



## 第七十六届会议

暂定项目表\*\* 项目 28(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 74/128 号决议提交，评估 2018 年 1 月 1 日至 2019 年 12 月 31 日期间妇女在联合国系统的地位。自上个报告所述期间(2016 年 1 月 1 日至 2017 年 12 月 31 日)以来，联合国系统中专业及以上职类的妇女任职比例从 44.2% 增至 45.3%。各总部地点的妇女总体任职比例为 49.5%，首次接近均等。此外，和平行动团长和副团长中的妇女比例为 48%，2018 年在驻地协调员中达到性别均等并维持至今。

与此同时，需要进一步推动提高妇女在联合国系统中的任职比例，并在全系统各级实现 50/50 性别均衡目标。在本报告所述期间，初级职位(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。此外，非总部地点的妇女任职比例仍然较低，变革速度也较慢。

本报告阐述了各实体为取得进展而采取的行动，并评估了在实现性别均等方面存在的障碍。例如，2019 冠状病毒病(COVID-19)危机仍在持续，对性别均等努力构成新的挑战，并加剧了这方面的现有挑战。本报告提出建议，旨在协助联合国系统各实体实现性别均等，包括为此严格执行政策及采取一系列协调一致的行动。创造有利的工作环境可推动营造包容、多样的工作场所，吸引、征聘和提拔妇女，因而仍对支持实现性别均等目标至关重要。

\* 由于技术原因于 2021 年 8 月 13 日重发。

\*\* A/76/50。



## 目录

	页次
简称 .....	3
一. 导言 .....	4
A. 《北京宣言》和《行动纲要》以及《北京宣言》通过 25 周年 .....	5
B. 秘书长全系统性别均等战略 .....	5
二. 2021 年关于提高妇女在联合国系统地位的两年度调查结果：总结经验教训，推动更大进展 .....	6
三. 妇女在联合国系统的任职情况 .....	8
A. 按职等分列的任职情况 .....	8
B. 趋势 .....	11
C. 按地点分列的任职情况 .....	12
D. 按实体分列的任职情况 .....	14
四. 职业生涯周期：2018 年 1 月 1 日至 2019 年 12 月 31 日期间工作人员甄选、任用、职业晋升和离职 .....	15
A. 工作人员甄选过程 .....	15
B. 任用和职业晋升 .....	17
C. 离职 .....	19
五. 领导和问责 .....	20
六. 创造有利环境 .....	21
A. 兼顾职业与个人生活 .....	21
B. 行为标准 .....	23
C. 多样性和包容性 .....	24
D. 全系统性别平等问题协调人网络 .....	25
七. 特派团环境 .....	25
八. 结论和建议 .....	27
A. 结论 .....	27
B. 建议 .....	28
附件	
一. 截至 2019 年 12 月 31 日所有地点长期、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 .....	32
二. 2021 年关于提高妇女在联合国系统地位的两年度调查的调查对象 .....	34

## 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(秘书处)
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
劳工组织培训中心	国际劳工组织国际培训中心
国际电联	国际电信联盟
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
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. 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<sup>1</sup> 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。在不久后的 2018 年,联合国有史以来首次的高级管理小组和驻地协调员中实现均等。随着妇女担任新的职位,已陆续创下多个首次。2020 年,联合国秘书处所有专职助理秘书长和副秘书长中实现均等。<sup>2</sup> 此外,在本组织中担任特别政治任务 and 维和行动(下称“特派团”)团长和副团长的妇女人数创下新高,几乎实现均等:妇女占比从 2017 年 1 月秘书长上任之初的 25%增至 2021 年 3 月的 48%。

2. 根据大会第 74/128 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推动实现(经重申的)50/50 性别均衡<sup>3</sup> 目标方面的进展和挑战。报告还审议了 2019 冠状病毒病(COVID-19)全球大流行对联合国性别均等努力的影响,以及如何利用在性别均等领域取得的进展,补充及再次肯定更广泛的加强多样性和包容性的工作。

3. 分析基于两个主要来源。首先,本报告附件一所列的 36 个实体向首协会提供了人事统计数据。其次,向性别平等问题协调人、妇女问题协调人<sup>4</sup> 和其他代表发送了关于性别相关政策和做法的两年度调查,<sup>5</sup> 本报告说明了这项调查的结果。如附件二所示,56 个实体(“受调查实体”)对两年度调查作出答复,其中包括 37 个联合国秘书处实体(联合国各部厅或特派团)、19 个联合国专门机构、基金、方案或研究所。此外,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努力,本报告也借鉴了妇女署在这方面的专门知识。妇女署网站<sup>6</sup> 上

<sup>1</sup> 见 [www.un.org/gender/content/strategy](http://www.un.org/gender/content/strategy)。

<sup>2</sup> 联合国秘书长安东尼奥·古特雷斯向性别均等之友小组发表的讲话,2020 年 3 月 6 日。可查阅 [www.un.org/sg/en/content/sg/statement/2020-03-06/secretary-generals-remarks-group-of-friends-gender-parity-delivered](http://www.un.org/sg/en/content/sg/statement/2020-03-06/secretary-generals-remarks-group-of-friends-gender-parity-delivered)。

<sup>3</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>4</sup> 联合国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。

<sup>5</sup> 妇女署为联合国秘书处各部厅和特派团以及联合国系统各实体开展关于提高妇女在联合国系统的地位以及性别均等相关政策和做法的两年度调查。共有 56 个实体完成了 2021 年调查,本报告反映了这些实体的答复内容。编制了两个调查版本:一个版本用于联合国秘书处各部厅;另一个用于联合国系统各实体,其中包括关于具体实体所采取政策的问题。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。因此,当两年度调查要求提供关于政策的信息时,受调查实体为本报告附件二第一列所示的 20 个实体。

<sup>6</sup> 见 [www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/women-in-the-united-nations/reports-and-monitoring](http://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/women-in-the-united-nations/reports-and-monitoring)。

提供的网页版附件对本报告所用数据予以补充。联合国秘书处性别均等看板每月为秘书处各实体提供按实体和职等分类的最新数据。<sup>7</sup>

#### A. 《北京宣言》和《行动纲要》以及《北京宣言》通过 25 周年

4. 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。<sup>8</sup> 《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”。

5. 2020 年正值《北京宣言》和《行动纲要》通过 25 周年，借此机会评估了执行工作当前面临的挑战，以及执行宣言和纲要对全面实现《2030 年可持续发展议程》作出的贡献。原本打算趁此机会，在实现性别平等方面取得突破性进展。然而，COVID-19 疫情持续蔓延，不仅加剧了既有的不平等，还危及过去数十年来全球为妇女和女童所取得的进展。在第四次妇女问题世界会议二十五周年之际通过了政治宣言(E/2020/27-E/CN.6/2020/10，第一章 A 节)，其中欢迎在执行《北京宣言》和《行动纲要》方面取得进展，表示关切总体进展缓慢、缺乏深度，并确认需要加紧努力。

6. 大会在第 74/128 号决议中请秘书长“进一步加快努力，在整个联合国系统所有级别，包括在外地特派团和维持和平特派团内实现 50/50 性别均衡目标，同时依照《联合国宪章》第一百零一条第三项，充分尊重公平地域分配原则，尤其考虑到来自发展中国家和最不发达国家、经济转型国家、以及无人任职或任职人数严重偏低国家的妇女”。

#### B. 秘书长全系统性别均等战略

7. 2020 年 11 月，在启动全系统性别均等战略三年后，秘书长要求各实体更新下个两年期针对具体实体的执行计划。参加两年度调查的实体中，有 89% 的实体报告称，已经制定了针对其实体的计划，以便执行性别均等战略中建议采取的行动。

8. 自启动全系统性别均等战略以来，联合国各实体实现了多个重要里程碑，例如更新政策和做法以吸引、征聘和提拔妇女，以及改善工作环境以促进提高包容性。尽管这些成就产生了一定影响，但各实体的进展参差不齐，非总部地点继续面临挑战，尤其是特派团环境中的妇女任职比例仍然处于落后。需要加快并加强努力，解决在妇女任职比例方面存在的长期差距。

9. 正在开展多项倡议，旨在提高妇女在特派团中的任职比例。其中包括联合国秘书处在和平行动中实现性别均等紧急措施工作组开展的努力，该工作组正在处理缩编影响、名册改革、特派团基础设施、退休和员工队伍规划等问题。此外，“全球征集提名”这一外联活动旨在扩大秘书长特别代表和副特别代表职位的潜

<sup>7</sup> 见 [www.un.org/gender/content/un-secretariat-gender-parity-dashboard](http://www.un.org/gender/content/un-secretariat-gender-parity-dashboard)。

<sup>8</sup> 见 [www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/declar.htm](http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/declar.htm)。

在候选人才库，并使之更为多样化。2021 年新任命的特派团领导人中，超过 50% 是“全球征集”提名的人选。

10. 为应对外地在实现性别均等领域面临的特殊挑战，妇女署在 2021 年制定了《联合国系统外地有利环境准则》。<sup>9</sup> 准则就兼顾职业和个人生活、行为标准、安保和安全、职业卫生和福祉、征聘、人才管理和留用以及领导力、执行和问责等方面提供了具体建议和良好做法。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。<sup>10</sup>

