提供有关不当行为的统计数据。几个实体报

²² 见 A. Smith (人力资源管理学会), “Reduce Summer Interns’ Vulnerability to Harassment”, 2018年4月26日。

²³ 见美利坚合众国平等就业机会委员会, Performance and Accountability Report: Fiscal Year 2016 (华盛顿特区, 2016年)。

告说，扩大了对性骚扰受害者的心理社会支助服务和提高认识运动，例如联合国日内瓦办事处的“对性别歧视说不”倡议。

59. 2018 年，大会通过了第 73/148 号决议，旨在加紧努力，预防和消除一切形式的暴力侵害妇女和女孩行为：性骚扰。这是大会第一个关于性骚扰的决议。

D. 实现性别均等的机构性支助

60. 领导力是关键，但同时改变和改善组织文化也需要各级的合作和共同的担当。联合国日内瓦办事处设立了性别平等指导委员会，向管理人员提供指导，支持与性别平等有关的工作。维持和平行动部和外勤支助部设立了性别平等倡导者小组，借助所有单位和各级工作人员的力量，帮助监测和指导性别均等目标。

61. 工作人员参与是包容式办法的一部分，以引导组织结构变革和行动计划，并指导机构性支助。总体而言，81%的接受调查的实体在全工作人员中开展了组织文化和工作与生活平衡的调查。只有一个实体报告说，它进行年度工作人员调查，44%的实体每两年进行一次工作人员调查，28%的实体偶尔进行工作人员调查。还有 48%接受调查的实体在其工作人员调查中包括了咨询人，52%报告说在工作人员调查中包括了实习生。总体而言，81%的接受调查的实体向工作人员提供了调查结果。

1. 性别平等问题协调中心

62. 联合国秘书处由 200 多个性别平等问题协调中心和妇女问题协调人组成的网络发挥着至关重要的作用，指导旨在促进整个联合国系统性别均等的努力和分享这方面的知识。性别平等问题协调中心为管理人员提供宝贵支持，减少招聘中的性别偏向，倡导性别平等和工作与生活平衡的政策，并监测和报告所取得的进展。

63. 尽管性别平等问题协调中心很重要，但只有 60%的接受调查的实体报告说，其所有办事处、部门和特派团都就这一职位作了任命，虽然秘书长公告 (ST/SGB/2008/12) 规定，每个部、办事处、区域委员会和特派团都应作出这一任命。然而，从积极的方面来看，几乎所有实体都报告说，性别平等问题协调中心可以定期与高级管理层讨论性别均等方面的努力。

64. 接受调查的实体报告说，性别平等问题协调中心面临的三大挑战是与主要职责的竞争，履行协调中心职责的时间不足，以及缺乏履行职能和建立网络的资源。令人关切的是，70%的性别平等问题协调中心报告说时间和财政资源不足。只有 45%的接受调查的实体报告说，性别平等问题协调中心可以获得最新的工作人员甄选数据，以便审查各职等和部门的性别均等进展情况。

65. 性别平等问题协调中心进一步报告说，执行全系统性别均等战略的最大挑战是大量工作人员的强烈反对和缺乏高级管理人员的认可。²⁴另一个挑战是各实体获得必要预算以实现建议的举措的能力。此外，性别平等问题协调中心报告说，实现 P-4 及以上职等性别平等的四个主要障碍是：中级工作人员职业发展不足，对雇用决定缺乏问责，与组织文化有关的问题，以及缺乏特别措施。

2. 奖励进展

66. 展示性别均等方面的成就有助于激励倡导者，维持变革并分享有效的行动。气象组织设立了性别平等倡导者年度奖，工发组织的性别平等动员奖²⁵表彰在优先对促进性别平等反应灵敏的行为方面的杰出努力。海事组织设立了弹性工作安排的倡导者，大会和会议管理部将性别平等聪明的目标纳入了工作人员工作计划，并在考绩中进行评估。

五. 结论和建议

A. 结论

67. 1995 年《北京宣言》和《行动纲要》确立了 50/50 性别均衡的目标，全系统性别均等战略促进了围绕这一既定目标的势头，该战略制定了到 2021 年在高层实现均等、到 2028 年在全系统各级实现均等的路线图。

