



## 第七十八届会议

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  
第二十三届大会特别会议成果的执行情况

## 提高妇女在联合国系统中的地位

## 秘书长的报告

## 摘要

本报告根据大会第 76/142 号决议提交，包含对 2020 年 1 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日期间妇女在联合国系统的地位的评估。自涵盖 2018 年 1 月 1 日至 2019 年 12 月 31 日期间的上次报告(A/76/115)发布以来，联合国系统内专业及以上职类中的妇女任职比例从 45.3%增至 47.0%。在本报告所述期间，副秘书长和助理秘书长以及驻地协调员中的性别均等得以持续。此外，妇女在总部地点的任职比例首次达到均等，为 51.3%。

秘书长在 2021 年题为《我们的共同议程》的报告(A/75/982)中强调，他将继续致力于到 2028 年实现性别均等。2022 年是他于 2017 年启动的全系统性别均等战略五周年。自该战略启动以来，已实施了若干重大政策举措。

虽然取得了重要进展，但挑战依然存在。在本报告所述期间，初始职级(即 P-1 和 P-2)中的妇女任职比例仍然最高，但在中高级管理层的任职比例逐渐下降。在 P-4 及以上职等，特别是 D-2 职等，仍然存在差距。此外，在非总部地点，特别是在外地和特派团，妇女任职比例仍然较低，或变化速度较慢。虽然 2021 年 6 月特派团团长和副团长中的妇女任职比例达到 48%，几乎实现了性别均等，但截至 2023 年 6 月的两年期间领导层变动导致这一比例降至 38%。在本报告所述期间，非总部地点的妇女任职比例达到 42.8%，比上一报告所述期间提高 1.6%。从征聘到留用，需要更加一致和有针对性地使用和实施本报告概述的所有可用工具和技术，以缩小总部和非总部地点之间妇女任职比例的差距。

\* A/78/150。



本报告探讨了报告期内在实现性别均等方面取得的进展和遇到的障碍，以及 2021 年至 2023 年期间的相关进展和可获得的信息。根据大会的授权，本报告载有：关于冠状病毒病(COVID-19)大流行对女性工作人员福祉的持续影响的评估；对具体实体为到 2028 年实现性别均等的最新执行计划的分析；旨在协助联合国系统各实体实现性别均等的建议。创造有利的工作环境对于实现和维持性别均等仍然至关重要。

## 目录

	页次
简称 .....	4
一. 导言 .....	6
二. 成功、挑战和经验教训 .....	8
A. 关于提高妇女在联合国系统内地位的双年度调查.....	8
B. 最新执行计划和进展情况 .....	9
三. 妇女在联合国系统的任职情况.....	10
A. 按职等分列的任职情况 .....	10
B. 趋势 .....	12
C. 按职等分列的任职情况 .....	13
D. 驻地协调员 .....	14
E. 按实体分列的任职情况 .....	14
四. 职业生命周期：征聘、留用、晋升和人才管理.....	16
A. 外联、征聘和申请 .....	16
B. 工作人员甄选 .....	17
C. 晋升和人才管理 .....	17
D. 离职 .....	18
五. 领导和问责 .....	19
六. 创造有利环境 .....	20
A. 兼顾职业与个人生活 .....	20
B. 行为标准 .....	21
C. 多样性和包容性 .....	22
D. 全系统性别平等问题协调人网络 .....	23
E. COVID-19 疫情对女性员工的影响 .....	24
七. 特派团环境 .....	24
八. 结论和建议 .....	25
A. 结论 .....	25
B. 建议 .....	26
附件	
一. 截至 2021 年 12 月 31 日长期、连续和定期任用的专业及以上职类工作人员的性别分布情况，按实体分列 .....	31
二. 2023 年关于提高妇女在联合国系统内地位的双年度问卷调查的答复者.....	33
三. 更新 2022-2024 年执行计划的实体 .....	35

## 简称

首协会	联合国系统行政首长协调理事会
COVID-19	冠状病毒病
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	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
艾滋病署	联合国艾滋病/艾滋病联合规划署
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
《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
南苏丹特派团	联合国南苏丹特派团
毒品和犯罪问题办公室	联合国毒品和犯罪问题办公室
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. 导言

1. 联合国秘书长自 2017 年上任以来，始终优先推动在整个联合国系统实现性别均等。秘书长在全系统性别均等战略中亲自承诺：到 2021 年在最高级职位中实现均等，到 2028 年在全系统各级实现均等。自全系统战略启动以来，已经实现了若干第一次。2018 年，有史以来首次在高级管理小组和驻地协调员中实现均等。全职助理秘书长和副秘书长的任命属于秘书长的特权，于 2020 年实现了均等。2021 年，各总部地点实现了性别均等，妇女比例达到 51.3%，联合国系统专业及以上职类妇女任职比例达到 47% 的历史最高水平。

2. 根据大会第 76/142 号决议，本报告提供联合国系统中妇女任职比例的数据，并分析在联合国系统各级创造有利环境和推动实现经重申的 50/50 性别均衡目标方面的进展和挑战。<sup>1</sup> 本报告载列报告期内在实现性别均等方面取得的进展和遇到的障碍，以及 2021 年至 2023 年期间的相关进展和可获得的信息。根据大会第 76/142 号决议的授权，本报告还分析了全球 COVID-19 大流行对女性工作人员福祉的影响，并更新了促进均等的具体实体执行计划。

3. 分析基于几个主要来源。首先，本报告附件一所列的 36 个实体向首协会提供了关于人员、职位空缺和离职的统计数据。<sup>2</sup> 其次，本报告分析了关于性别均等相关政策和做法的全系统两年期调查结果，<sup>3</sup> 联合国性别平等问题协调人网络<sup>4</sup> 在实体一级汇总了对调查的答复。如本报告附件二所示，收到了 77 个实体对两年期调查的答复，其中 47 个是联合国秘书处实体(部门、办事处或特别政治任务或维持和平特派团)，30 个是专门机构、基金或方案。此外，本报告还分析了实现性别均等的具体实体执行计划。截至 2023 年 7 月，有 91 个实体提交了最新的执行计划和状况报告，其中包括本报告附件三所列的 65 个秘书处实体和 26 个专门机构、基金或方案。

4. 妇女署依照其任务规定，牵头及协调整个联合国系统的性别平等工作，本报告也借鉴了妇女署在这方面的专门知识。网上提供的附件对本报告所用数据予以

<sup>1</sup> 在本报告中，“性别均衡”一词与“性别均等”交替使用，两者是同义词，指妇女和男子享有平等代表权。

<sup>2</sup> 这些数据已由首协会核实，涵盖本报告所述期间。

<sup>3</sup> 2023 年，妇女署开展了最近一次两年期调查，内容涉及提高妇女在联合国系统的地位、性别均等相关政策和做法，以及与营造有利工作环境有关的其他领域。共有 77 个秘书处实体和机构、基金和方案(见本报告附件二)完成了调查，其投入载于本报告。与政策有关的问题只针对附件二第一栏所列的各机构、基金和方案。

<sup>4</sup> 秘书处依照秘书长关于秘书处部厅妇女问题协调人的公报(ST/SGB/2008/12)，使用“妇女问题协调人”一词。联合国系统其余实体使用“性别平等问题协调人”一词。两者是同义词，为方便查阅，本报告使用“性别平等问题协调人”一词，应将其理解为指代两者。

补充。<sup>5</sup> 联合国全系统性别均等信息看板定期提供关于整个联合国系统妇女任职情况的最新数据。<sup>6</sup>

### 《北京宣言》和《行动纲要》和秘书长的全系统性别均等战略

5. 1995 年，第四次妇女问题世界会议通过《北京宣言》和《行动纲要》，其中确立了在专业及以上职类实现 50/50 性别均衡的目标。《宣言》第 193(c)段指出，联合国必须“继续收集和传播关于男女参与决策的定量和定性数据，并分析他们对决策产生的不同影响，监测到 2000 年朝实现秘书长提出的妇女担任管理和决策职位 50%的指标方面所取得的进展”。

6. 2022 年是秘书长全系统性别均等战略启动五周年。自该方案启动以来，大多数联合国实体在这一领域都取得了重大进展，包括制定和实施了吸引、征聘和晋升妇女的政策和做法，并创造了有利的工作环境，以支持更大程度的包容。实现性别均等的联合国实体数量从 2017 年的 5 个增加到 2023 年的 27 个。为了继续取得进展，要求联合国各实体制定 2022-2024 年期间最新的性别均等执行计划。

7. 秘书长强调了通过特别措施等手段促进性别均等的重要性，例如，在其 2021 年题为“我们的共同议程”的报告(A/75/982)中，他重申了到 2028 年实现性别均等的承诺。

8. 近年来采取了若干重大政策举措。2022 年 7 月 1 日，颁布了关于工作人员甄选制度的订正行政指示(ST/AI/2010/3/Rev.1)，其中指出，工作人员无论其目前的职等如何，现在都有资格申请职位空缺。这项措施旨在为所有人，包括妇女和初级职位的工作人员提供更广泛和更容易获得的职业机会。在 2023 年通过的关于缩编或改组导致终止任用的行政指示(ST/AI/2023/1)中，性别被列为比较审查的三个决胜因素之一，比较审查决定了在缩编实体内考虑留用工作人员的优先顺序。这意味着，在用于留用的内部排名程序中，对于实体内各职类各职等未达到均等的性别，该性别的工作人员将被排在较靠前的位置。根据 2022 年通过并于 2023 年 1 月 1 日生效的大会第 77/256 号决议，产假、陪产假和收养假规定已被父母双方 16 周的标准育儿假规定所取代，因生育而成为父母的工作人员可额外休 10 周。

9. 还作出了更多努力，处理和应对与性别均等有关的外地具体挑战。妇女署制定的《联合国系统外地有利环境准则》正在得到更广泛的实施。《准则》提供了以下领域的建议 and 良好做法：兼顾职业和个人生活；行为标准；安保和安全；职业安全、健康和福祉；征聘、人才管理和留用；领导、执行和问责制。该准则是在秘书长 2019 年发布的《联合国系统有利环境准则》基础上制定的。此外，2021 年启动了联合国全系统性别均等看板，以按实体、职等、工作人员职类、年龄组

<sup>5</sup> 见 <http://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/women-in-the-united-nations/reports-and-monitoring>。

<sup>6</sup> 见 [www.tinyurl.com/undp-unw-dashboard](http://www.tinyurl.com/undp-unw-dashboard)。

和工作地点，包括在联合国国家工作队一级，每季度监测和跟踪全系统在性别均等方面所做的努力。

10. 联合国全系统处理性骚扰问题知识中心<sup>7</sup> 是联合国系统内努力防止和解决性骚扰问题的相关资源、最佳做法和工具的在线储存库，由妇女署与联合国各实体合作，于 2023 年在首协会处理联合国系统各组织内性骚扰问题工作组的框架内开发和推出。