## 二. 2021 年关于提高妇女在联合国系统地位的两年度调查结果：总结经验教训，推动更大进展

11. 在关于提高妇女在联合国系统地位的两年度调查中，88% 的受调查者表示，在执行全系统性别均等战略的过程中，成功提高了人们对于性别均等的认识和关注。其他关键成就包括：在创造有利的工作环境和获得高级管理人员的积极支持方面取得进展，分别有 71% 和 73% 的受调查者报告了这两方面的进展。

12. 在取得这些成功的同时，受调查实体表示在执行性别均等战略时持续面临一系列挑战。其中包括：需要新聘人员的现有职位数目有限，并且缺乏落实建议举措所需的财政资源；需要改进名册，并加强对聘用决定的问责；没有执行暂行特别措施。此外，有受调查者称遇到下列挑战：一些工作人员将这些倡议视为威胁而非机会，并予以反对和抵制。为解决这一问题，受调查者强调应更加重视促进男性参与的倡议，并提高人们的认识。

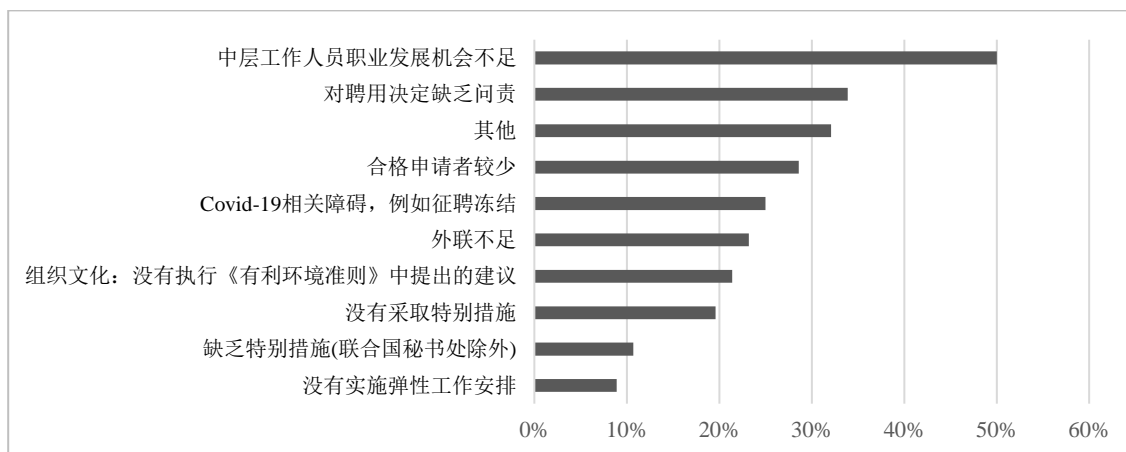
13. 在上个报告所述期间，最常报告的挑战之一是缺乏来自高级管理人员的积极支持。值得注意的是，最近一次调查表明在这方面取得了积极进展，说明领导层加大了对性别均等努力的支持。不过，在将领导层承诺转化为行动方面仍然存在障碍。此外，据各实体报告，外地和艰苦地点在吸引及留住女性人才方面遇到挑战；这突出表明，需要加强外联、甄选等各个环节的努力，并在联合国开展行动的地点创造有利的工作环境。

<sup>9</sup> Katja Pehrman 等，实现均等：联合国系统外地有利环境准则(2021 年，妇女署)。见 [www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/01/make-parity-a-reality](http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/01/make-parity-a-reality)。

<sup>10</sup> 妇女署，“联合国系统有利环境准则”，2019 年。可查阅 [www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/gender-parity-enabling-environment-guidelines-en.pdf?la=en&vs=1535](http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/gender-parity-enabling-environment-guidelines-en.pdf?la=en&vs=1535)。

图一

在 P-4 及以上职等实现性别均等的主要障碍(占答复者的百分比)



14. 两年度调查请受调查者发表意见, 对于其所在联合国实体在 P-4 及以上职等实现性别均等方面遇到的 3 个主要障碍进行排序; 为此, 调查给出了一份障碍列表作为提示, 受调查者需对列表中的每个障碍从 1 分(最严重)到 3 分进行打分。答复结果如图一所示。受调查者提出的其他障碍包括: 传统上由男性占主导地位的部门和艰苦工作地点的女性候选人较少、工作人员流动率低、高级职位鲜有空缺、难以留住妇女、要求岗位流动以及为兼顾职业和个人生活提供的支持缺乏一致性等。受调查者还强调, 外地工作地点缺乏对配偶/伴侣的就业支持。一些答复者建议, 在填补外地空缺(包括驻地协调员)时, 用其他相关领导经验和技能代替外地经验这一要求。取消这一特派团职位要求是联合国秘书处和平行动中实现性别均等紧急措施工作组提出的成果。

### 全球大流行病与性别均等努力

15. 全球大流行病对性别均等努力构成了新的挑战, 并加剧了这方面的现有挑战, 但同时也为组织文化变革创造了机会。半数受调查者认为, COVID-19 危机造成招聘冻结和相互竞争的优先事项等, 因而对于推动性别均等和创造有利工作环境产生了负面影响。在两年度调查中, 受调查者对于大流行病造成的影响表达了下列意见。

16. 大流行病对女性工作人员的福祉产生了负面影响, 使承担照护责任的人员面临更大挑战, 她们可能不愿考虑申请更高级别的职位, 特别是外地和特派团环境中的职位。例如, 学校和托儿所关闭导致照护和家务责任增加, 父母、尤其是母亲和单身母亲忙于兼顾工作、照护以及孩子在家上学, 福祉因此受到损害。残疾或有残疾受扶养人的女性工作人员还面临当地支助服务突然中断造成的困境。

17. 2020 年, 许多实体积极应对新形势, 除修订政策和编制支助材料外, 还提高灵活性、提供获得心理社会咨询的机会、发起健康方案以及成立同行支助小组。例如, 联合国秘书处推出了一个专门网站(应对 COVID-19), <sup>11</sup> 分享 COVID-19 相关的资源, 包括健康、福祉和心理社会支持方面的资源。

<sup>11</sup> 见 [www.un.org/en/coronavirus/staff](http://www.un.org/en/coronavirus/staff)。



18. 灵活性和信任等关键因素有助于营造有利的工作环境，但若长期实行弹性工作，则需要在工作和个人生活之间划定更明确的界限。灵活的工作场所将支持性别均等、有助于创造有利的工作环境，并使联合国成为对所有人更具吸引力的雇主。此外，虚拟会议、研讨会和培训机会提高了包容性和可及性，同时节省用于通勤或旅行的资源。不过，由于网上可能放大性别作用机理和排斥现象，因此需要继续研究虚拟工作场所的长期影响。一些受调查者还指出，在大流行病期间，外地工作地点有时没有为弹性工作提供便利。一些答复者表示期望在大流行病后继续弹性工作。

### 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

表 1

截至 2018 年 12 月 31 日和 2019 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

	2018 年 12 月 31 日			2019 年 12 月 31 日			差异 (女性占总数的 百分比), 2018-2019 年	差异 (女性占总数的 百分比), 2017-2019 年
	男性	女性 (占总数的百分比)		男性	女性 (占总数的百分比)			
UG	166	114	40.7	164	116	41.4	0.7	7.8
D-2	399	229	36.5	406	246	37.7	1.2	3.5
D-1	1 246	726	36.8	1 284	790	38.1	1.3	2.8
<b>小计</b>	<b>1 645</b>	<b>955</b>	<b>36.7</b>	<b>1 690</b>	<b>1 036</b>	<b>38.0</b>	<b>1.3</b>	<b>2.9</b>
P-5	4 130	2 540	38.1	4 125	2 642	39.0	0.9	1.5
P-4	6 736	5 187	43.5	6 844	5 455	44.4	0.9	1.3
P-3	5 645	4 996	47.0	5 919	5 237	46.9	-0.1	0.0
P-2	1 652	2 248	57.6	1 755	2 418	57.9	0.3	0.3
P-1	78	148	65.5	60	148	71.2	5.7	8.4
<b>小计</b>	<b>18 241</b>	<b>15 119</b>	<b>45.3</b>	<b>18 703</b>	<b>15 900</b>	<b>45.9</b>	<b>0.6</b>	<b>0.9</b>
NOE	2	0	0.0	2	0	0.0	0.0	-50.0
NOD	199	182	47.8	201	182	47.5	-0.2	1.3
NOC	1 918	1 614	45.7	1 999	1 692	45.8	0.1	0.9
NOB	3 250	2 413	42.6	3 584	2 772	43.6	1.0	1.3
NOA	1 751	1 552	47.0	2 097	1 821	46.5	-0.5	0.8
<b>小计</b>	<b>7 120</b>	<b>5 761</b>	<b>44.7</b>	<b>7 883</b>	<b>6 467</b>	<b>45.1</b>	<b>0.3</b>	<b>1.1</b>
FS7	26	2	7.1	27	2	6.9	-0.7	2.7
FS6	341	84	19.8	347	89	20.4	0.6	1.7
FS5	1 102	462	29.5	1 091	472	30.2	0.7	1.0