68. 联合国系统专业及以上职类的妇女人数总体比例从 2015 年 12 月 31 日的 42.8% 增加到了 2017 年 12 月 31 日的 44.2%。这一情况虽然令人鼓舞，但妇女任职人数仍然与级别呈反向关系：在专业职类中，只有 P-1 和 P-2 职等的妇女任职比例为 50% 或更高。最近在副秘书长和助理秘书长级别取得的进展已开始改变这一趋势。

69. 对 2007-2017 年期间趋势的审查显示，进展并非连贯一致，而是经常出现停滞甚至倒退。如果没有 2016 至 2017 年取得的进展，最高级别的情况就会面临这样的危险，即在这个十年结束时，妇女任职情况同开始时完全一样。

70. 妇女在实地，特别是在和平行动中的任职比例仍然是一个重大挑战。由于目前和未来计划的裁员，以及工作人员细则和条例没有明确承认性别均等目标，上述已是很低的数字很可能实际上会有倒退。虽然妇女在总部工作地点专业及以上职类的工作人员中占 48.5%，但在非总部工作地点则占 39.8%，在非总部工作地点高级领导人员中只占 31.7%。

²⁴ 见补充信息：

<https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/status-of-women-2019-annex-10-en.pdf?la=en&vs=3206>。

²⁵ 见“工发组织工作人员采取额外步骤将性别平等和对性别问题敏感的行为作为优先事项”，可查阅 <https://www.unido.org/news/awards-unido-staff-taking-extra-step-prioritize-gender-equality-and-gender-responsive-behaviour>。

71. 这一分析显现了一幅变革进展缓慢的图景，但同时也表明，即使是在一年之内，当高级领导层做出一致努力并将变革列为优先事项时，也有可能取得巨大的进展。同时，在一些工作人员类别的比例下降和长期的趋势表明，不仅需要更加重视取得进展、而且还需要重视保持进展。

B. 建议

72. 必须通过一系列全面的行动继续努力实现性别均等，以解决阻碍实现这一目标的障碍，并确保加速和可持续的变革，以在联合国系统实现任职平等。至关重要的是，要挑战某些观念，并强调性别均等对整个组织的好处。

73. 在这方面，根据相关和适用的程序，所有高级管理人员都应对执行全系统性别均等战略所阐述的规定措施承担责任，以便在可行的最短时间内实现性别均等目标，包括明确的目标和时间表。绩效评估以及定期监测和报告等问责机制对于确保目标得到遵循和取得稳步进展至关重要。

74. 为了显彰地表明对性别均等的承诺，高级管理层应继续作出具体承诺，例如加入国际性别平等倡议网。

75. 全球工作人员调查和强制性离职面谈有助于评估组织文化对联合国系统妇女地位的影响。因此，应系统和定期使用这些工具，以便更好地了解离职的原因和妇女任职人数急剧减少的原因，特别是在 P-2 和 P-3 级别以及 P-4 和 P-5 级别，调查结果应为制定和执行政策提供信息。

76. 在每个专业及以上职类中，女性占申请者数量继续不到一半。需要各实体采取具体的变革行动，以加强候选人才库，加强对甄选工作的问责，并解决影响甄选和留用妇女的政策和态度偏向问题。除其他外，这应包括：

- (a) 允许工作人员申请其符合要求的职位；
- (b) 实施暂行特别措施，并辅之以问责机制，以确保这些措施得到一贯的采纳；
- (c) 促进有利的工作环境；
- (d) 有针对性地开展外联，以增加女性申请者；
- (e) 进行领导能力培训，可以通过机构间合作来加强这类培训；
- (f) 开展为各级工作人员合作提供机会的包容式辅导方案。

77. 为减轻无意识的偏向，面试小组应该性别均衡和多样化；针对无意识偏向问题，征聘管理人和工作人员应接受培训，并且如有可能，性别平等问题协调人应在甄选过程中和在做出甄选之前提供关于性别平等的信息。

78. 解决性别不均衡问题的暂行特别措施对加快进展特别有用。虽然许多联合国实体都有这类措施，但却很少在工作人员甄选政策中得到反映，因而导致了执行不利和问责不力。为了成功实施，暂行特别措施应被充分纳入工作人员甄选政策，并应包括以下措施：

- (a) 在尚未实现均等的情况下，强制挑选合格的女性候选人填补职位；

(b) 短名单上至少有 50% 的女性候选人；

(c) 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。

79. 流动政策不应假定某些工作人员——如残疾人或有家属和/或配偶的工作人员——不希望参加工作人员轮换或在工作地点工作，而应当减少具体困难，尽可能为所有工作人员提供机会。这应包括：