## 二. 成功、挑战和经验教训

### A. 关于提高妇女在联合国系统内地位的双年度调查

11. 在关于提高妇女在联合国系统内地位的双年度调查中，93%的受调查实体报告称对性别平等的认识和关注有所提高，高于 2021 年的 88%。另一项关键成就是，77%的受调查实体表示获得了高级领导层和管理人员的积极认同和支持，这一比例高于之前的 73%。调查结果显示，领导层的支持对于提高认识至关重要，而提高认识又会影响到其他人员，这是组织变革的先决条件。

12. 受调查实体中有 75%报告在促进有利的工作环境方面取得了进展，比上次调查增加了 4 个百分点。80%以上的受调查实体修订了育儿假政策，以符合大会第 77/256 号决议，86%的受调查实体报告称提供了指定哺乳空间。所有实体都提供某种形式的弹性工作安排，并且许多实体继续优先考虑兼顾职业和个人生活。

13. 80%的受调查实体在组织内部实现性别均等方面取得了进展。然而，调查结果确实表明，在执行全系统性别均等战略方面持续存在一系列挑战，75%的答复者报告说缺乏必要的预算资源，其他答复者则指出，在征聘决定方面缺乏问责制，人才库有限，难以平衡在征聘、甄选和雇用方面不同的优先事项。

14. 各实体之间和各职等之间的进展也不均衡。非总部地点仍然存在挑战，妇女任职比例继续落后于总部地点。虽然 2021 年 6 月，特派团团长和副团长中的妇女任职比例达到 48%，几乎实现了性别均等，但截至 2023 年 6 月的两年期间领导层变动导致这一比例降至 38%。此外，P-4 及以上职等实现性别均等的进展一直慢于 P-1、P-2 和 P-3 职等。

15. 一些受调查实体报告说，妇女申请人人数有限一直是造成挑战的原因之一。在特派团团长和副团长一级实现和保持性别均等的挑战因全球领导力格局而变得更加复杂，对于通常需要高级外交和政治经验的最高级别政治任命，女性人才库的深度受到全球领导力格局的影响。

16. 造成挑战的一个因素也可能是解读候选人资格时存在的无意识偏见。儿基会利用暂行特别措施，在 18 个月内将 P-5 职等的妇女任职比例从 43%提高到近 49%，在这一过程中汲取了宝贵的经验教训。这一成绩说明征聘过程中普遍存在性别偏

<sup>7</sup> 见 <https://shknowledgehub.unwomen.org/>。



见，突出表明必须积极努力消除这种偏见。它还凸显了与各种内部和外部候选人进行人才外联的重要性。

## B. 最新执行计划和进展情况

17. 2022 年，要求所有联合国实体提交最新的 2022-2024 年期间具体实体执行计划，这是自 2018 年根据全系统性别均等战略制定初始计划以来的第二次更新。对执行计划的分析表明，大多数联合国实体在建立对性别问题有敏感认识的架构以消除征聘、工作人员甄选、晋升和领导承诺方面的不平等和偏见、促进对性别均等目标的问责和营造有利的工作环境方面取得了令人印象深刻的进展。

18. 在实现性别均等目标方面取得显著进展的实体往往有侧重于以下方面的执行计划：

(a) **展现领导力和促进问责制。**成功的执行计划包含有针对性的目标和明确的角色和职责，并促进问责制。此种计划还纳入了对各级人员的各种问责机制，如主要业绩指标以及对性别均等目标所作贡献的自我评估和上级管理人员评估。有针对性和有意识地使用暂行特别措施以实现特定目标也是一个共同特点。例如，秘书处高级管理人员契约中增加了性别均等目标，并每年通过高管业绩委员会向秘书长报告进展情况。还通过秘书处内针对具体实体的管理看板监测性别均等目标，并每年向管理委员会报告总体进展情况；

(b) **收集和分析按性别分列的数据。**这是有力的执行计划和取得显著进展的组织的一个关键出发点。一些实体开始了制定执行计划的进程，按性别分列工作人员参与调查数据，并拨出专门时间和资源讨论这一事项，从而能够查明差距和发现改进机会，并随后制定适合本组织具体需要的计划。持续监测以查明和作出必要调整也很重要；

(c) **营造包容性的组织文化。**注重执行《有利环境准则》和《外地有利环境准则》的推荐的实体也在实现性别均等方面取得了进展。这包括领导层和性别平等问题协调人之间的密切合作。一些实体报告说，有必要开展更多工作，以确保妇女在其职责范围内得以增强权能，并能够发展其职业生涯。领导层的认同感也被认为是创造有利于组织变革的文化的文化的关键。

19. 总的来说，各实体在实现性别均等的战略构想中纳入了同样的内容。在最新的执行计划中，近 60% 的计划都把重点放在征聘上，目的是在征聘和甄选过程中尽早确定实现性别均等目标的机会。几乎所有实体都注重采取举措，建立从初级到高级职等的合格女性候选人后备队伍，同时加强现有的管理和领导力培训。这些实体通常侧重于扩大人才外联以填补空缺，并建立合格妇女工作人员数据库。此外，30% 以上的实体提交了执行计划，并侧重于纳入更多的监测和按性别分列的数据收集机制。

20. 分析表明，成功的执行计划不仅仅是一系列举措。最重要的是，领导层的承诺和随后的行动，再加上应对能力、适应能力、创造力和对性别均等的重视，是取得进展的关键。

### 三. 妇女在联合国系统的任职情况

#### A. 按职等分列的任职情况

截至 2020 年 12 月 31 日和 2021 年 12 月 31 日联合国系统所有地点长期、连续和定期任用工作人员的性别分布情况，按职等分列

职等	2020 年 12 月 31 日			2021 年 12 月 31 日			差异(女性占总数的百分比), 2020-2021 年	差异(女性占总数的百分比), 2019-2021 年
	男性	女性	女性占比 (百分比)	男性	女性	女性占比 (百分比)		
未叙职等	152	124	44.9	145	129	47.1	2.2	5.3
主任								
D-2	414	228	35.5	436	255	36.9	1.4	-0.9
D-1	1 217	831	40.6	1 220	878	41.9	1.3	3.5
<b>小计</b>	<b>1 631</b>	<b>1 059</b>	<b>39.4</b>	<b>1 656</b>	<b>1 133</b>	<b>40.6</b>	<b>1.3</b>	<b>2.7</b>
专业								
P-5	4 108	2 713	39.8	4 141	2 941	41.5	1.8	2.4
P-4	6 872	5 581	44.8	7 245	6 073	45.6	0.8	1.2
P-3	5 810	5 292	47.7	6 131	5 814	48.7	1.0	1.7
P-2	1 649	2 367	58.9	1 835	2 604	58.7	-0.3	0.6
P-1	61	145	70.4	81	154	65.5	-4.9	-5.2
<b>小计</b>	<b>18 500</b>	<b>16 098</b>	<b>46.5</b>	<b>19 433</b>	<b>17 586</b>	<b>47.5</b>	<b>1.0</b>	<b>0.7</b>
本国专业干事								
本国干事-E	2	1	33.3	2	1	33.3	0.0	33.3
本国干事-D	234	210	47.3	229	225	49.6	2.3	2.0
本国干事-C	2 106	1 835	46.6	2 218	1 959	46.9	0.3	1.1
本国干事-B	3 707	2 919	44.1	3 948	3 172	44.6	0.5	0.9
本国干事-A	2 032	1 738	46.1	2 368	2 182	48.0	1.9	1.5
<b>小计</b>	<b>8 081</b>	<b>6 703</b>	<b>45.3</b>	<b>8 765</b>	<b>7 539</b>	<b>46.2</b>	<b>0.9</b>	<b>38.9</b>
外勤事务人员								
FS-7	27	4	12.9	28	4	12.5	-0.4	5.6
FS-6	337	86	20.3	323	94	22.5	2.2	2.1
FS-5	1 094	481	30.5	999	461	31.6	1.0	1.4
FS-4	920	340	27.0	842	305	26.6	-0.4	-0.4
FS-3	9	2	18.2	7	2	22.2	4.0	-0.9
<b>小计</b>	<b>2 387</b>	<b>913</b>	<b>27.7</b>	<b>2 199</b>	<b>866</b>	<b>28.3</b>	<b>0.6</b>	<b>7.9</b>
一般事务人员								
G-7	1 795	2 402	57.2	1 970	2 699	57.8	0.6	0.1

职等	2020年12月31日			2021年12月31日			差异(女性占总数的百分比), 2020-2021年	差异(女性占总数的百分比), 2019-2021年
	男性	女性	女性占比 (百分比)	男性	女性	女性占比 (百分比)		
G-6	5 962	7 935	57.1	6 525	8 680	57.1	0.0	-0.1
G-5	5 715	7 606	57.1	6 350	8 403	57.0	-0.1	-0.1
G-4	4 858	3 063	38.7	5 149	3 659	41.5	2.9	1.2
G-3	3 637	692	16.0	3 615	813	18.4	2.4	-0.4
G-2	5 301	247	4.5	5 441	262	4.6	0.1	0.1
G-1	69	35	33.7	113	58	33.9	0.3	2.0
<b>小计</b>	<b>27 337</b>	<b>21 980</b>	<b>44.6</b>	<b>29 163</b>	<b>24 574</b>	<b>45.7</b>	<b>1.2</b>	<b>2.8</b>
<b>共计</b>	<b>58 088</b>	<b>46 877</b>	<b>44.7</b>	<b>61 361</b>	<b>51 827</b>	<b>45.8</b>	<b>1.1</b>	<b>1.2</b>

21. 上表包含“未叙职等”的数据，涵盖 D-2 以上的所有职等，包括副秘书长、助理秘书长、专门机构负责人(包括总干事、副总干事、助理总干事和秘书长)以及各基金和方案的负责人。秘书处内助理秘书长和副秘书长级别的任命数据仍然在题为“秘书处的组成：工作人员情况统计”的秘书长报告中列报。<sup>8</sup>

22. 截至 2021 年 12 月 31 日，联合国系统专业及以上职类中的妇女任职比例为 47.0%，高于上次报告的 45.3%。上表显示，专业职类妇女任职比例最高，为 47.5%。

23. 2020 年至 2021 年，女性在所有职位中的比例稳步上升 1.1 个百分点。“未叙职等”职类增加最多，增加了 5.3 个百分点，达到 47.1%。主任职类的妇女任职比例小幅增加 1.3 个百分点，专业职类则增加 1 个百分点。本国专业干事中的妇女任职比例增加 0.9 个百分点。外勤事务和一般事务职类的任职比例分别增加 0.6 和 1.2 个百分点。外勤事务职类中的妇女任职比例仍然最低，为 28.3%。