	2018 年 12 月 31 日			2019 年 12 月 31 日			差异 (女性占总数的 百分比), 2018-2019 年	差异 (女性占总数的 百分比), 2017-2019 年
	男性	女性 (占总数的百分比)	女性	男性	女性 (占总数的百分比)	女性		
FS4	1 045	394	27.4	965	356	26.9	-0.4	-0.5
FS3	18	5	21.7	10	3	23.1	1.3	-1.9
<b>小计</b>	<b>2 532</b>	<b>947</b>	<b>27.2</b>	<b>2 440</b>	<b>922</b>	<b>27.4</b>	<b>0.2</b>	<b>0.4</b>
G7	1 718	2 453	58.8	1 867	2 558	57.8	-1.0	-1.0
G6	5 325	7 560	58.7	5 980	8 019	57.3	-1.4	-1.3
G5	5 978	7 874	56.8	6 093	8 142	57.2	0.4	0.1
G4	5 600	3 663	39.5	5 307	3 596	40.4	0.8	0.9
G3	4 026	870	17.8	3 793	880	18.8	1.1	1.1
G2	5 208	268	4.9	5 502	258	4.5	-0.4	-0.1
G1	174	60	25.6	159	69	30.3	4.6	8.8
<b>小计</b>	<b>28 029</b>	<b>22 748</b>	<b>44.8</b>	<b>28 701</b>	<b>23 522</b>	<b>45.0</b>	<b>0.2</b>	<b>0.7</b>
<b>共计</b>	<b>57 733</b>	<b>45 644</b>	<b>44.2</b>	<b>59 581</b>	<b>47 963</b>	<b>44.6</b>	<b>0.4</b>	<b>1.0</b>

缩写：UG：未叙职等；D：司长；P：专业工作人员；NO：本国专业干事；FS：外勤事务人员；G：一般事务人员。

19. 根据大会第 74/128 号决议，本报告使用各实体每年向首协会提供的数据，涵盖 2018 年 1 月 1 日至 2019 年 12 月 31 日期间。在可能的情况下使用了更近期的数据，并继续努力获取及分析实时数据。上表 1 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。继续在“秘书处的组成：工作人员情况统计”报告<sup>12</sup> 中汇报联合国秘书处助理秘书长和副秘书长级别的任命数据。

20. 截至 2019 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 45.3%，高于上次报告的 44.2%。在 2018 至 2019 年期间，各个工作人员职类中的妇女任职比例都有所增加。但增幅不大，在 0.2 至 1.3 个百分点之间，在各个工作人员职类中，妇女在所有职位中的任职比例都未超过 46%。

21. 自上次报告以来，最高级别妇女的任职比例在 2017-2018 年大幅增加，在各级别中实现最大增幅，增加 7.8 个百分点。司长职类的妇女任职比例增加 2.9 个百分点，专业职类则增加 0.9 个百分点。本国专业干事中的妇女任职比例增加 1.1 个百分点。外勤事务和一般事务职类的任职比例分别增加 0.4 和 0.7 个百分点。外勤事务职类中的妇女任职比例仍然最低，为 27.4%。

<sup>12</sup> 关于秘书处组成的最新报告(A/75/591)表明，截至 2019 年 12 月，在副秘书长一级任命了 29 名女性和 42 名男性，在助理秘书长一级任命了 39 名女性和 43 名男性。

22. 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。

B. 趋势<sup>13</sup>

表 2

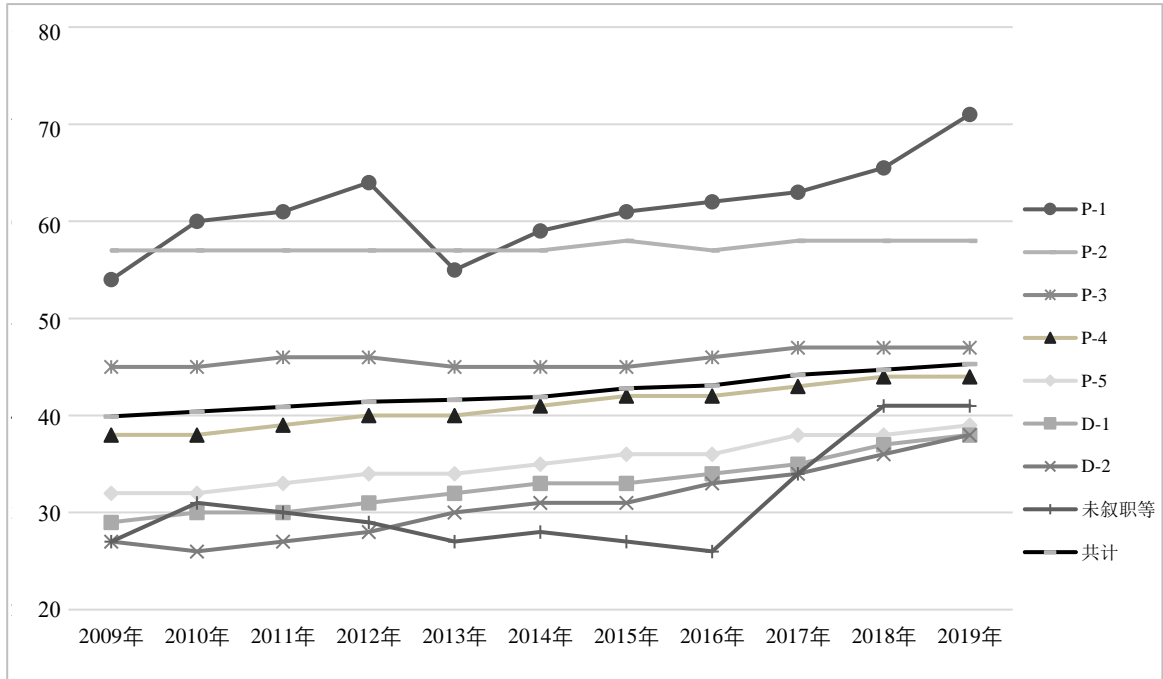
2009 至 2019 年联合国系统专业及以上职类(P-1 至未叙职等)工作人员的性别分布情况

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 (%)
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
2018	78	148	66	1 652	2 248	58	5 645	4 996	47	6 736	5 187	44	4 130	2 540	38	1 246	726	37	399	229	36	166	114	41	20 052	16 188	44.7
2019	60	148	71	1 755	2 418	58	5 919	5 237	47	6 844	5 455	44	4 125	2 642	39	1 284	790	38	406	246	38	164	116	41	20 557	17 052	45.3

<sup>13</sup> 2009 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/定期任用的工作人员情况, 无论合同期长短。

图二

2009 至 2019 年联合国系统专业及以上职类(P-1 至未叙职等)中妇女任职情况(百分比)的变化趋势



23. 长期趋势表明，联合国系统在性别均等领域总体进展缓慢。在 2009 至 2019 年期间，每个职等的妇女任职比例年均增长 0.1 至 1.7 个百分点，专业及以上职类的妇女总体任职比例年均增长 0.5 个百分点。妇女任职比例在 P-2 至 P-3 职等下降尤为严重，说明尽管初级职位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。随时间推移，妇女任职比例缓慢提高，但在 P-4、P-5、D-1 和 D-2 级较为稳定。2016 年以来，通过任命副秘书长和助理秘书长级别的官员，这些级别中的妇女任职比例随之提高，说明即使在短时间内也可能取得进展。

### C. 按地点分列的任职情况

表 3

截至 2019 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，按总部和非总部分列

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(%)
未叙职等	118	85	41.9	46	31	40.3	164	116	41.4
D-2	243	156	39.1	163	90	35.6	406	246	37.7

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-1	644	397	38.1	640	393	38.0	1 284	790	38.1
<b>小计</b>	<b>887</b>	<b>553</b>	<b>38.4</b>	<b>803</b>	<b>483</b>	<b>37.6</b>	<b>1 690</b>	<b>1 036</b>	<b>38.0</b>
P-5	2 084	1 416	40.5	2 041	1 226	37.5	4 125	2 642	39.0
P-4	3 117	2 954	48.7	3 727	2 501	40.2	6 844	5 455	44.4
P-3	2 360	2 756	53.9	3 559	2 481	41.1	5 919	5 237	46.9
P-2	854	1 404	62.2	901	1 014	53.0	1 755	2 418	57.9
P-1	39	109	73.6	21	39	65.0	60	148	71.2
<b>小计</b>	<b>8 454</b>	<b>8 639</b>	<b>50.5</b>	<b>10 249</b>	<b>7 261</b>	<b>41.5</b>	<b>18 703</b>	<b>15 900</b>	<b>45.9</b>
<b>共计</b>	<b>9 459</b>	<b>9 277</b>	<b>49.5</b>	<b>11 098</b>	<b>7 775</b>	<b>41.2</b>	<b>20 557</b>	<b>17 052</b>	<b>45.3</b>