(a) 安排管理下的流动工作，使之与通常的学校放假时间一致；

(b) 为所有地点的配偶就业提供机会；

(c) 提供关于工作地点的全面信息，包括关于现有保健和教育服务的信息，以减轻潜在申请人的担忧。

80. 关于妇女在非总部地点的任职情况，各实体应继续努力改善外地的工作和生活条件，包括基础设施和安全方面的条件。应制定和试行适合外地环境的视情而定的弹性工作安排和其他工作与生活的平衡政策。建议与工作人员进行包容的协商，以确保可行性。也应该颁布行为标准，并定期进行监测和报告。

81. 联合国各实体应加强执行工作与生活的平衡政策和措施，使管理人员具备管理一支灵活的劳动力队伍所需的技能和工具，包括需要鼓励信任和不鼓励羞辱，为弹性工作安排的利用提供明确的参数，并进行监测，以确保以连贯一致的方式加以实施。

82. 产假、陪产假、收养和代孕假政策应由一项标准的六个月育儿假政策取代，以促进提供照料方面的平等，并应独立于任何产前和产后医疗所需的时间。此外，各实体应：

(a) 尽可能将育儿假复盖范围扩大到长期的编外人员；

(b) 解决工作人员更广泛的照料需求，并在可能的情况下提供额外的假期和灵活性；

(c) 为父母喂养小孩提供适当的休工时间，并确保提供专门为母乳喂养设计的场所；

(d) 考虑报销一部分日托费用，也可以扩大到照顾年迈父母和/或残疾受扶养人的相关费用；

(e) 提供灵活性，让家长可以选择将教育补助金用于学前教育或高等教育。

83. 虽然政策往往表明可以通过临时任用来支撑长期休假，但许多实体未能确保可持续的预算资源——例如通过将休假覆盖作为工作人员费用的一部分——来加以执行。因为替补人员资金没有保证，征聘管理人不敢雇用育龄期工作人员。因此，应该相应地预留预算资源。

84. 首协会处理联合国系统各组织内性骚扰问题工作组开展的一连串工作以及秘书处的上述良好做法应继续下去并得到充分利用，从而除其他外，监测执行情况并改进报告制度和联合国各实体处理性骚扰问题的制度和结构的一致性。
85. 各实体的政策应与“联合国系统关于性骚扰的示范政策”保持一致并加以扩展，并应加强其问责机制和调查措施，以坚持零容忍政策，在这种政策下，没有人可以免于承担性骚扰的后果。
86. 尽管各实体继续加强政策、程序和结构以更好地预防和处理性骚扰很重要，但还必须要有文化上的变革。促进这种变革的途径是开展提高认识运动等活动，以及增加多样性和包容性并促进形成一个尊重他人的工作场所的种种方案。
87. 应在联合国每个办公室、部门和特派团指定性别平等问题协调中心和妇女问题协调人，特别是在和平行动特派团和外地(因为那里的性别平等问题协调中心数量相对最少或不存)，以便更好地将外地纳入性别均等方面的努力，并加强和便利妇女署履行监测和报告执行情况的任务。
88. 此外，应在妇女署的领导下更新和精简性别平等问题协调中心和妇女问题协调人的职权范围，以加强机构间努力，从而在整个联合国系统实现性别均等。性别平等问题协调人应具有足够的年资和责任，应有权了解工作人员甄选和任职情况数据，并得到适当的专用时间、财政资源和培训，以履行其基本职能。应鼓励指定男性作为性别平等问题协调人。
89. 各实体应继续在妇女署任务规定的基础上与其协调和协作，并应利用其实质性指导和工具，包括《联合国系统有利环境指南》，以加强并成功执行促进性别均等的做法和政策。
90. 对于联合国系统的高级职位，鼓励会员国在竞争性甄选过程的提名阶段提出合格的女性人候，以供作出适当考虑。