24. 在本报告所述期间，专业及以上职类中的妇女总体任职比例继续与级别呈负相关性。记录到的唯一例外是秘书长在副秘书长和助理秘书长级别任命的官员。

<sup>8</sup> 关于该主题的最新报告(A/77/580)表明，截至 2021 年 12 月，在副秘书长一级任命了 34 名女性和 38 名男性，在助理秘书长一级任命了 34 名女性和 39 名男性。

## B. 趋势

## 2011 至 2021 年联合国系统专业及以上职类(P-1 至未叙职等)工作人员的性别分布情况

年度	P-1			P-2			P-3			P-4			P-5			D-1			D-2			未叙职等			共计		
	男性	女性占比		男性	女性占比		男性	女性占比		男性	女性占比		男性	女性占比		男性	女性占比		男性	女性占比		男性	女性占比		男性	女性占比	
		女性	(百分比)		女性	(百分比)		女性	(百分比)		女性	(百分比)		女性	(百分比)		女性	(百分比)		女性	(百分比)		女性	(百分比)		女性	(百分比)
2011	48	75	61.0	1 477	1 965	57.0	4 816	4 027	46.0	5 947	3 805	39.0	4 125	2 004	33.0	1 295	565	30.0	430	158	27.0	182	78	30.0	18 320	12 677	40.9
2012	43	75	64.0	1 418	1 902	57.0	4 986	4 185	46.0	6 021	3 975	40.0	4 123	2 095	34.0	1 304	594	31.0	423	167	28.0	194	78	29.0	18 512	13 071	41.4
2013	58	71	55.0	1 417	1 917	57.0	5 208	4 270	45.0	6 029	4 092	40.0	4 114	2 116	34.0	1 268	606	32.0	405	174	30.0	194	72	27.0	18 693	13 318	41.6
2014	63	92	59.0	1 449	1 943	57.0	5 243	4 275	45.0	6 090	4 164	41.0	4 087	2 215	35.0	1 244	611	33.0	394	174	31.0	198	76	28.0	18 768	13 550	41.9
2015	61	95	61.0	1 464	1 984	58.0	5 288	4 407	45.0	6 070	4 363	42.0	4 046	2 281	36.0	1 138	573	33.0	380	169	31.0	221	81	27.0	18 668	13 953	42.8
2016	67	111	62.0	1 621	2 176	57.0	5 642	4 770	46.0	6 490	4 657	42.0	4 142	2 375	36.0	1 226	630	34.0	349	168	33.0	218	76	26.0	19 755	14 963	43.1
2017	83	140	63.0	1 565	2 129	58.0	5 432	4 791	47.0	6 399	4 842	43.0	4 040	2 427	38.0	1 254	685	35.0	393	204	34.0	180	91	34.0	19 346	15 309	44.2
2018	78	148	66.0	1 652	2 248	58.0	5 645	4 996	47.0	6 736	5 187	44.0	4 130	2 540	38.0	1 246	726	37.0	399	229	36.0	166	114	41.0	20 052	16 188	44.7
2019	60	148	71.0	1 755	2 418	58.0	5 919	5 237	47.0	6 844	5 455	44.0	4 125	2 642	39.0	1 284	790	38.0	406	246	38.0	164	116	41.0	20 557	17 052	45.3
2020	61	145	70.0	1 649	2 367	59.0	5 810	5 292	48.0	6 872	5 581	45.0	4 108	2 713	40.0	1 217	831	41.0	414	228	36.0	152	124	45.0	20 283	17 281	46.0
2021	81	154	66.0	1 835	2 604	59.0	6 131	5 814	49.0	7 245	6 073	46.0	4 141	2 941	42.0	1 220	878	42.0	436	255	37.0	145	129	47.0	21 234	18 848	47.0

注：2011 至 2014 年数据摘自首协会人力资源年度统计报告(<https://unsceb.org/reports>)，反映持一年或更长期合同的工作人员情况。2014 年以后的数据反映长期、连续或定期任用的工作人员情况，无论合同期长短。

25. 上表显示，尽管 P-3 职等的女性占比已取得进展，到 2021 年达到 49%，但 P-3 及以上职等的女性任职比例仍然偏低。整体趋势显示，尽管初始职级中的妇女任职比例较高，但这并未自动转化为更高级别中妇女任职人数的成比例增长。2011 年至 2021 年期间，D-1 和 D-2 职等的妇女任职比例出现两位数的增长，但任职比例仍然低于均等水平，分别为 42%和 37%。与此同时，在“未叙职等”职类中，到 2021 年妇女所占比例为 47%。

26. 2023 年，27%的受调查实体报告称，职业发展机会不足仍是 P-4 及以上职等实现性别均等的主要障碍之一，而 2021 年报告中持这一观点的实体比例为 50%。这表明，自上次报告以来，在增加中高级工作人员职业晋升机会方面取得了进展。一些受调查实体还指出，自 2021 年以来，它们在 P-4 职等的性别均等方面取得了实质性进展，但在 P-5 职等实现性别均等仍然具有挑战性，这种挑战在主任级工作人员中更为严峻。

27. 努力缩小高级职等性别差距的一个例子是，国贸中心于 2022 年启动了针对高级管理人员的性别平等培训，该培训面向为 P-4 及以上职等工作人员，以支持高层管理人员在性别平等方面的集体和个人能力发展。另一个例子是，裁军事务厅在其促进性别均等的外联工作中，考虑到高级工作人员因即将退休而出现的预期更替。

### C. 按职等分列的任职情况

截至 2021 年 12 月 31 日长期、连续和定期任用的专业及以上职类工作人员的女性分布情况，按总部和非总部地点分列

职等	总部			非总部			共计		
	男性	女性	女性占比 (百分比)	男性	女性	女性占比 (百分比)	男性	女性	女性占比 (百分比)
未叙职等	99	97	49.5	46	32	41	145	129	47.1
主任									
D-2	256	147	36.5	180	108	37.5	436	255	36.9
D-1	601	434	41.9	619	444	41.8	1 220	878	41.8
<b>小计</b>	<b>857</b>	<b>581</b>	<b>40.4</b>	<b>799</b>	<b>552</b>	<b>40.9</b>	<b>1 656</b>	<b>1 133</b>	<b>40.6</b>
专业									
P-5	2 035	1 586	43.8	2 106	1 355	39.2	4 141	2 941	41.5
P-4	3 206	3 262	50.4	4 039	2 811	41	7 245	6 073	45.6
P-3	2 555	3 045	54.4	3 576	2 769	43.6	6 131	5 814	48.7
P-2	863	1 521	63.8	972	1 083	52.7	1 835	2 604	58.7
P-1	56	110	66.3	25	44	63.8	81	154	65.5
<b>小计</b>	<b>8 715</b>	<b>9 524</b>	<b>55.7</b>	<b>10 718</b>	<b>8 062</b>	<b>48.1</b>	<b>19 433</b>	<b>17 586</b>	<b>47.5</b>
<b>共计</b>	<b>9 671</b>	<b>10 202</b>	<b>51.3</b>	<b>11 563</b>	<b>8 646</b>	<b>42.8</b>	<b>21 234</b>	<b>18 848</b>	<b>47.0</b>

28. 上表列示了各实体报告的总部和非总部工作地点工作人员的性别分布情况，各实体的数据如本报告附件一所示。鉴于附件一所列实体的多样性，“非总部”一词包含区域、次区域、国家和外地办事处以及分支机构。同一工作地点可能被视为一个实体的总部和另一实体的非总部。

29. 尽管总部地点实现了性别均等，非总部地点在实现各职等性别均等方面的总体进展继续落后于总部地点，总体差距为 8.5 个百分点。消除在外地提高妇女任职比例的障碍，将大力推动旨在实现本组织各级性别均等目标的努力。总部和非总部地点主任级的妇女任职比例均低于其他职等，分别为 40.4% 和 40.9%。差距最大的是 P-2、P-3 和 P-4 职等，总部地点中这些职等的妇女任职比例比非总部地点高出 10 个百分点。

#### D. 驻地协调员

##### 全球所有外地办事处驻地协调员人数(2020、2021 和 2022 年)

职等	2020 年 12 月			2021 年 12 月			2022 年 12 月		
	男性	女性	女性(%)	男性	女性	女性(%)	男性	女性	女性(%)
助理秘书长	5	4	44.4	6	6	50.0	7	4	36.4
D-2	13	13	50.0	16	13	44.8	17	14	45.2
D-1	35	39	52.7	31	37	54.4	32	39	54.9
<b>共计</b>	<b>53</b>	<b>56</b>	<b>51.4</b>	<b>53</b>	<b>56</b>	<b>51.4</b>	<b>56</b>	<b>57</b>	<b>50.4</b>

资料来源：发展协调办公室。

30. 2018 年在驻地协调员中实现了性别均等，这一整体均等成果维持至今。驻地协调员职位固有的自然减员和工作人员不断流动造成百分比的波动，而驻地协调员职位数量较少这一状况会将发生的任何变化放大。然而，驻地协调员中妇女在 D-1 职等的任职比例一直高于 D-2 和助理秘书长职等，因为 D-1 职等的职位较多。

#### E. 按实体分列的任职情况

##### 截至 2021 年 12 月 31 日长期、连续和定期任用的专业及以上职类工作人员中的妇女所占百分比，按实体分列

女性(百分比)	实体数目	实体(女性所占百分比)
≥ 50	10	妇女署(80.5)、联合国系统职员学院(61.5)、国际法院(57.6)、世旅组织(55.1)、人口基金(53.4)、教科文组织(52.5)、艾滋病署(52.4)、泛美卫生组织(51.1)、儿基会(50.8)、联合国大学(50.6)
40-49.9	21	劳工组织(49.8)、国际移民组织(48.5)、开发署(48.2)、农发基金(48.0)、近东救济工程处(47.5)、世卫组织(47.3)、知识产权组织(47.3)、难民署(47.1)、粮食署(46.7)、联合国秘书处(45.8)、国贸中心(45.7)、海事组织(45.0)、气象组织(44.2)、公务员制度委员会(44.0)、粮农组织(43.4)、养恤基金(43.1)、国际培训中心(42.9)、项目署(42.1)、气候公约秘书处(41.1)、国际电联(41.0)、训研所(40.5)
< 40	5	原子能机构(36.6)、工发组织(36.0)、国际民航组织(31.4)、电算中心(27.1)、万国邮联(21.1)