24. 表 3 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。

25. 2019 年，总部各地点的妇女任职比例为 49.5%，首次接近性别均等。然而，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 8.3 个百分点。由于大多数工作人员在外地任职，因此，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。总部和非总部地点司长一级的妇女任职比例都较低，分别为 38.4% 和 37.6%。差距最大的仍是 P-3 职等，总部地点中这一职等的妇女任职比例比非总部地点高出 12.8 个百分点。

### 驻地协调员

表 4

全球所有外地办事处的驻地协调员人数(2018、2019 和 2020 年)

职等	2018 年 12 月			2019 年 12 月			2020 年 12 月		
	男性	女性	女性(%)	男性	女性	女性(%)	男性	女性	女性(%)
ASG	9	6	40.0	8	4	33.3	5	4	44.4
D-2	18	13	41.9	20	14	41.2	13	13	50.0
D-1	34	43	55.8	32	42	56.8	35	39	52.7
<b>共计</b>	<b>61</b>	<b>62</b>	<b>50.4</b>	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>50.0</b>	<b>53</b>	<b>56</b>	<b>51.4</b>

缩写：ASG：助理秘书长。

来源：联合国发展协调办公室。

26. 联合国发展协调办公室提供了 2020 年数据，因而此处作为例外予以使用。2018 年在驻地协调员中实现了性别均等，这一均等成果维持至今。女性驻地协调

员大多为 D-1 职等，不过 2020 年 D-2 和助理秘书长一级的妇女占比已接近或达到均等。<sup>14</sup>

D. 按实体分列的任职情况

表 5  
截至 2019 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占比，按实体分列

女性(百分比)	实体数目	实体(女性所占百分比)
≥ 50	9	国际法院(50.0)、联合国大学(50.0)、妇女署(82.4)、联合国系统职员学院(56.5)、艾滋病署(53.6)、教科文组织(51.9)、泛美卫生组织(50.7)、人口基金(50.5)、儿基会(50.2)
40–49.9	21	难民署(46.8)、世卫组织(46.5)、移民组织(46.2)、国贸中心(46.1)、开发署(46.1)、近东救济工程处(45.3)、知识产权组织(45.2)、农发基金(44.9)、养恤基金(44.8)、粮食署(44.7)、训研所(44.1)、联合国秘书处(43.9)、劳工组织培训中心(43.8)、国际海事组织(43.3)、公务员制度委员会秘书处(43.5)、粮农组织(42.6)、气候公约(40.4)、国际电联(40.0)、气象组织(40.0)、世旅组织(48.9)、劳工组织(48.2)
< 40	6	工发组织(36.2)、项目署(35.3)、原子能机构(31.8)、国际民航组织(28.8)、万国邮联(27.4)、电算中心(19.1)

27. 表 5 列示各实体长期、连续和定期任用的专业及以上职类工作人员中的妇女总体占比。不过，由于初级职位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>15</sup>

28. 21 个实体中的妇女总体任职比例介于 40%至 49.9%之间，6 个实体(上次报告中为 11 个实体)中的这一比例低于 40%。9 个实体中的妇女任职比例达到或超过 50.0%。训研所、公务员制度委员会秘书处、气象组织和国际电联中的妇女任职比例有所提高。联合国大学取得重大进展，妇女任职比例从 2017 年的 37.1%增至 2019 年的 50.0%，达到性别均等。

29. 妇女在履行技术领域任务的实体中任职的比例最低，说明职业隔离持续存在，需要在传统上由男性占主导地位的部门中加强性别均等的努力。

在男性占主导地位的部门推进性别均等的具体努力

30. 安全和物流等男性占主导地位的部门对实现均等的总体努力构成障碍。64%的受调查实体为此作出了具体努力。例如，难民署取消了安保职位对警察/军队经历的强制性要求，并审查职务说明以扩大申请人库。同样，知识产权组织建立了

<sup>14</sup> 由于报告制度出现变化，2020 年各级驻地协调员的总数减少。此前，联合国发展协调办公室报告在职者和候任者的总数。2020 年，办公室仅列报在职者人数，以便报告关于现任驻地协调员的更准确任职情况。

<sup>15</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。

专门的信息技术人才库和高级女性人才库。2020 年，5 515 名专业工作人员通过上述人才库向知识产权组织表达意向，其中 67%为妇女。

31. 此外，国际民航组织制定了促进性别均等方案。海事组织开展海事界妇女方案，支持妇女获得海事培训和就业机会。原子能机构启动玛丽·斯克沃多夫斯卡-居里研究金方案，旨在增加核科学领域的妇女人数。联合国贸易和发展会议领导层承诺，将取消空缺职位的博士学位要求，以期扩大候选人库。

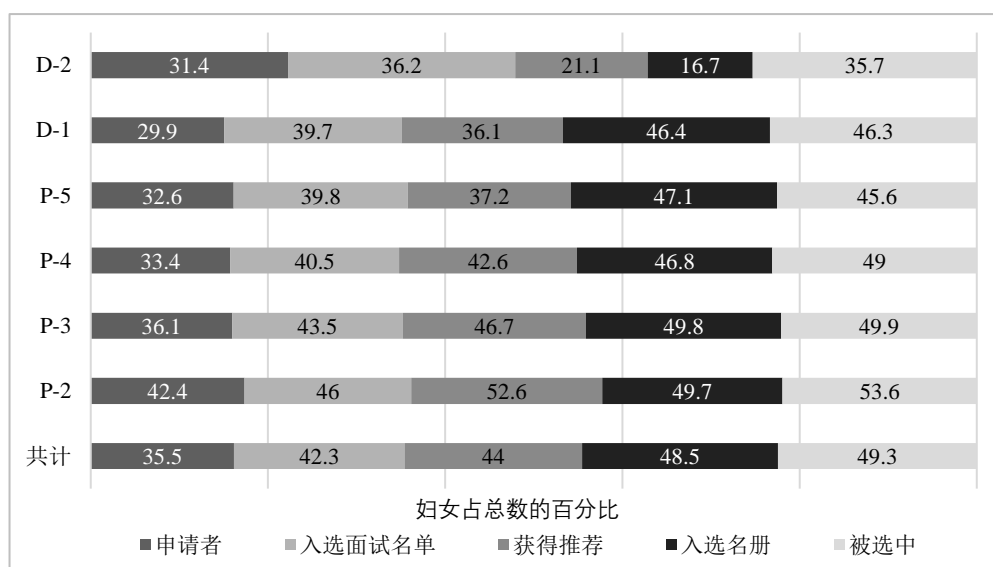
32. 秘书处信息和通信技术厅的工作人员正在建立全系统信息和通信技术领域妇女网络，目的是加强协作及分享就业机会。

#### 四. 职业生涯周期：2018 年 1 月 1 日至 2019 年 12 月 31 日期间工作人员甄选、任用、职业晋升和离职

##### A. 工作人员甄选过程

图三

2018 年 1 月 1 日至 2019 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



33. 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 35.5%。这一比例略高于上个报告所述期间，表明需要加大努力联络更多女性申请者，并提高联合国作为雇主的吸引力。尽管申请者中的妇女比例较低，但此后入选短名单、获得推荐和入选名册的妇女比例有所提高。与上个报告所述期间相比，各级被选中候选人中的妇女占比都有所提高，被选中妇女的总体占比为 49.3%。D-2 职等被选中妇女的占比仍然最低，与其他职等的差距十分明显。

34. 在工作人员甄选阶段支持性别均等的一个例子是：国贸中心将在联合国秘书处或联合国各基金和方案或联合国共同制度中任何专门机构或组织任职的妇女都视为 P-4 和 P-5 职位的内部申请人，这一措施已被纳入其工作人员甄选政策。



通过确保小组成员性别均衡和面试问题客观公正、改善名册制度以及在机构间共享名册等方式，可进一步改进工作人员甄选制度，从而推动实现性别均等。

## 1. 暂行特别措施

35. 2019 年，秘书长向联合国秘书处各实体和外地行动负责人发出一份备忘录，确认执行 [ST/AI/1999/9](#) 号行政指示以加快推动性别均等的工作始终具有现实意义，并再次确立对这项工作的问责制。此后，根据现行甄选程序对行政指示作出更新，并在 2020 年颁布新的行政指示“旨在实现性别均等的暂行特别措施”([ST/AI/2020/5](#))。更新的行政指示规定了在尚未实现性别均等的领域甄选和任用工作人员时适用的暂行特别措施，并针对征聘工作制定了更有力的问责制。具体而言，该行政指示规定：如果女性候选人具有与男性候选人同等或更高的资历，但实体打算选择男性，则实体负责人须向秘书长办公厅提交书面理由供审查。向联合国秘书处各实体和外地行动负责人通报了订正版行政指示，并致函所有工作人员，重申秘书长对性别均等的承诺。行政指示的执行工作更加经常化、一致化，已成为提高认识和加强问责的重要工具。

36. 特别措施是实现均等的重要工具，上文仅列举了特别措施的一个例子。受调查的联合国秘书处实体中，迄今有 74% 已采取暂行特别措施。联合国驻黎巴嫩临时部队单独联系名册上的女性候选人，鼓励其申请国际专业人员职位。临时部队还开展外联活动，鼓励女性候选人申请因在职者即将退休而预计出现的空缺。