附件

按实体开列的所有地点截至 2017 年 12 月 31 日按性别分列的长期、连续和定期任用专业及以上职类工作人员的分布情况

实体	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		UG		小计		女性 (%)
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
粮农组织	28	42	52	112	159	187	336	214	239	76	58	21	26	9	12	3	910	664	42.2
原子能机构	2	8	57	53	233	113	331	138	237	51	29	13	5	1	6	1	900	378	29.6
国际民航组织	0	1	19	17	44	30	127	44	63	22	17	2	5	0	0	1	275	117	29.8
国际法院	0	0	10	10	5	14	5	8	3	1	1	0	1	0	1	0	26	33	55.9
公务员制度委员会	0	0	2	1	2	1	5	4	2	2	2	0	0	1	2	0	15	9	37.5
农发基金	2	2	15	28	41	48	40	45	62	25	14	4	5	2	2	1	181	155	46.1
劳工组织	4	8	50	71	98	121	210	169	214	106	47	26	14	10	6	4	643	515	44.5
海事组织	0	1	7	18	17	20	25	9	21	10	9	5	7	1	1	0	87	64	42.4
移民组织	16	8	85	108	156	147	141	103	54	31	32	13	2	2	1	1	487	413	45.9
国贸中心	4	3	18	22	30	24	29	12	19	6	3	1	0	1	0	1	103	70	40.5
国际培训中心-劳工组织	0	1	2	5	6	6	14	11	10	5	1	0	1	0	0	0	34	28	45.2
国际电联	3	4	28	28	62	50	69	40	49	20	18	1	2	1	5	0	236	144	37.9
泛美卫生组织	0	1	18	16	35	49	109	102	27	22	10	5	2	0	0	0	201	195	49.2
联合国	1	8	460	593	1 963	1 631	2 060	1 420	1 056	611	344	163	108	56	79	44	6 071	4 526	42.7
妇女署	0	1	6	34	19	66	20	88	22	78	3	18	1	5	1	2	72	292	80.2
艾滋病署	0	0	10	19	17	25	38	46	72	59	21	13	8	5	2	0	168	167	49.9
开发署	1	5	84	136	283	271	445	356	320	203	117	88	43	24	11	3	1 304	1 086	45.4
教科文组织	12	22	81	130	155	178	126	116	94	44	22	23	5	11	7	3	502	527	51.2
《气候公约》	0	0	38	27	48	39	33	18	10	7	6	3	2	0	1	1	138	95	40.8
人口基金	0	1	19	28	56	77	110	89	89	94	33	34	11	4	0	2	318	329	50.9
难民署	0	1	180	230	595	452	480	367	162	134	80	51	16	16	3	1	1 516	1 252	45.2
电算中心	1	0	6	1	47	12	23	7	12	1	3	0	0	0	0	0	92	21	18.6

实体	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		UG		小计		女性 (%)
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
儿基会	2	6	108	166	514	541	645	660	371	297	60	45	13	17	3	2	1 716	1 734	50.3
工发组织	1	0	12	10	38	24	37	27	53	16	19	4	2	1	1	0	163	82	33.5
训研所	0	0	3	2	7	4	2	2	9	5	1	0	0	0	1	0	23	13	36.1
养恤基金	0	0	1	1	21	13	25	16	6	10	5	4	2	0	1	1	61	45	42.5
项目署	0	0	30	24	116	72	92	41	51	20	18	6	13	4	1	2	321	169	34.5
近东救济工程处	0	0	9	6	26	44	50	46	24	16	13	4	10	1	1	1	133	118	47.0
职员学院	0	0	0	0	4	3	0	6	4	1	0	1	1	0	0	0	9	11	55.0
联合国大学	0	0	9	4	9	9	7	8	7	2	6	3	4	0	2	0	44	26	37.1
世旅组织	1	5	1	2	2	3	5	7	4	6	2	0	2	0	4	0	21	23	52.3
万国邮联	0	0	6	6	27	9	15	5	12	5	4	1	3	0	2	0	69	26	27.4
粮食署	1	1	68	79	318	220	186	148	166	121	67	40	31	16	5	1	842	626	42.6
世卫组织	3	7	40	84	181	189	425	365	394	272	146	75	30	11	10	13	1 229	1 016	45.3
知识产权组织	1	4	19	43	81	82	95	76	64	38	34	16	11	2	7	2	312	263	45.7
气象组织	0	0	12	15	17	17	39	29	38	10	9	2	7	3	2	1	124	77	38.3
共计	83	140	1 565	2 129	5 432	4 791	6 399	4 842	4 040	2 427	1 254	685	393	204	180	91	19 346	15 309	44.2