31. 上表按实体列出了长期、连续和定期任用的专业及以上职类工作人员中的女性总体所占百分比。不过，由于初始职级中的妇女任职比例历来较高，因此，仅关注各实体中的妇女总体任职比例并不能了解各职等的不同任职比例。<sup>9</sup> 联合国全系统性别均等信息看板提供了更多最新数据。

32. 世旅组织的妇女任职比例增长最为明显，从上一个报告所述期间的不到 50% 增至本报告所述期间的 55.1%。项目署也取得了显著进展，从 2019 年的 35.3% 增至 2021 年的 42.1%。

### 在男性占主导地位的部门推进性别均等的具体努力

33. 安全和后勤等男性主导的部门以及某些技术和外地环境在实现性别平等方面面临持续的挑战。受调查实体中有 72% 在这方面作出了具体努力，包括增进获得领导职位的机会，参与宣传和提高认识、能力建设和技能发展举措，以及更广泛的征聘和外联活动。例如，信息和通信技术厅编制了一份包容性征聘核对表，供征聘管理人在整个征聘和甄选过程中作为参考。

34. 原子能机构启动了 Lise Meitner 方案，为职业生涯初期和中期的妇女提供提高技术和软技能的机会。2022 年，联合国维也纳办事处/毒品和犯罪问题办公室与安保和安全处合作，为外部女性申请人举办讲习班。举办讲习班的目的是让参加者熟悉该处的工作，提高对当前工作机会的了解，并就申请和甄选程序向可能的申请人提供指导。这些讲习班产生了积极的影响，因为后来妇女被招聘到当时空缺职位的比例为 67%。

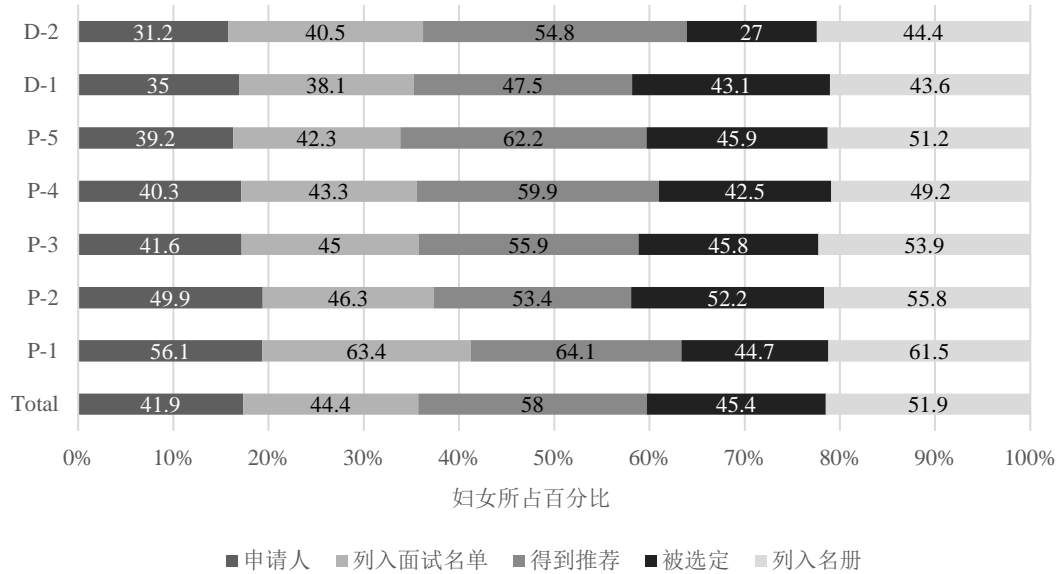
35. 安全和安保部更新了某些职务说明，取消了以前要求具有传统安全机构经验的限制性标准，并通过着重介绍女性工作人员的故事，使其网站更具包容性。为了吸引具有更广泛技能和代表更加优化的地域平衡的人口构成更多样化的工作人员，该部实施了一项严格的外联和沟通战略，加强与妇女网络和组织的联系，在网上招聘网站和出版物上刊登广告，并更多地使用社交媒体。

36. 妇女署安保和安全处启动了一项针对年轻人的渐进征聘方案。重点是宣传与通信、教育和职业安全有关的安保和安全专家的作用，以吸引更多妇女走上传统上由男性主导的职业道路。征聘方案加上广泛的外联活动的结果是，收到了大量女性的申请。通过该方案，妇女署安保和安全处实现了性别均等。为鼓励留用妇女，提供了持续的能力建设、辅导、职业规划和利用联合国安保管理系统机构间平台的机会。

<sup>9</sup> 本报告附件一提供了按性别、实体和职等分列的性别分布详情。

## 四. 职业生命周期：征聘、留用、晋升和人才管理

2020年1月1日至2021年12月31日期间联合国系统工作人员甄选过程各阶段中妇女所占百分比，按职等分列



37. 在工作人员甄选阶段，专业及以上职类职位申请者中的妇女占比为 41.9%。这一比例高于上个报告所述期间，表明加大工作力度后已成功接触到更多女性申请人并提高了联合国作为雇主的吸引力。妇女在入围短名单和列入名册的人员中所占比例略高于前几个报告所述期间。P-1 职等的情况尤其如此，几乎在工作人员甄选的所有阶段，妇女所占比例都最大。D-2 职等仍然是入选妇女比例最低的职等，与其他职等的差距十分明显。

### A. 外联、征聘和申请

38. 受调查实体指出，在征聘和申请阶段实现性别均等的挑战之一是女性申请人人数少，因此需要开展更有针对性的外联活动。

#### 有针对性、包容和广泛的外联

39. 如妇女署编制的包容性空缺通知指南中的良好做法范例所述，92%的受调查实体在其宣传产品(如征聘材料和空缺通知)中把性别均等放在重要地位。<sup>10</sup> 一些组织在初始筛选过程中隐藏识别标记和个人详细信息。各组织还报告说，它们已采取步骤，加强有针对性的外联工作，一些组织最大限度地利用社交媒体扩大征聘人才库，一些组织则侧重于与相关行业伙伴合作举办征聘活动，并在为潜在候选人提供指导方面发挥积极作用。

<sup>10</sup> 妇女署，“关于编制包容性空缺通知的指南：联合国的良好做法范例”，2022年5月。



## 暂行特别措施

40. 2020 年更新了题为“实现性别均等的暂行特别措施”的行政指示(ST/AI/2020/5)，确立了适用于秘书处内尚未实现性别均等的候选人甄选和任用的暂行特别措施，并加强了征聘方面的问责制。接受调查的实体中，共有 65%的实体制定了暂行特别措施，其中 79%的实体报告说，这些措施目前正在执行。

41. 环境署在征聘阶段采取了特别措施，以确保在征聘过程中，特别是在 P-5 和 D-1 职等的征聘过程中，男女候选人都得到考虑。环境署随后在各职等实现或接近实现了均等，并持续监测妇女任职比例，以确保保持性别均等。

42. 受调查实体实施的暂行特别措施的例子包括最低限度的产出、将性别作为决胜因素使用以及与潜在候选人进行外联。例如，移民组织要求征聘小组说明候选人如何符合该组织的性别和地域目标。

## B. 工作人员甄选

43. 据报告，所有受调查实体都在工作人员甄选政策中对面试小组的性别平衡作出了规定，71%的受调查实体对甄选决定的审查机构中的性别平衡作出了规定，这一比例自 2021 年以来有了显著增长，当时的数字分别为 68%和 46%。然而，只有 35%的受调查实体要求在尚未实现均等的员额的推荐候选人名单上实现性别均等，这表明有改进的机会。

44. 大多数受调查实体报告说，向征聘管理人提供了实时工作人员数据，以便其了解征聘决定如何影响实现性别均等的进展，但只有不到一半的实体要求对征聘管理人进行无意识偏见方面的培训。联合国内罗毕办事处等一些办事处已吸纳性别平等问题协调人参与工作人员甄选过程，以消除现有的偏见。安全和安保部重新评估了对申请人的最低要求，以建立更广泛的技能组合和更广泛的地域平衡，重点是性别均等。

## C. 晋升和人才管理

### 领导能力培训和辅导方案

45. 80%的受调查实体为所有工作人员推出了领导能力或管理培训方案，58%的受调查实体专门为妇女设计了此类方案。难民署为妇女举办女性领袖同盟圈，由女性高层管理人员指导女性中层管理人员。知识产权组织通过提高灵活性来增加内部流动的机会，从而使工作人员能够承担临时任务，扩大经验并获得新技能，这对妇女晋升到更高级别的职位特别有利。

46. 辅导方案也可在支持妇女职业发展方面发挥作用，特别是考虑到妇女历来被排除在非正式网络之外。共 65%的受调查实体为所有人员提供辅导方案，26%的受调查实体专门为妇女提供辅导方案。例如，项目署为所有人员提供辅导方案，并且自 2020 年以来，女性占被辅导者的 69%。

47. 成长中女性领导人方案是一个联合方案，由 11 个联合国实体的女性工作人员制定并向其开放，该方案明确与联合国的性别均等目标保持一致，专门针对希望发展领导技能的 P-3 职等女性。<sup>11</sup>

### 机构间流动

48. 两年一次的调查结果显示，妇女机构间流动面临的挑战与地域流动具体相关。根据受调查实体称，对妇女而言，同一工作地点内的机构间流动往往比机构内地域流动更容易。妇女处于不利地位的一些因素包括照护责任分配不平等，以及将这些照护责任置于工作之上的社会期望，这意味着妇女更有可能因为其男性伴侣的职业而搬迁，而不是相反。一些实体指出，更大的灵活性和相互承认的态度，加上上级组织和接收组织透明的财务责任，是促进更有活力的机构间流动的潜在成功因素。各实体还指出，增加借调和短期任用的机会，以及在与同等资格的外部男性候选人竞争时，保持对联合国系统内部女性候选人的优先考虑，可以增加女性参与机构间流动的机会。

## D. 离职

长期、连续和定期任用的专业及以上职类工作人员的离职原因分布情况，按性别分列(2020 年 1 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日)

离职原因	男性 (共计)	女性 (共计)	女性占比 (百分比)	因该原因离职者占离职 总人数的百分比(女性)	因该原因离职者占离职 总人数的百分比(男性)
弃职	3	1	25.0	0.0	0.1
员额裁撤	52	35	40.2	1.3	1.7
协议终止任用	141	101	41.7	3.8	4.6
任用到期	978	871	47.1	32.4	32.1
死亡	63	19	23.2	0.7	2.1
因行为不当被解雇	36	9	20.0	0.3	1.2
顾全本组织利益	70	67	48.9	2.5	2.3
跨机构借调	53	35	39.8	1.3	1.7
跨机构转调	200	236	54.1	8.8	6.6
辞职	713	790	52.6	29.4	23.4
退休(提前和到规定年龄)	689	479	41.0	17.8	22.6
立即开除	5	2	28.6	0.1	0.2
终止任用——健康原因	32	35	52.2	1.3	1.1
终止任用——不称职	10	8	44.4	0.3	0.3
<b>共计</b>	<b>3 045</b>	<b>2 688</b>	<b>46.9</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