## 2. 针对性外联

37. 84% 的受调查实体在宣传资料、征聘材料和空缺通知中重点介绍性别多样性和包容性。秘书处政治和建设和平事务部与和平行动部发起“和平乃我使命”全球活动，专门激励女性候选人参加维和工作。为这项活动制作的视频以女性工作人员为主角，她们分享了在联合国特派团的工作经历；这些视频在各个在线平台上的浏览量已超过 163 000 次。<sup>16</sup> 联合国哥伦比亚核查团则制作了另一个视频系列，鼓励妇女申请核查团的职位。<sup>17</sup>

38. 秘书处业务支助部在 2014 年发起了高级职位妇女候选人名册倡议，<sup>18</sup> 旨在建立联合国外地行动随时可用的 P-5、D-1 和 D-2 职等女性候选人才库。目前，高级职位妇女候选人名册中大约有 260 名候选人，可随时部署至联合国和平行动各职系的高级文职职位。自发起这项倡议至今，已从候选人名册中甄选 50 余人，其中大多曾在外地任职。

## 3. 包容性空缺通知

39. 两年度调查表明，多个实体重新设计了职务说明、申请表格和程序，以期尽可能扩大候选人库，在工作人员甄选阶段推动性别均等。妇女署制定了关于包容

<sup>16</sup> 可查阅 <https://peacekeeping.un.org/en/peace-is-my-mission>。

<sup>17</sup> 联合国哥伦比亚核查团制作的视频系列“加入我们”，可查阅 <https://www.youtube.com/playlist?list=PL-8SckVjg-c3073SwTDG1VQf1oLTWfUQ4>。

<sup>18</sup> 见 [www.un.org/gender/content/senior-women-talent-pipeline](http://www.un.org/gender/content/senior-women-talent-pipeline)。

性空缺通知的指南，<sup>19</sup> 并以联合国系统中的良好做法为例，说明如何制定价值陈述、使用性别中立语言，以及将性别指标纳入评价标准。

#### 4. 消除无意识偏见

40. 近 60% 的受调查实体答复称，它们要求征聘管理人接受无意识偏见培训。68% 的受调查实体表示，其工作人员甄选政策明确要求面试小组保持性别多样性；46% 的实体要求甄选决定审查机构保持性别多样性。<sup>20</sup> 为消除筛选和甄选过程中的无意识偏见，联合国大学删除了候选人的个人信息，包括婚姻状况和受抚养人信息。

### B. 任用和职业晋升

#### 1. 任用

41. 对新任用情况<sup>21</sup> 的分析反映了妇女在近期征聘决定中的地位。与上个报告所述期间相比，总体上取得了进展：在专业及以上职类任用的妇女比例从 2016-2017 年的 47% 增至 2018-2019 年的 51%。不过，非总部地点新任用的妇女比例仍然普遍低于总部地点，特别是在 P-3、P-4 和 D-2 职等。

42. 近 80% 的受调查实体表示，征聘管理人可获得实时工作人员数据，以便更好地了解征聘决定如何影响性别均等方面的进展。此外，预计联合国秘书处约有 3 000 名国际工作人员将在今后 8 年退休，其中大多为男性。秘书处管理战略、政策和合规部将与各实体合作进行退休预测和员工队伍规划，确保在未来几年促进性别均衡和地域平衡。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，并开展员工队伍和继任规划。

#### 2. 职业晋升

43. 妇女在职业晋升<sup>22</sup> 中所占比例反映了妇女在本组织获得的职业发展机会。在上个报告所述期间，妇女在职业晋升中所占比例为 49%，目前总体比例已增至 52%。与前几个报告所述期间一样，妇女在 P-1 至 P-4 职等的职业晋升中所占比例继续达到、接近或超过性别均等。总部和非总部地点都取得了进展，但总体而言，妇女在非总部地点的职业晋升情况继续处于落后，特别是在 P-5 和 D-2 职等。

#### 3. 机构间流动

44. 最近，联合国系统联合检查组对机构间流动开展审查(JIU/REP/2019/8)，并得出结论认为：机构间流动政策不能满足各组织的需要或工作人员的愿望。

<sup>19</sup> 见 [www.unwomen.org/en/how-we-work/gender-parity-in-the-united-nations/gender-parity-resources](http://www.unwomen.org/en/how-we-work/gender-parity-in-the-united-nations/gender-parity-resources)。

<sup>20</sup> 如上文脚注 5 所述，当两年度调查要求提供关于政策的信息时，受调查实体为附件二第一列所示的 20 个实体。

<sup>21</sup> 任用包括在本报告所述期间新任用和职等内升一档的工作人员。

<sup>22</sup> 职业晋升是指在本报告所述期间职等获得提升。

根据联合检查组在该报告中提出的建议,两年度调查探讨了机构间流动所面临的挑战。

45. 两年度调查表明,据报告妇女在机构间流动方面遇到的挑战与地域流动特别相关,尤其与不带家属工作地点有关。其他问题包括:与社会规范和性别成见有关的系统性不利因素、照护责任分配不均以及配偶缺乏就业机会。受调查者重申全系统性别均等战略中的建议:在指定家属随行的工作地点时,不仅应考虑安全关切,还应考虑工作地点是否提供卫生保健、学校和娱乐设施等方面的因素。

#### 4. 领导力和辅导方案

46. 86%的受调查实体推出了领导力或管理培训方案,44%的实体专门为妇女设计了此类方案。联合国系统职员学院为 P-4 和 P-5 职等的妇女开展领导力、妇女与联合国方案。由 11 个联合国实体<sup>23</sup> 共同发起的新兴领袖方案则是领导力发展方案的又一实例。该方案对参与者的职业发展产生了积极影响;例如,知识产权组织中 40%的参与者获得了职业晋升。

47. 辅导方案还能在支持妇女职业发展方面发挥作用。66%的受调查实体为所有工作人员提供辅导方案,33%的实体专门为妇女提供辅导方案。例如,联合国秘书处推出“携手并进”辅导方案,促进了机构间交流与合作。开发署阿拉伯国家区域局发起了针对中层专业妇女的辅导方案,帮助参与者克服障碍并发展关系网。国贸中心与国际贸易界妇女组织(该组织日内瓦湖分会<sup>24</sup>)、日内瓦安全政策中心和艾滋病署合作,再次推出并扩大其面向妇女的辅导方案,共有 120 人参与其中。这项方案强调横向辅导交流的概念,即导师与学员相互支持。

48. 尽管领导力和辅导计划可带来助益,但应将其视为确保妇女获得职业机会的辅助性努力。不然,此类方案可能成为人们期望妇女承担的额外责任,取代实实在在的机会和在职学习。此外,评估辅导方案的影响仍然至关重要,需要由男子与妇女共同建立广泛网络并开展合作,使方案发挥最大效益。

#### 5. 女性本国专业干事的职业发展机会

49. 在拥有本国专业干事工作人员的受调查实体中,24%的实体在这些干事中实现了性别均等,约 40%的实体制定了计划或目标,以期提高这一群体中的妇女比例。秘书处人力资源厅和妇女署发起了联合国人才库倡议。<sup>25</sup> 联合国各实体今后在填补国际专业人员职位时,可利用这一工具来专门联络本组织内部(如本国专业干事)和联合国系统以外的潜在女性候选人。目前,该人才库拥有 6 713 名女性订户。此外,艾滋病署于 2020 年修订征聘政策,今后在填补国际专业人员职位

<sup>23</sup> 劳工组织、国际电联、人道主义事务协调厅、联合国人权事务高级专员办事处、艾滋病署、难民署、儿基会、联合国日内瓦办事处、联合国日内瓦办事处、世卫组织和知识产权组织。见 <https://learning.unog.ch/node/9019>。

<sup>24</sup> 国际贸易界妇女组织日内瓦湖分会这一非营利组织是国际贸易界妇女组织的分支机构;国际贸易界妇女组织是一个国际性网络,在世界各地拥有 3 000 多个成员。

<sup>25</sup> 见 <https://careers.un.org/lbw/Home.aspx>。

时，考虑将任职本国专业干事的相关经历视为等同于国际经验。此外，艾滋病署制定了拓展性任务政策，特别针对当地征聘工作人员，使其能够调至其他工作地点，执行临时发展任务。

### C. 离职

表 6

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(2018 年 1 月 1 日至 2019 年 12 月 31 日)

离职原因	男性 (总数)	女性 (总数)	女性 (百分比)	因该原因离职者 占离职总人数的 百分比(男性)	因该原因离职者 占离职总人数的 百分比(女性)
弃职	11	13	54.2	0.4	0.6
员额裁撤	68	43	38.7	2.5	1.8
协议终止任用	104	77	42.5	3.8	3.3
任用到期	1 116	956	46.1	40.8	40.8
死亡	43	16	27.1	1.6	0.7
因行为不当被解雇	29	7	19.4	1.1	0.3
顾全本组织利益	18	24	57.1	0.7	1.0
跨机构借调	69	55	44.4	2.5	2.3
跨机构转调	154	190	55.2	5.6	8.1
辞职	764	755	49.7	27.9	32.2
退休(提前和到规定年龄)	309	153	33.1	11.3	6.5
立即开除	10	4	28.6	0.4	0.2
终止任用——健康原因	29	45	60.8	1.1	1.9
终止任用——不称职	11	8	42.1	0.4	0.3
<b>共计</b>	<b>2 735</b>	<b>2 346</b>	<b>46.2</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