<sup>11</sup> 参加的实体包括劳工组织、国际电联、人道主义事务协调厅、艾滋病署、难民署、儿基会、联合国日内瓦办事处、联合国系统职员学院、世卫组织和知识产权组织。见 <https://learning.unog.ch/node/9019>。

49. 男性和女性工作人员离职大多因为以下三个原因：

(a) **任用到期**。这是男女工作人员离职的最常见原因，分别为 32.4%和 32.1%；

(b) **辞职**。女性工作人员因该原因离职的比例更高，为 29.4%，男性工作人员中的这一比例为 23.4%。尽管妇女在专业及以上职类中占比较低，仅为 47%，但在本报告所述期间，妇女占辞职总人数的 52.6%；

(c) **退休**。女性工作人员因该原因离职的比例为 17.8%，男性工作人员中的这一比例为 22.6%。这一差距可能反映了历史上的性别不平衡，但也可以作为一个长期指标，显示女性是否与男性一样经常会在整个任期内留在联合国。

50. 新任用人员和现有员工即将退休的情况创造了机会，可在尚未实现性别均等的各级提高妇女任职比例。这种情况突出表明，需要继续培养人才、对内部人才储备进行战略规划，并开展结构化员工队伍和继任规划。

### 离职调查和面谈

51. 离职调查和面谈可以是评估离职背后原因的有效工具，因此对联合国是否能够创造和加强有利工作环境至关重要。在受调查实体中，共有 69%进行了离职面谈，但其中只有 32%按照全系统性别均等战略的建议进行了强制性面谈。

52. 工发组织自 2009 年以来一直实行强制性离职面谈，对相关的问卷调查表进行分析，找出新出现的模式和关切问题，并每年向总干事报告分析结果。世卫组织在 2022 年更新了离职调查，以确定工作人员，特别是女性离开本组织的原因。离职调查使世卫组织能够收集妇女在本组织的经历，并通过交叉视角对其进行分析。离职面谈和调查也可以是重要工具，用于确定性骚扰或其他类型的滥用职权等违禁行为的普遍程度。

## 五. 领导和问责

53. 与前两次报告相比，越来越多的实体表示在领导层积极支持性别均等方面取得了进展。在 2019 年进行的调查中，缺乏高级管理层的积极支持是实施全系统性别均等战略最常见的挑战之一，但在最近的调查中，这是最不常见的挑战之一。此外，77%的受调查实体报告称，自 2021 年的调查以来，高层的认同度有所提高，这一比例高于 2021 年的 73%。

54. 在两年期调查和最新执行计划中，明确指出了高层的认同度和积极支持对于在实现性别均等方面取得进展的重要性。绝大多数受调查实体表示，高级领导层对性别均等和提高认识的承诺、工作人员的认同、同事的支持以及组织和文化变革的能力是相辅相成的。各实体报告说，领导层对这一问题的投入提高了整个组织的认识，将性别均等提升为一个共同和可见的优先事项，并推行了组织变革。在秘书处内，各实体负责人与秘书长签订的契约中规定了具体实体一级的性别均等目标。在业绩周期结束时，对这些目标的实现情况进行评估，并通过高管业绩委员会向秘书长报告进展情况。

55. 然而，答复者指出，增加对性别均等的支持并不总能带来充足的财政和人力资源分配，领导层的积极认同和支持是实现性别均等的必要条件，但还不够。事实上，一些实体指出，在取得明显进展后，性别均等工作有时似乎被置于次要地位，因为人们认为问题已经解决，尽管有明显的证据表明情况并非如此。

56. 一些答复者认为，在性别均等被视为对本组织优先事项的成效影响不大的某些情况下，性别均等缺乏领导层的积极支持是一个长期问题。一些实体成功地解决了这个问题，将性别平等工作定位为对所有人员有利，提高关于促进公平和包容的工作场所是实体内每个人的责任的认识，并为所有人员设定明确的期望和角色，无论其职位或性别如何。政治和建设和平事务部与和平行动部于 2020 年启动了“建设我们的支柱”倡议，将性别均等定为优先管理事项。该方案将性别平等、多样性和包容性确定为优先组织事项。

## 六. 创造有利环境

57. 有利环境指信奉平等、消除偏见且包容所有人员的工作环境。正如全系统性别均等战略所强调的那样，只有在安全、重视多样性并为所有人提供平等机会的工作环境中，才能实现包容和平等。

### A. 兼顾职业与个人生活

#### 弹性工作安排

58. 工作场所的灵活性可支持处于各种境况的工作人员，包括负有照护责任的个人。全球大流行病有助于使弹性工作安排正常化，这些政策的继续实施使工作人员满意度提高，也带来了积极的工作成果。

59. 受调查实体报告说，最常见的弹性工作安排类型是远程办公(100%)、错开上下班时间(83%)和压缩工作天数(62%)。然而，在有外地工作人员的受调查实体中，只有 48%提供并推广外地弹性工作安排，12%提供但没有推广这种安排。弹性工作安排在外地、包括特派团中的可用性和执行情况，因工作要求的背景和性质而有很大差异。

60. 受调查实体指出，弹性工作安排大大有助于更好地平衡工作与生活，从而改善工作人员的福祉并有助于留住人才。在国际电联，弹性工作安排受到工作人员的赞赏，据报告称对心理健康产生了积极影响。在难民署，弹性工作安排增加了对多样化员工队伍的吸引力和留用，增进了信任，并使业务在各种情况下都能保持连续性。裁军事务厅指出，弹性工作安排引入了在线协作的新方式，并为工作人员提供能更有效地在不同的地理位置开展工作的机会。在 P-5 职等成功实施暂行特别措施的过程中，儿基会了解到，工作灵活性和支持工作与生活平衡的更好政策对于吸引和留住更多女性候选人至关重要。

61. 大多数受调查实体都认为，弹性工作安排如果能以一致、透明和明确界定的规则和原则来实施，就能发挥最大效用。儿基会指出，事实证明，明确的核准、期望和问责对成功至关重要。外层空间事务厅注意到，高级管理人员的支持对执

行弹性工作安排产生了积极影响，从而使征聘工作更加重视性别均等。受调查实体还指出，成功实施弹性工作安排面临挑战，包括工作时间和非工作时间之间的界限模糊、可能出现孤立状态和入职方面的挑战。

#### 育儿假和更广泛的照护需求

62. 根据国际公务员制度委员会的建议，大会于 2022 年 12 月通过了第 77/256 B 号决议。暂行《工作人员细则》第 6.3 条取代了工作人员细则中关于产假、陪产假和收养假的规定，代之以 16 周的标准育儿假规定，生育的父母有权再享有 10 周的产前或产后假。秘书处还颁布了关于育儿假的新行政指示(ST/AI/2023/2)。在育儿假期间，年假将继续累积。受调查实体中有 83%根据第 77/256 B 号决议提供休假。

#### 现场托儿服务

63. 30%的受调查实体报告称其提供现场托儿服务。联合国教科文组织有一个日间托儿所和一个儿童俱乐部，在放学后和学校假期期间开放。粮农组织的托儿中心最多为 60 名儿童提供现场照护。

64. 许多答复者指出，由于办公室规模和资源有限，在提供现场托儿服务方面存在挑战。其他受调查实体在 COVID-19 封锁期间暂停了托儿服务，尚未重新启动。虽然秘书长叙利亚问题特使办公室不提供正式的托儿服务，但允许有子女的工作人员在学校放假期间或在没有其他托儿选择时将子女带到办公室。

#### 母乳喂养/奶瓶喂养

65. 包容的母乳喂养/奶瓶喂养政策可支持平等育儿和育儿假后重返职场，进而使妇女能够继续职业发展。73%的受调查实体制定了政策，提供每天两小时的母乳喂养/奶瓶喂养时间这一期望的标准待遇。总共有 10%的实体提供两个小时以上喂养时间，13%的实体提供不到两个小时喂养时间。

66. 共有 86%的受调查实体有指定的哺乳室可用，较 2021 年的 73%有显著提高。妇女署与发展协调办公室协作，编制了一份关于为哺乳父母提供专用哺乳空间的性别包容做法说明。

67. 近东救济工程处在其总部设立了哺乳室。秘书处的哺乳室已经升级，可供在联合国总部工作或访问联合国总部的哺乳父母使用。

## B. 行为标准

68. 秘书长颁布了关于应对歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用职权的公报(ST/SGB/2019/8)，目的是确保秘书处所有工作人员和编外人员都享有尊严和得到尊重。公报还旨在确保所有工作人员认识到他们在保持工作场所不存在任何形式的歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用职权方面的作用和责任，意识到有必要防止此类行为，并在发生此类行为时及时采取适当的纠正行动，同时为此类行为的目标群体提供支持。

## 首协会处理联合国系统各组织内性骚扰问题工作组

69. 秘书长于 2017 年设立了首协会处理联合国系统各组织内性骚扰问题工作组，该工作组已开发了几种处理性骚扰问题的工具，以扩大预防和应对工作，保护和支​​持受害者和幸存者，加强调查能力，并创造一个安全和有利的工作环境。受调查实体报告说，工作队开发的工具使用率极高：97% 的国家已制定联合国系统性骚扰问题示范政策的最低标准；86% 的国家适用《在联合国系统活动中防止骚扰、包括性骚扰的行为守则》；78% 的国家使用《管理人员预防和应对工作场所性骚扰指南》；<sup>12</sup> 88% 的国家报告正在使用清白背景调查。<sup>13</sup>

70. 2021 年，首协会工作队编写了一份题为《在联合国系统各组织内推进对以受害者为中心的方式解决性骚扰问题的共同理解》的文件。该文件概述了以受害者为中心的方式处理性骚扰问题的办法，并提出了七项核心原则，旨在协助联合国各实体通过向受害者/幸存者提供支​​助，并通过保护、调查和问责措施，在其正式和非正式进程、政策和程序中采取和执行以受害者/幸存者为中心的办法。

71. 受害者权利倡导者办公室与世界银行、移民组织、人权高专办和首协会工作组一道，开发了一个联合国全系统培训模块，<sup>14</sup> 将以受害者为中心处理性骚扰问题的方法纳入主流，该模块于 2023 年推出。它明确解释了性骚扰、性剥削和性虐待受害者的权利，以及以受害者为中心的办法的实际应用。妇女署与受害者权利倡导者合作，通过性别平等问题协调人网络实施以受害者为中心的办法。