50. 81.1%的女性工作人员和 80%的男性工作人员出于以下三个原因离职：

(a) **任用到期。**这是男女工作人员最常见的离职原因，占 40.8%。与上一个报告所述期间相比差距缩小并消失，这表明男性和女性工作人员因任用到期而离开联合国系统的可能性相同；

(b) **辞职。**女性工作人员因该原因离职的比例更高，为 32.2%，男性工作人员中的这一比例为 27.9%。尽管妇女在专业及以上职类中占比较低，仅为 45.3%，但在本报告所述期间，妇女占辞职总人数的 49.7%；

(c) **退休。**女性工作人员因该原因离职的比例仅为 6.5%，男性工作人员中的这一比例为 11.3%。男性退休比例更高可能是因为本组织历史上性别失衡的现象，而且男性比女性更有可能在联合国结束职业生涯。如果空缺职位随后由女性填补，那么工作人员的退休就为未来在性别均等方面取得进展提供了机会。

## 离职调查和面谈

51. 离职调查和面谈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改善有利工作环境至关重要。62%的受调查实体进行离职面谈，其中 44%的实体按照全系统性别均等战略的建议，规定必须进行面谈。例如，项目署规定必须进行离职面谈，并按性别、单位和区域分析面谈结果，制定旨在促进人才留用和管理的战略。

## 五. 领导和问责

52. 多样、包容、参与式的领导有助于加强问责，并给工作环境带来积极的变化。人们期望领导者推进一系列全面的行动，加快性别均等方面的进展，并以身作则。按照全系统性别均等战略，受调查实体的执行计划大多涵盖领导和问责领域。此外，还制定了具有明确问责框架的性别问题行动计划或性别均等计划。

### 1. 问责框架

53. 84%的受调查实体为实现性别均等制定了各种问责措施。最普遍的措施之一是将性别均等目标纳入高级管理人员、负有监督职责的工作人员和人力资源人员的业绩指标。跟踪这些框架的实施情况仍然至关重要。在开发署，由所有助理秘书长组成的性别平等指导和执行委员会定期审查性别均等状况，并提供战略监督。

54. 确保妇女充分平等参与决策进程是表明对性别均等和包容性负责的又一方式。<sup>26</sup> 例如，难民署确保各委员会、咨询机构和理事会实现性别均等。工发组织通过了题为“妇女的平等代表权：工发组织关于小组性别均等的政策”的行政指示。联合国驻印度尼西亚国家工作队提出“反对小组成员全为男性的誓言”，承诺只参加有女性成员的小组。这也是国际性别平等倡议者(这是联合国高级领导人参与、由会员国发起的一项倡议)追求的目标。国际性别平等倡议者的一项核心承诺是确保尽一切努力避免小组成员全为男性。

### 2. 奖励进展

55. 充分展示和庆祝在性别平等和有利环境倡议方面取得的成就，有助于激励倡议者和维持变革。秘书处安全和安保部在其表彰方案下，专门设立了性别平等倡议者奖。此外，安保部还通过颁布性别平等和包容奖，表彰在执行《有利环境准则》以支持性别均等努力方面表现优异的外地办事处。联合国科索沃临时行政当局特派团在 2019 年颁布性别平等奖后，发现特派团提高了对性别平等工作的认识。该奖项有助于创建一个对性别问题具有敏感认识的工作场所，并促进就特派团性别均等的益处进行讨论。

<sup>26</sup> 见妇女署，“塑造国际议程二：在政府间论坛上加强妇女发言权方面的进展”，2020 年 12 月。可查阅：[www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/01/progress-on-raising-womens-voices-in-intergovernmental-forums](http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/01/progress-on-raising-womens-voices-in-intergovernmental-forums)。



## 六. 创造有利环境

56. 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、提供平等机会并承认工作人员也是家庭和社区成员的工作环境中，才能实现包容和平等。通常而言，许多实体通过工作人员参与度调查来评估组织文化。64%的受调查实体在全体工作人员中开展关于《有利环境准则》执行工作的调查，但其中只有 68%的实体报告称其利用了调查结果来指导具体行动。以下是从两年度调查中得出的有关创造有利环境的意见。

### A. 兼顾职业与个人生活

#### 1. 弹性工作安排

57. 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。联合国最常见的弹性工作安排是远程办公、错开上下班时间、压缩工作天数和安排暂停工作以参加长期学习活动。<sup>27</sup>

58. 正在肆虐的全球大流行病使得在办公室以外地点工作成为确保业务连续性的替代工作安排。这场大流行病有助于使在家办公正常化，并表明尽管当面沟通很重要，但远程办公可使本组织和工作人员都受益。在大流行病之前，一些实体已经允许长期远程工作，包括在工作地点以外远程工作。一些实体正计划根据从大流行病中吸取的经验教训，在即将进行的政策修订中列入此类规定。联合国秘书处的政策也列入了这一规定(见 [ST/SGB/2019/3](#))，允许工作人员因迫不得已的个人情况在其正式工作地点以外远程办公，但时间不得超过九个月。

59. 在有外地工作人员的受调查实体中，77%在外地提供并推进弹性工作安排。例如，工发组织在外地办事处实行弹性工时制，难民署在所有高风险工作地点提供特别的压缩工作天数计划。为了支持紧急工作地点的本国工作人员，儿基会提供称为“特别应急压缩休假”的弹性工作方式。工作人员在压缩工作天数安排下，每天多工作 45 分钟达 40 天后可以休假 5 天。

60. 尽管已提高人们认识并加强执行工作，但有实体表示在成功实行弹性工作安排方面遇到挑战。其中包括信任问题、工作与生活的界限、网络连接、管理人员的支持以及仍在学习如何管理灵活的员工队伍。近三分之一的受调查实体为管理人员提供关于弹性工作安排的培训。

#### 2. 育儿假和更广泛的照护需求

61. 使员工能够在整个职业生涯中有效平衡个人事务、家庭义务和工作任务的政策对于实现性别均等至关重要。标准育儿假可以支持妇女的职业晋升，并鼓励伴侣参与孩子的早期生活，这不仅对孩子，而且对更平等地分担照护工作以及改变在家和在工作场所时的心态都有明显的积极影响。

<sup>27</sup> 见秘书长关于弹性工作安排的公报([ST/SGB/2019/3](#))。

62. 联合国各实体的育儿假政策各不相同。所有受调查实体都提供 16 周或更长时间的产假以及 4 周或更长时间的陪产假。若干实体对育儿假规定进行补充，提供额外的带薪特别假，使休假时间延长到 6 个月。例如，人口基金在 2020 年通过提供全薪特别假，将产假从 16 周延长到 24 周，并以同样方式将陪产假和收养假延长到 16 周。全系统性别均等战略中建议，向不带家属工作地点的工作人员额外提供 6 个月的育儿假。妇女署将产假和陪产假延长至 32 周，并在 D 和 E 类工作地点增加 8 周全薪特别假。

63. 收养假和代孕假政策方面的差异仍然最大。86% 的受调查实体提供 8 周或更长时间的收养假。一半以上的受调查实体在育儿假政策下或以带薪特别假的形式提供代孕假。为了确保育儿假政策灵活而公平，艾滋病署制定了陪产假、收养假和代孕假标准，将其全部延长至 16 至 18 周，视子女人数而定。

64. 除履行做父母的责任外，工作人员还需要承担各种照护工作，包括照护年迈的父母、兄弟姐妹或伴侣和/或残疾的家庭成员。46% 的受调查实体报告称提供了与照护责任有关的额外假期或支助。然而，在大多数情况下，工作人员使用无薪特别假或无证明病假。

65. 全系统性别均等战略建议制定标准化的育儿假政策，提供同等长度的产假、陪产假、收养假和代孕假，前提是根据世卫组织关于在前 6 个月母乳喂养/与孩子培养感情的建议，额外满足亲生父母的特定产前和产后需求。若干实体表示致力于为所有联合国工作人员制定旨在促进性别平等和关爱家庭的有力政策。<sup>28</sup>

### 3. 现场托儿服务

66. 27% 的受调查实体报告称其提供现场托儿服务。虽然托儿设施和服务在家属随行的工作地点必不可少，但在不带家属的工作地点，本国工作人员同样需要此类服务。儿基会在阿富汗开办了一个与联合国其他机构共享的托儿所。位于阿布贾的联合国之家提供一个房间，父母可以将孩子及其照料者送到那里。此外，根据对工作人员托儿需求进行的评估，知识产权组织与附近的托儿所合作启动了一项试点计划，为知识产权组织工作人员的子女安置提供资金捐助。