72. 妇女署还开发了联合国全系统处理性骚扰问题知识中心，这是联合国系统内预防和​​处理性骚扰问题的资源、最佳做法和工具的储存库。知识中心的目标是加强整个联合国系统的协调，提高透明度，便利查阅重要文件。

73. 受调查实体中有 77% 报告说，在调查与性骚扰、性剥削和性虐待有关的申诉时，已采取步骤加强以受害者为中心的做法，自上次调查以来，84% 的实体提供了关于处理性骚扰和性虐待问题的新培训。42% 的受调查实体报告称，自 2021 年以来，实体内发生过一次或多次歧视、骚扰(包括性骚扰)或滥用职权的事件。

74. 受调查实体强调需要更多支​​助，包括关于以受害者为中心的办法的培训，重点是管理人员如何在实践中运用这一办法，以及旁观者干预培训。一些组织，特别是那些在外地设有办事处的组织，对设立匿名求助热线表示欢迎。

## C. 多样性和包容性

75. 71% 的受调查实体有关于多样性和包容性的具体举措。例如，人口基金的多样性、公平和包容性战略是建立在认识、盟友关系和问责三大支柱之上的。人口

<sup>12</sup> 首协会，《管理人员指南——联合国秘书处预防和应对工作场所性骚扰的措施》。

<sup>13</sup> 人力资源专业人员可利用“清白背景调查”这一筛检数据库工具来审查候选人，防止雇用或再次雇用有确凿证据指控其犯有性骚扰行为的个人。

<sup>14</sup> 可在 <https://www.un.org/en/victims-rights-first/training-module> 上查阅。

基金举行了关于多样性、公平和包容的会议，并启动了一个内部播客系列，介绍不同人员的生活经历。

76. 受调查实体中有 59%制定了增加员工队伍中妇女地域多样性的举措或方案。例如，联合国国际电子计算中心有一个全球南方实习举措，专门为来自全球南方的学生保留实习机会，以促进妇女在地域上有更好的代表性。妇女署与联合国志愿人员方案合作试行了青年妇女领袖方案，为来自全球南方的青年妇女提供了在妇女署总部工作的机会。12 名参与者中共有 9 人继续在妇女署工作。

77. 78%的受调查实体已采取步骤解决员工队伍中的种族主义问题。例如，2020 年 9 月，秘书长任命了一个工作队，负责制定一项行动计划，以解决秘书处内的种族歧视问题。在联合国秘书处内消除种族主义和促进人人享有尊严的战略行动计划于 2022 年初启动。此后，秘书长任命了一名特别顾问，在一个反种族主义小组和一个高级别执行指导小组的支持下，领导该计划的执行工作。

78. 只有 55%的受调查实体报告说，它们专门涉及了性别认同与种族、族裔或性取向等因素的交叉问题，这是支持工作场所多样性的一个关键组成部分。

#### D. 全系统性别平等问题协调人网络

79. 联合国性别平等问题协调人网络是促进性别均等的一个成功因素，因为各协调人的任务正是支持各部门、办事处或特派团主管履行其实现性别均等的职责。大会第 74/128 号决议中称，性别平等问题协调人提供的积极支持也得到了会员国的认可。在妇女署联合国系统妇女问题协调人处的领导和协调下，该网络成员已增至将近 500 人，其中包括越来越多的外地协调人。

80. 秘书长 ST/SGB/2008/12 号公报指出，每个部门、办事处、区域委员会和特派团应至少有一名部厅妇女问题协调人和一名候补协调人。95%的受调查实体报告说，所有部门、办事处和特派团都任命了协调人。目前在 59 个联合国工作地点，包括联合国国家工作队，至少任命了一名性别平等问题协调人。

81. 受调查实体指出，全系统性别平等问题协调人网络是性别平等问题协调人了解执行《联合国系统有利环境准则》和《外地有利环境准则》的最佳做法以及与整个联合国系统其他性别平等问题协调人进行机构间知识共享的重要资源。例如，人权高专办报告说，其性别平等问题协调人网络有一个促进更好地管理知识和交流良好做法的在线同业交流群。安全和安保部利用其性别平等问题协调人网络开展外联活动，并在安保部门征聘妇女。

82. 受调查实体称，性别平等问题协调人面临的三个最常见挑战是与其他职责冲突、没有足够时间履行性别平等问题协调人的职责以及缺乏履行这一角色所需职能和建立联系所需的资源，这些挑战与上次报告所述的挑战相同。87%的受调查实体表示，其协调人可以接触高级管理层。

## E. COVID-19 疫情对女性员工的影响

83. 自 2020 年以来，妇女署就 COVID-19 疫情对联合国系统女性工作人员的影响进行了三次全系统问卷调查。2022 年的调查显示，41% 的答复者表示，自 2020 年以来，其实体已经开始使用按性别分列的数据进行问卷调查，以评估人员的福祉。弹性工作安排和混合工作模式已经正常化，超过 73% 的答复者表示，其各自的实体计划今后继续使用这种安排和模式。

84. 在疫情之后，女性工作人员的健康和福祉仍然是一个挑战，特别是考虑到照护责任的平等和按性别作出的分工。由于工作量增加、虚拟会议和照护责任增加，以及与 COVID-19 相关的疾病，许多答复者的压力和焦虑水平升高，孤独感增强。由于照护责任的平等分配，所有这一切都可能对妇女产生复杂的影响。

85. 各实体为应对这些挑战，提供了更多的精神卫生服务，通过提供在家工作的选项来增加灵活性，并提供了专门针对妇女的支助，如仅限妇女参加的工作人员会议，增加孕妇的工作灵活性，以及与性别暴力宣传方案有关的网络研讨会，以应对封锁期间增加的家庭暴力。2022 年的调查结果显示，妇女报告的健康和福祉状况明显改善。许多联合国实体已设法将这一疫情转化为一个为妇女工作人员制定相关和有意义方案的机会。

## 七. 特派团环境

86. 根据联合国秘书处性别均等看板，截至 2023 年 6 月，妇女占秘书处外地行动人员的 34%。<sup>15</sup> 在特派团环境中工作的妇女在安全和安保问题以及工作和生活需要方面面临一系列独特的挑战(见 A/75/803)，因此，特派团环境是了解外地具体挑战的重要信息来源。参加两年期调查的特派团(15 个)达到创纪录的数目(见附件二)，18 个特派团提交了最新执行计划和状况报告(见附件三)。

87. 一些特派团在实现性别均等目标方面取得了进展。2022 年，联合国支助荷台达协议特派团主要通过实施暂行特别措施，实现了国际专业工作人员的性别均等。联合国中非共和国多层次综合稳定团增加了妇女巡逻次数，联合国马里多层次综合稳定团让更多妇女参与和平进程。南苏丹特派团外地办事处负责人实现了性别均等。

88. 一些实体增加了妇女在紧急情况、危机和危机后国家办事处和职位中的人数。例如，开发署启动了专门的征聘战略，通过重点介绍在危机环境下工作的女性人员的职业经历来吸引妇女。联合国伊拉克援助团已采取暂行特别措施，并与所有列入名册的妇女候选人联系，通知她们空缺情况。

89. 改善特派团环境中的工作和生活条件是缩小性别差距的优先行动。超过半数的受调查特派团计划改善女性工作人员的工作和生活条件，或已经作出改善。

<sup>15</sup> 见 [www.un.org/gender/content/un-secretariat-gender-parity-dashboard](http://www.un.org/gender/content/un-secretariat-gender-parity-dashboard)。



90. 例如，南苏丹特派团在其外地办事处设立或改进了 40 多个娱乐设施。联合国马里多层面综合稳定团改善了妇女在外地的住宿条件，并增加了医疗设施的提供。

### 职业安全和保障

91. 各地的安保和安全条件差异很大。根据《外地有利环境准则》，为吸引和留住妇女，必须确保特派团环境具有包容性，并满足所有人员的安保需要。

92. 安全和安保部告知所有女性工作人员，特派团有女性安保协调人作为安保和咨询资源。南苏丹特派团为女性工作人员创建了宿舍群。特派团还在办公室和住宿区安装了太阳能灯和 LED 射灯，以加强实体安保。为满足妇女的具体需求和安保关切，联合国苏丹过渡时期综合援助团专门为妇女提供安保培训，安全和安保部与难民署和妇女署一起，协调为妇女提供的安全意识培训。

### 女性本国专业干事的职业发展机会

93. 一些特派团注意到，女性本国专业干事的职业发展面临若干障碍，包括得不到团队管理人员的认可，与特派团领导层缺乏直接沟通，以及没有利用任何现有的晋升机制来提拔业绩良好的女性本国工作人员。2021 年，秘书处和妇女署建立了联合国人才库，<sup>16</sup> 包括通过本国专业干事人才库，帮助各实体物色女性候选人并开展直接外联。然而，受调查实体中只有 25% 报告说参加了联合国人才社区。

94. 一些特派团已采取步骤，增加女性本国专业干事的人数。例如，南苏丹特派团已使其申请程序变得更加便捷，并鼓励管理人员征聘女性订约人和实习生，助其积累经验以获取工作人员职位。特派团还采取暂行特别措施，修订外地经验方面的限制性要求，以吸引更多妇女担任初始职级职位。因此，2020 年至 2023 年，女性本国专业干事的比例从 25.9% 增至 27.2%。

## 八. 结论和建议

### A. 结论

95. 自全系统性别均等战略启动以来，大多数联合国实体都取得了重大进展，包括制定和实施了吸引、征聘和晋升妇女的最新政策和做法，并改善了工作环境，增强包容性。其他主要成就包括采取举措，消除工作人员甄选中的无意识偏见，纠正历来任职比例偏低的现象，并使育儿假规定标准化。

96. 联合国系统专业及以上职类的妇女总体任职比例从 45.3% 增至 47.0%。在本报告所述期间，最高职级中保持了性别均等。此外，妇女在总部地点的任职比例首次达到 51.3%。

97. 共有 91 个秘书处实体和机构、基金和方案在提交进展报告时提交了最新的 2022-2024 年期间具体实体执行计划。取得重大进展的实体的最新执行计划具有共同特点：计划强有力且有针对性，目标明确并以问责机制、透明和缜密的跟踪

<sup>16</sup> 见 <https://careers.un.org/lbw/home.aspx?viewtype=NTP&lang=en-US>。

机制、完善和按性别分列的数据收集作支持，以便为制定举措、有针对性地实施暂行特别措施以及执行《联合国系统有利环境准则》和《外地有利环境准则》的建议提供信息。此外，领导人的作用，包括与性别平等问题协调人密切合作的作用，仍然很重要。