### 4. 母乳喂养/奶瓶喂养

67. 包容的母乳喂养/奶瓶喂养政策可支持平等育儿和产假后重返职场，进而推动妇女的职业发展，促进性别均等。大多数联合国实体制定了政策，规定每天提供两小时母乳喂养/奶瓶喂养时间。此外，国贸中心根据世卫组织的建议，施行支持母乳喂养和奶瓶喂养的政策，目的是让青睐奶瓶喂养的父母不再蒙受污名，并为其提供支持。

<sup>28</sup> 开发署署长阿希姆·施泰纳等人，开发署、人口基金、儿基会和妇女署 2019 年 6 月的联合声明“家事假和儿童保育方面的联合国一体化做法”。可查阅：[www.unwomen.org/en/news/stories/2019/5/statement-joint-one-un-for-family-leave-and-childcare](http://www.unwomen.org/en/news/stories/2019/5/statement-joint-one-un-for-family-leave-and-childcare)。



68. 73%的受调查实体设有指定的哺乳室，这些实体中包括联合国科索沃临时行政当局特派团等一些特派团。关于哺乳室的关键考虑因素包括可及性、合适设备的可用性以及工作人员的认识。

## B. 行为标准

### 1. 歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用职权

69. 颁布了秘书长关于处理歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用职权问题的公报(ST/SGB/2019/8)，目的是确保联合国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，确保工作人员在发生这种情况时及时采取纠正行动，同时为这些行为的目标人群提供适当支持。

70. 73%的受调查实体在过去两年中提供了关于处理性骚扰和性虐待问题的新培训。此外，87%的受调查实体定期与工作人员沟通，说明解决性骚扰问题的重要性。<sup>29</sup>

71. 网上也可能发生不当行为，鼓励各方共同努力，确保对数字和实体工作空间中任何形式的歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用职权行为采取零容忍态度。虽然半数以上的受调查实体报告说，尚无法评估大流行病是否导致数字工作场所的网上骚扰形式增加，但受调查实体建议为管理人员和领导层制定指导方针和提供培训，以监测、预防和解决网上骚扰问题。

### 2. 首协会处理联合国系统各组织内性骚扰问题工作组

72. 秘书长于2017年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。目的是加强预防和应对努力，保护和支持受害者和幸存者，加强调查能力，创造安全和有利的工作环境。在这些领域已经取得了重大进展。

73. 首协会处理性骚扰问题工作组制定了《联合国系统关于性骚扰的示范政策》、<sup>30</sup>《在联合国系统活动中防止骚扰、包括性骚扰的行为守则》<sup>31</sup> 和《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>32</sup> 并开发了“无

<sup>29</sup> 更多资源见妇女署，“勇迎挑战：制定通过培训消除性骚扰的国际标准”，2020年2月，可查阅 [www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/03/discussion-paper-towards-international-standards-on-training-to-end-sexual-harassment](http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/03/discussion-paper-towards-international-standards-on-training-to-end-sexual-harassment)。

<sup>30</sup> 可查阅 [https://unsceb.org/sites/default/files/imported\\_files/UN%20System%20Model%20Policy%20on%20Sexual%20Harassment\\_FINAL.pdf](https://unsceb.org/sites/default/files/imported_files/UN%20System%20Model%20Policy%20on%20Sexual%20Harassment_FINAL.pdf)。

<sup>31</sup> 可查阅 [www.un.org/management/sites/www.un.org.management/files/un-system-model-code-conduct.pdf](http://www.un.org/management/sites/www.un.org.management/files/un-system-model-code-conduct.pdf)。

<sup>32</sup> 可查阅 [https://unsceb.org/sites/default/files/imported\\_files/Guide%20for%20Managers%20Prevention%20of%20and%20Response%20to%20Sexual%20Harassment%20in%20the%20Workplace\\_UN%20Secretariat\\_0.pdf](https://unsceb.org/sites/default/files/imported_files/Guide%20for%20Managers%20Prevention%20of%20and%20Response%20to%20Sexual%20Harassment%20in%20the%20Workplace_UN%20Secretariat_0.pdf)。

污点审查”数据库。<sup>33</sup> 91%的受调查实体已制定《联合国系统关于性骚扰的示范政策》的最低标准；86%在其活动中实施《行为守则》；82%使用《管理人员指南》；87%表示其使用“无污点审查”筛检工具。

74. 2021 年，首协会处理性骚扰问题工作组还推出了《用于调查联合国性骚扰投诉的调查员手册》。<sup>34</sup> 该手册旨在加强对调查性骚扰投诉这项工作的共同理解和改进调查办法，以长期加强调查工作。这些努力是联合国采取的全面办法的一部分，目的是确保工作环境安全、尊重工作人员且不存在性骚扰。

75. 77%的受调查实体已采取步骤，在调查性骚扰、性剥削和性虐待相关投诉时加强以受害者为中心的做法。例如，管理战略、政策和合规部 2018 年在维和行动中采用受害者援助跟踪系统。该系统不仅可提高报告能力，作为沟通工具来协调受害者援助工作，还能捕捉关键信息并加强数据管理。

### C. 多样性和包容性

76. 实现性别均等的努力应助推多样性和包容性(包括种族和地理多样性)其他方面的工作。71%的受调查实体发起了关于多样性和包容性的专门倡议。例如，联合国人权事务高级专员办事处、人口基金和妇女署最近设立了专门的员额，任职者负责协调各自组织在多样性和包容性方面的工作。开发署和联合国志愿人员组织共同执行了一项促进征聘和包容残疾人的方案。

77. 2020 年，在开展提高认识和采取行动这项活动的同时，秘书长设立了消除种族主义和促进人人享有尊严部门间工作队，该工作队负责制定一项战略行动计划，并向秘书长提出行动建议，旨在确保所有联合国工作人员在执行本组织的任务和活动时得到平等对待和充分包容。76%的受调查实体已采取具体步骤解决员工队伍中的种族主义问题。答复者表示，其所在实体开展了性别与种族、民族或性取向之间交叉领域的工作。例如，国贸中心在 2020 年成立了首个包容小组，致力于采用交叉办法加强组织文化。

78. 秘书长地域多样性战略<sup>35</sup> 于 2020 年启动，目的是提高无人任职和任职人数不足的会员国的代表性。该战略强调，性别均等和地域多样性是相辅相成的目标。在高级管理人员契约中列入了“地域任用”的目标，以便对其问责。两年度调查表明，53%的受调查实体开展了旨在提高妇女地域代表性的倡议或方案。例如，开发署非洲区域局和非洲联盟委员会联合启动了首个非洲青年妇女领袖研究金方案，有 20 多名非洲妇女参加。2020 年，妇女署在联合国志愿人员组织的支持下发起了青年妇女领袖倡议，为来自全球南方的各种青年妇女群体创造职业机会，并促进包容性。

<sup>33</sup> 人力资源专业人员可利用“无污点审查”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。可查阅 <https://unsceb.org/briefing-note-clear-check>。

<sup>34</sup> 见 [https://unsceb.org/sites/default/files/2021-05/Investigators%20Manual-March%202021\\_screen.pdf](https://unsceb.org/sites/default/files/2021-05/Investigators%20Manual-March%202021_screen.pdf)。

<sup>35</sup> 可查阅 [https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/OHR%20Geographical%20Diversity%20Strategy\\_EN\\_0.pdf](https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/OHR%20Geographical%20Diversity%20Strategy_EN_0.pdf)。

## D. 全系统性别平等问题协调人网络

79. 强大的性别平等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部门/办事处/特派团主管履行实现性别均等的职责。性别平等协调人提供的积极支持也得到了会员国的认可(见大会第 74/128 号决议)。在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 400 多人，包括越来越多的外地协调人。

80. 秘书长第 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。77%的受调查实体报告说，所有办事处、部门和特派团都任命了协调人。例如，管理战略、政策和合规部确保每个办事处都有一名性别平等协调人，包括司长一级协调人。有些实体的性别平等协调人为男性，并且许多实体强调，性别平等和均等不仅仅是女性的问题。在设有外地工作地点的受调查实体中，有 47%报告在外地任命了性别平等协调人。例如，开发署推动在国家办事处任用多学科性别问题专家并成立由高级管理人员领导的性别问题协调小组，以期增进对性别平等议程的共同主导权。

81. 然而，只有不到一半的答复者表示，性别平等协调人获得了充足的时间和财政拨款来履行职能。不过，在 66%的受调查实体中，性别平等协调人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。此外，在几乎所有受调查实体中，性别平等协调人大多继续与高级管理人员定期会面，讨论本组织在性别均等方面所作的努力。

82. 从调查收到的答复来看，性别平等协调人面临的三大挑战是：与完成主要职责相冲突、履行协调人职责的时间不足、缺乏履行协调人职能和建立关系网所需的资源。34%的答复者表示，应制定明确的职权范围，更好地界定性别平等协调人的作用和责任，这么做将有助于克服这些挑战。超过三分之一的答复者报告说，在 COVID-19 危机期间，由于工作量增加以及时间和资源短缺，性别平等协调人无法履行其职能。

## 七. 特派团环境

83. 在联合国秘书处的外地行动中，妇女任职比例为 31%。特派团是外地特有挑战的重要信息来源，参加本次两年度调查的特派团<sup>36</sup> 数目(12 个)创下历史新高。