98. 实现性别均等的总体进展在地理位置和职等方面仍然不均衡。妇女在中级和高级管理层任职比例仍然较低，特别是在 P-5 和主任级。妇女在非总部地点的任职比例有所改善，但在每个职等上仍大大低于总部地点。为实现性别均等，特别是在外地和特派团环境中实现均等，则需要征聘到留用的各个环节更加协调一致地采用本报告概述的所有可用工具和技术。各实体应重新关注对性别问题有敏感认识的征聘和外联技巧，投资于职业发展举措，并建立内部和外部人才储备。

99. 各实体在营造有利的工作环境方面取得了长足进展，并继续实施在 COVID-19 疫情期间制定的弹性工作安排和关爱家庭的政策。性别问题协调人是变革的关键推动者，也是指导和成功实施促进性别均等和创造有利工作环境的做法和政策的重要资源。协调人加强及促进妇女署在监测和报告此种做法和政策的执行情况、挑战和进展方面的协调任务。

100. 受调查实体报告说，首协会处理性骚扰问题工作组开发的工具的使用率很高。人们越来越广泛地认识到，消除性骚扰是安全、健康和相互尊重的工作环境的一个关键组成部分，对于创造条件到 2028 年在整个联合国系统实现性别均等至关重要。

101. 显然，阻碍推进性别平等的并非某一项主要挑战，而是多重挑战，需要采取具体、可衡量的应对工作。

## B. 建议

102. 正如上一份报告所建议的那样，需要采取一系列全面行动加快实现性别均等的努力，消除在联合国系统内实现和维持性别均等所面临的障碍。必须强调性别均等对工作人员队伍和整个组织的好处，并使所有工作人员在实现性别均等方面都利益攸关并发挥作用。

103. 鼓励所有实体、管理人员和工作人员继续执行全系统性别均等战略、《联合国系统有利环境准则》、《外地有利环境准则》和针对具体实体的执行计划的建议，以实现性别均等，并为支持性别均等创造包容性工作环境。

104. 鼓励各实体执行本报告概述的措施，包括更新和定期监测其实现性别均等的执行计划，消除可能的障碍，巩固问责机制，如考绩，具体、可衡量、可实现、相关和有时限的目标，主要业绩指标和领导契约，这对于确保在实现性别均等方面取得进展至关重要。

105. 在整个征聘、甄选和晋升过程中，应在实体一级采用强有力的进展跟踪办法，例如通过联合国全系统性别均等信息看板跟踪进展情况。

106. 鼓励高级领导人继续明确表明他们对性别均等的承诺，并采取行动，包括通过一致的信息传递和执行暂行特别措施，以及营造一种环境，让每个人都了解自己在创建有利工作场所方面的作用。

107. 建议各实体特别是在实施全系统性别均等战略和《联合国系统有利环境准则》以及试行和推广各项举措时，为组织变革和克服已查明阻碍进展的障碍分配充足的财政和人力资源。

108. 各实体应开展对性别问题有敏感认识的强制性离职调查或面谈，以评估组织文化对妇女及其留用的影响(包括对实习生、志愿人员和短期或定期咨询人的影响)：

(a) 离职调查和面谈应针对可能的不当行为(性行为或其他方面的不当行为)、歧视或滥用权力，以便根据以受害者为中心的的办法的原则，辨别违禁行为的普遍程度；

(b) 在进行对性别问题有敏感认识的离职调查或面谈时，应与性别平等协调人协商，或由其发挥领导作用；

(c) 离职调查应优先考虑答复者的隐私和尊严，同时也应通过建立和管理明确的报告关系和汇总结果问责框架来保持廉正和问责。

109. 应更新和精简性别平等问题协调人的职权范围，以加强关于在整个联合国系统实现性别均等的机构间努力。各部门、办事处、区域委员会、特派团和联合国国家工作队应：

(a) 继续任命性别平等问题协调人和妇女问题协调人及其候补人员。大型实体和每个联合国国家工作队应设立多个性别平等问题协调人或候补协调人；

(b) 向具有适当资历和职责的性别平等问题协调人(最好是 P-4 或以上职等)提供查阅工作人员甄选和任职情况统计数据的机会；

(c) 确保高级领导层致力于与性别平等问题协调人和妇女问题协调人合作；

(d) 为性别平等问题协调人分配充足的专门时间、培训、财政资源和宣传机会，并根据正在实施的全系统性别均等战略增加这些资源和机会；

(e) 将性别平等问题协调人积极纳入员工队伍规划、甄选过程和外联工作，以实现性别均等目标；

(f) 指定男性担任性别平等问题协调人；

(g) 继续根据妇女署联合国系统妇女问题协调人处的任务规定，与其协调和协作，并利用其实质性指导和工具。

110. 鼓励各实体对每个专业及以上职类、特别是外地职位的甄选工作进行问责，并消除政策和态度中影响选择妇女的偏见。各实体应：

(a) 有意识地利用包容性空缺通知，最大限度地扩大人才库；

(b) 在最初的筛选过程中，即申请和书面评估中，删除个人信息，包括性别和婚姻状况，以尽可能减少无意识和有意识的偏见；

(c) 考虑暂时停止职务说明中的限制性要求，取消对任职时间的要求；

(d) 要求面试小组具有多样性，并对征聘管理人和参与面试或甄选过程的其他人员进行强制性和持续的无意识偏见培训；

(e) 继续在发展人才储备和开展征聘工作时考虑地域代表性和性别均等；

(f) 考虑对性别平等和多样性目标作出承诺和明显贡献。

111. 合格的妇女申请人人数少被确定为 P-4 及以上职等实现性别均等的最大障碍，中级工作人员职业发展机会不足是第二大障碍。因此，各实体应实施一套吸引和征聘妇女的全面措施，并支持妇女的职业发展，特别她们职业生涯中期的发展，包括为此创造妇女能够取得成功并实现职业晋升的有利工作环境。各实体应：

(a) 与妇女网络合作，并使用高级人才储备、名册和数据库，开展有针对性的广泛外联活动，以增加妇女申请人的人数；

(b) 扩大合格人才库，为此与会员国、国立大学和专门网络合作，特别是在技术、后勤、安保和科学等传统上以男性为主的部门；

(c) 通过短期派任、借调、机构间交流和共用名册以及将联合国系统各参与组织的妇女候选人作为内部候选人对待，促进机构间流动；

(d) 按照《联合国系统有利环境准则》和《外地有利环境准则》的建议，确保兼顾职业和个人生活。

112. 需要采取暂行特别措施来加快性别均等方面的进展。关于性别均等的行政指示应在外地得到一致适用。鼓励总部和非总部地点之间就其适用情况进行定期沟通，并应酌情加强透明的问责机制。

113. 鉴于秘书处有越来越多的工作人员即将退休，各实体应利用这一情况，将其当作提高妇女任职比例的机会，并投资于职业发展、内部人才储备以及战略员工队伍规划和结构化继任规划，特别是在外地和各特派团且特别针对 D-1 及以上职等这样做。

114. 领导层(包括驻地协调员、各机构负责人和特派团团长)应与性别平等问题协调人、妇女署和其他相关实体合作，并借鉴其实务和技术建议，在联合国国家工作队一级倡导和协调性别均等努力，并创造有利工作环境。此类行动可包括：

(a) 在联合国国家工作队和驻地协调员的工作计划中增加性别均等目标，并监测和跟踪实现这一目标的进展趋势；

(b) 增加助理秘书长和 D-2 职等妇女驻地协调员的任命数量；

(c) 酌情利用性别平等专题小组支持促进性别均等和创造有利环境；

(d) 确保所有工作人员，特别是男性工作人员认同性别均等努力；

- (e) 扩大性别均等目标，将本国专业干事和一般事务人员包括在内；
- (f) 积极参与联合国人才社区。

115. 流动政策应促进工作人员在整个职业生涯周期中兼顾个人和职业生活，从而支持工作人员的职业发展并留住工作人员。这包括为配偶就业提供机会，以及在指定家属随行的工作地点时不仅要顾及安全问题，还要顾及工作地点是否提供医疗保健、学校和娱乐设施等方面的问题。

116. 建议各实体促进所有人员兼顾职业和个人生活，包括促进和实施弹性工作安排和具体工作地点的灵活解决办法。各实体应：

- (a) 继续为员工提供在 COVID-19 疫情期间建立的支持，包括弹性工作安排、关爱家庭的政策和医疗保健；
- (b) 满足工作人员更广泛的照护需求，并在可能的情况下提供额外假期和灵活性；
- (c) 在可行的情况下提供现场托儿服务，并推广灵活的替代办法；
- (d) 监测育儿假政策的遵守情况，并调查休假员工中的性别差异；
- (e) 继续提供精神卫生资源，并积极与工作人员联系，以防止孤立状态，并营造使精神卫生保健免受污名化的工作场所文化。

117. 应在全系统范围内继续努力预防、解决和消除性骚扰，并与首协会处理性骚扰问题工作组和未来执行小组的工作保持完全一致。建议继续监测和实施问责机制。各实体应：

- (a) 对所有不当行为采取以受害者为中心的做法，对网上和当面的歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用职权行为采取零容忍态度；
- (b) 继续奉行《联合国系统关于性骚扰的示范政策》；
- (c) 在所有联合国活动中，包括在线和现场活动中，执行《在联合国系统活动中防止骚扰、包括性骚扰的行为守则》；
- (d) 使用关于预防和应对工作场所性骚扰的管理人员指南；
- (e) 继续确保清白背景调查的使用；
- (f) 查阅及连贯一致地适用《调查员手册：调查联合国性骚扰投诉》；
- (g) 定期开展工作人员问卷调查，以监测上述工具的实施和使用情况，并定期分享知识，交流良好做法。

118. 应定期进行全球工作人员问卷调查和脉动调查，收集按性别分列的数据，以评估组织文化，找出差距，征求反馈意见，并应随后制定适当的行动计划。

119. 营造一个不容忍有罪不罚现象、让受害者和幸存者放心举报不当行为的环境，是预防和处理性骚扰和滥用权力问题的关键。各实体应：

(a) 利用联合国全系统处理性骚扰问题知识中心并提供资源，以营造安全的工作场所文化；

(b) 向幸存者和管理人员分发关于转介途径和适当程序的宣传材料；

(c) 制定公开的领导承诺，以促进消除性骚扰；

(d) 如果尚未开通匿名举报不当行为的保密热线，则应设立并开通该热线。

120. 定期和强制性培训应成为实体一级处理各类骚扰和不当行为的标准做法。鼓励各实体通过以下方式处理性别认同与种族、地理位置和合同方式的交叉问题：

(a) 制定公开的领导承诺；

(b) 为管理人员和工作人员提供培训，内容包括如何落实包容性工作文化；

(c) 开展多语言和多文化背景下的不当行为培训；

(d) 为所有人员举行旁观者干预培训。

121. 应通过执行相关规则和制定框架、提高认识、开展能力建设和执行针对具体实体的行动计划，消除包括种族主义在内的一切形式的歧视。

122. 鼓励会员国通过提名女性候选人担任联合国最高级别职位，加强这种职位性别均等的可持续性。

## 附件一

## 截至 2021 年 12 月 31 日长期、连续和定期任用的专业及以上职类工作人员的性别分布情况，按实体分列

实体	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		未叙职等		小计		妇女占比 (百分比)
	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	
联合国	5	4	468	593	2 104	1 888	2 269	1 789	1 082	777	340	254	111	77	63	64	6 442	5 446	45.8
粮农组织	16	31	63	116	186	224	366	237	248	111	66	27	28	6	11	3	984	755	43.4
原子能机构	5	13	71	87	279	160	327	185	227	79	26	18	5	1	4	3	944	546	36.6
国际民航组织	1	1	13	19	47	31	119	52	68	16	13	3	5	—	1	—	267	122	31.4
国际法院	—	—	13	6	2	16	5	9	2	3	1	—	1	—	1	—	25	34	57.6
公务员制度委员会	—	—	1	3	1	1	6	3	2	2	2	1	2	1	—	—	14	11	44.0
农发基金	2	1	20	38	68	56	55	66	58	30	10	11	3	0	6	3	222	205	48.0
劳工组织	2	12	47	82	130	176	228	234	199	122	46	25	14	11	6	4	672	666	49.8
国际海事组织	—	1	8	17	18	20	24	14	20	12	7	3	5	1	1	—	83	68	45.0
移民组织	8	6	165	191	246	248	191	164	73	51	31	15	12	8	1	2	727	685	48.5
国贸中心	6	5	32	43	42	37	32	18	19	8	3	—	—	1	—	1	134	113	45.7
国际培训中心	—	5	5	4	5	8	15	9	13	4	1	—	1	—	—	—	40	30	42.9
国际电联	3	1	32	37	76	61	88	56	50	24	14	4	2	1	—	—	265	184	41.0
泛美卫生组织	1	2	14	28	34	50	117	102	22	23	13	5	1	1	—	—	202	211	51.1
艾滋病署	—	—	8	17	22	24	31	57	68	55	22	16	7	3	—	2	158	174	52.4
开发署	7	10	99	166	237	254	427	352	298	206	100	99	39	30	3	9	1 210	1 126	48.2
教科文组织	10	21	99	156	161	186	137	140	83	55	25	22	11	6	7	4	533	590	52.5
《气候公约》秘书处	—	—	32	21	51	34	30	19	8	8	3	4	1	1	1	1	126	88	41.1
人口基金	2	2	22	63	57	93	126	103	102	98	33	37	8	5	1	2	351	403	53.4
难民署	—	—	278	314	758	648	549	478	218	185	91	64	25	20	3	2	1 922	1 711	47.1
电算中心	—	—	10	3	44	19	29	9	8	4	2	—	1	—	—	—	94	35	27.1
儿基会	3	7	120	231	652	638	824	826	400	369	57	57	25	23	2	2	2 083	2 153	50.8
工发组织	1	1	14	16	40	22	45	36	49	19	19	3	5	1	1	—	174	98	36.0

实体	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		未叙职等		小计		妇女占比 (百分比)
	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	
训研所	—	1	2	3	9	5	3	5	3	1	7	2	—	—	1	—	25	17	40.5
养恤基金	—	—	2	2	33	28	33	21	11	11	5	3	2	—	1	1	87	66	43.1
项目署	1	4	29	24	97	63	65	53	47	27	15	15	12	7	2	2	268	195	42.1
近东救济工程处	—	—	1	1	18	14	32	39	16	14	11	6	5	1	1	1	84	76	47.5
联合国系统职员学院	—	—	—	3	3	6	3	6	3	1	—	—	1	—	—	—	10	16	61.5
联合国大学	—	—	4	11	11	9	12	6	4	6	6	6	1	1	1	1	39	40	50.6
妇女署	—	1	9	60	30	95	35	141	17	84	6	19	2	5	—	3	99	408	80.5
世旅组织	1	9	3	1	5	4	6	7	3	5	2	—	—	1	2	—	22	27	55.1
万国邮联	—	—	6	3	29	9	14	4	12	3	4	—	4	—	2	—	71	19	21.1
粮食署	—	1	47	80	298	286	348	287	207	146	62	62	40	16	3	3	1 005	881	46.7
世卫组织	3	10	71	99	228	270	499	414	400	338	127	74	41	23	12	12	1 381	1 240	47.3
知识产权组织	1	2	16	47	86	97	105	98	74	32	38	22	10	1	6	3	336	302	47.3
世界气象组织	3	3	11	19	24	34	50	34	27	12	12	1	6	3	2	1	135	107	44.2
<b>共计</b>	<b>81</b>	<b>154</b>	<b>1 835</b>	<b>2 604</b>	<b>6 131</b>	<b>5 814</b>	<b>7 245</b>	<b>6 073</b>	<b>4 141</b>	<b>2 941</b>	<b>1 220</b>	<b>878</b>	<b>436</b>	<b>255</b>	<b>145</b>	<b>129</b>	<b>21 234</b>	<b>18 848</b>	<b>47.0</b>



## 附件二

## 2023 年关于提高妇女在联合国系统内地位的双年度问卷调查的答复者

各机构、基金和方案	联合国秘书处各实体	
	各部厅	特别政治任务和维护和平行动
粮农组织	联合国内罗毕办事处	联合国中非共和国多层次综合稳定团
原子能机构	联合国维也纳办事处/毒品和犯罪问题办公室	联合国马里多层次综合稳定团
国际民航组织	反恐怖主义委员会执行局	联合国阿富汗援助团
农发基金	经济和社会事务部	联合国伊拉克援助团
劳工组织	大会和会议管理部	联合国驻塞浦路斯维持和平部队
国际海事组织	全球传播部	联合国驻黎巴嫩临时部队
移民组织	管理战略、政策和合规部	联合国苏丹过渡时期综合援助团
国贸中心	业务支助部	联合国支助荷台达协议特派团
联合国各基金和方案监察员办公室	政治和建设和平事务部/和平行动部	联合国科索沃临时行政当局特派团
泛美卫生组织	安全和安保部	南苏丹特派团
国际电联	欧洲经济委员会	联合国中亚地区预防外交中心
艾滋病署	拉丁美洲和加勒比经济委员会	联合国黎巴嫩问题特别协调员办事处
开发署	亚洲及太平洋经济社会委员会	联合国索马里支助办公室
环境署	西亚经济社会委员会	联合国停战监督组织
教科文组织	公务员制度委员会	联合国哥伦比亚核查团
人口基金	协助调查和起诉自 2011 年 3 月以来在阿拉伯叙利亚共和国境内犯下国际法所规定最严重罪行者的国际公正独立机制	
难民署	内部司法办公室	
电算中心	反恐怖主义办公室	
儿基会	裁军事务厅	
工发组织	人权高专办	
训研所	信息和通信技术厅	
项目署	法律事务厅	
联合国大学	军事厅	
近东救济工程处	外层空间事务厅	
妇女署	秘书长缅甸问题特使办公室	

联合国秘书处各实体	
各机构、基金和方案	各部厅 特别政治任务和维护和平行动
万国邮联	秘书长叙利亚问题特使办公室
粮食计划署	秘书长也门问题特使办公室
世卫组织	负责儿童与武装冲突问题秘书长特别代表办公室
世界卫生组织	负责冲突中性暴力问题秘书长特别代表办公室
世界气象组织	《气候公约》秘书处 联合国人类住区规划署(人居署) 养恤基金

## 附件三

## 更新 2022-2024 年执行计划的实体

各机构、基金和方案	联合国秘书处各实体	
	各部门	特别政治任务和维护和平行动
粮农组织	联合国日内瓦办事处	联合国西撒哈拉全民投票特派团
国际民航组织	联合国内罗毕办事处	联合国中非共和国多层面综合稳定团
农发基金	联合国维也纳办事处/毒品和犯罪问题办公室	联合国马里多层面综合稳定团
劳工组织	首协会	联合国组织刚果民主共和国稳定特派团
国际海事组织	反恐怖主义委员会执行局	联合国阿富汗援助团
移民组织	发展协调办公室	联伊援助团
国贸中心	全球传播部	联合国脱离接触观察员部队
联合国各基金和方案监察员办公室	大会和会议管理部	联合国驻塞浦路斯维持和平部队
泛美卫生组织	管理战略、政策和合规部	联合国驻黎巴嫩临时部队
艾滋病署	业务支助部	联合国苏丹过渡时期综合援助团
开发署	政治和建设和平事务部/和平行动部	联合国支助荷台达协议特派团
环境署	安全和安保部	联合国科索沃临时行政当局特派团
教科文组织	非洲经济委员会	南苏丹特派团
人口基金	欧洲经济委员会	联合国驻印度和巴基斯坦军事观察组
难民署	拉丁美洲和加勒比经济委员会	联合国中亚地区预防外交中心
儿基会	亚洲及太平洋经济社会委员会	联合国黎巴嫩问题特别协调员办事处
工发组织	西亚经济社会委员会	联合国索马里支助办公室
训研所	公务员制度委员会	联合国停战监督组织
项目署	协助调查和起诉自 2011 年 3 月以来在阿拉伯叙利亚共和国境内犯下国际法所规定最严重罪行者的国际公正独立机制	
联合国大学	刑事法庭余留事项国际处理机制	
近东救济工程处	联合检查组(联检组)	
妇女署	内部司法办公室	
粮食署	反恐怖主义办公室	
世卫组织	裁军事务厅	
知识产权组织	人权高专办	

世界气象组织	支助最不发达国家、内陆发展中国家 和小岛屿发展中国家高级代表办事 处活动信托基金  信息和通信技术厅  内部监督事务厅  法律事务厅  非洲问题特别顾问办公室  秘书长防止灭绝种族问题特别顾问 办公室  秘书长缅甸问题特使办公室  秘书长大湖区问题特使办公室  秘书长叙利亚问题特使办公室  秘书长也门问题特使办公室  负责儿童与武装冲突问题秘书长特 别代表办公室  负责冲突中性暴力问题秘书长特别 代表办公室  负责暴力侵害儿童问题秘书长特别 代表办公室  《联合国关于在发生严重干旱和/或 荒漠化的国家特别是在非洲防治荒 漠化的公约》秘书处  联合国贸易和发展会议  道德操守办公室  联合国人类住区规划署(人居署)  养恤基金  联合国驻非洲联盟办事处  人道主义事务协调厅  联合国减少灾害风险办公室  外层空间事务厅
--------	---