84. 调查结果表明，在特派团环境中工作的妇女面临着独特问题，包括与性别有关的安保和安全关切、工作和生活条件以及职业安全、健康和福祉。提高认识和解决这些问题对于反映本组织内部人员的多样性和适应实地工作的现实情况十

<sup>36</sup> 联合国中非共和国多层面综合稳定团、联合国马里多层面综合稳定团、联合国阿富汗援助团、非洲联盟-联合国达尔富尔混合行动、联合国驻塞浦路斯维持和平部队、联合国驻黎巴嫩临时部队、联合国科索沃临时行政当局特派团、联合国南苏丹特派团、联合国驻印度和巴基斯坦军事观察组、联合国停战监督组织、联合国哥伦比亚核查团和联合国索马里支助办公室。

分重要。为在外地和特派团环境中加快推动性别均等，需要制定有针对性的定制解决方案，有时还要制定针对具体工作地点的解决方案。

## 1. 工作和生活条件

85. 改善特派团环境中的工作和生活条件是全系统性别均等战略提出的一个关键领域，是缩小性别差距的优先行动。特派团女性工作人员提出的关切事项包括缺少隐私或担心安全风险。<sup>37</sup> 超过半数的受调查特派团和外地办事处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。

86. 各地的安保和安全条件差异很大。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全需要。<sup>38</sup>

87. 一些特派团在这一领域取得了积极进展。例如，联合国中非共和国多层面综合稳定团加强了对妇女的警卫保护。秘书处安全和安保部考虑到为办公室和居所设计及实施的任何安全措施对男性和女性的影响，针对外地的安全防范措施提出建议。2019 年，安保部为联合国安全管理系统的安保人员制定并颁布了对性别问题有敏感认识的补充指南——安全风险管理中的性别包容问题手册。该手册在下列领域提供指导：基于性别的安全事件、安全风险管理中的性别问题、建立国内支助结构的指南以及关于性骚扰、性剥削和性虐待方面的培训。

88. 根据全系统性别均等战略中的建议，业务支助部实施关于外地特派团设施和基础设施的埃尔西倡议，旨在改善营地布局、办公房地、沐浴空间和娱乐设施，促进女性参与及留住女性，改善工作人员的整体安全保障，并支持在外地有系统地实施该战略。该项目满足了女性文职和军警人员的特定需要。

89. 还在采取其他举措以改善工作和生活条件。例如，联合国阿富汗援助团改善了营地国际工作人员的办公房地和社交空间。联合国驻塞浦路斯维持和平部队增加了办公房地周围的照明。联合国南苏丹特派团优先为妇女分配住房，让她们拥有独立的厨房和沐浴空间。

## 2. 职业安全、健康和福祉

90. 这场全球大流行病突出表明，职业安全、健康和福祉不仅对于建立有成效、高效率的员工队伍极为重要，而且作为有利工作环境的核心组成部分发挥极其关键的作用。在所有人受到全球大流行病冲击的背景下，对咨询服务的需求出现了指数型增长，安全和安保部的危急事件应激反应管理股设法解决了这些需求。两年度调查表明，在政治和建设和平事务部/和平行动部的特派团中，共有 4 369 名工作人员及其家属得到了咨询服务和情感支持，包括接受了 300 次咨询和 1 753 次与 COVID-19 危机有关的福祉跟踪检查。

91. 此外，若实体提供医疗保健专业人员以满足所有人员的需要，则表明其履行关心健康和福祉的义务，这对于吸引妇女到外地工作地点工作并留住她们至关重要

<sup>37</sup> 见内部监督事务厅 2021 年题为“维和行动组织文化评价”的报告(A/75/803)。

<sup>38</sup> Pehrman 等人，《让性别均等成为现实》。

要。例如，联合国南苏丹特派团在所有外地办事处都配有女医生。联合国阿富汗援助团征聘了国际医生，并派工作人员顾问定期访问外地办事处。援助团还提高了工作人员对压力管理重要性的认识，并倡导妇女参加福利委员会和其他代表机构。一些实体提供远程健康咨询、增加咨询师人数并开展福祉讨论会，联合国哥伦比亚核查团则为外地工作人员设立了福祉工作队。

## 八. 结论和建议

### A. 结论

92. 2020 年是《北京行动纲要》通过 25 周年，这是实现既定的 50/50 性别均衡目标的一个里程碑，也是号召加快努力的集结号，包括为此应努力实施全系统性别均等战略，这项战略勾勒了一份路线图，目标是到 2021 年在最高级别实现性别均等，到 2028 年在整个联合国系统实现性别均等。

93. 联合国系统专业及以上职类的妇女总体任职比例从 2017 年的 44.2% 增加到 2019 年的 45.3%。在本报告所述期间，大多数职等的妇女任职比例都小幅提高，一些实体取得了重大进步。总部地点的妇女总体任职比例为 49.5%，首次接近性别均等。此外，2018 年在驻地协调员中实现性别均等并维持至今；2020 年在全职副秘书长和助理秘书长中实现性别均等并维持至今；2021 年在和平行动特派团团长和副团长中几乎实现性别均等。

94. 然而，在研究 2009-2019 年期间的趋势后发现，联合国在性别均等方面的总体进展参差不齐。P-2 职等的妇女任职比例始终与 P-3 职等存在差距，表明尽管妇女在初级职位中占据多数，但这并未转化为更高级别中妇女任职人数的成比例增长。此外，尽管总体情况有所改善，但是 P-3 至 D-2 职等妇女任职比例与级别之间的负相关性并未得到改变。

95. 非总部地点各职等的妇女任职比例依然低于总部地点，2019 年的总体差距为 8.3 个百分点。为实现性别均等，特别是在外地和特派团环境中实现均等，则需要在征聘到留用的各个环节更加协调一致地采用本报告提出的所有可用工具和技术。

96. 尽管大多数实体在 COVID-19 大流行期间作出努力，优先推动性别均等，但两年度调查的答复者报告称，这场全球大流行病对一些性别均等工作产生了负面影响。因此，需要有意地努力弥补任何损失，并需要将承诺落实到行动中。此外，需要专门和定期监测这一大流行病对联合国女性员工的任职比例、职业生涯周期和福祉造成的长期影响。由于替代工作安排使灵活性成为现实，因此这场大流行病还为组织文化变革创造了新的机会。应促进全员弹性工作安排，鼓励更平等地分担有偿和无偿工作，并使联合国成为更具吸引力和包容性的工作场所。

97. 显然，阻碍推动性别平等的并非单一的重大挑战，而是相互作用且需要采取具体、可衡量行动加以克服的多重挑战。为此，需要开展相辅相成的努力来加强联合国员工队伍的多样性和包容性，包括促进公平的地域多样性。

98. 性别平等问题协调人作为变革推动者，负责指导及成功实施促进性别均等和创造有利工作环境方面的做法和政策。协调人加强及促进妇女署在监测和报告全系统执行情况、挑战和进展方面的授权任务。

## B. 建议

99. 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所有工作人员和整个组织的益处。

100. 鼓励所有实体、管理人员和工作人员熟悉全系统性别均等战略及其行动建议和目标，其中涵盖问责、特别措施、各特派团的具体努力等所有领域。

101. 鼓励各实体加强对报告所提措施的执行工作的问责，包括为此更新和定期监测各自实体的执行计划，并消除可能出现的障碍。绩效评估和领导契约等问责机制对于确保在实现性别均等方面取得进展至关重要。

102. 鼓励高级领导人继续公开表明对性别均等的承诺，并采取具体行动，包括为此采用一致的宣传内容和采取暂行特别措施。应在整个联合国系统复制并公开提供实时进展跟踪情况，如通过联合国秘书处的性别均等网站。

103. 鼓励联合国所有实体执行《有利环境准则》和《外地有利环境准则》的建议，以创造包容各方的工作环境，支持性别均等。在这方面，各实体应提供充足的财政和人力资源，用于实现组织变革以及克服经查明妨碍取得进展的不利因素。为防止 COVID-19 危机造成倒退，各实体应加强性别均等努力。

104. 应开展全球工作人员调查并规定必须进行离职面谈，以便评估组织文化对妇女的影响、指导具体行动以及更好地了解离职背后的原因。

105. 此外，各实体应密切监测这一大流行病对工作人员的影响，重点关注对妇女及其健康和福祉的影响，以及对她们兼顾职业和个人生活的影响。

106. 应更新和精简性别平等问题协调人和妇女问题协调人的职权范围，以反映不断变化的组织需要，并加强关于在整个联合国系统实现性别均等的机构间努力。此外，实体应：

(a) 在每个部门、处或办事处(包括总部以外办事处)、特别政治任务或维和特派团、区域委员会、驻地协调员或区域协调员办公室、或任何其他负责开展方案活动的单位任命性别平等问题协调人和妇女问题协调人及其候补协调人。大型实体应有多名性别平等问题协调人或妇女问题协调人；

(b) 向性别平等问题协调人和妇女问题协调人授予合适级别并赋予适当责任，使其能够获得关于工作人员甄选和任职情况的统计数据，并为其适当分配履行重要职能所需的专用时间、信息、财政资源以及相关培训和宣传机会；

(c) 将性别平等问题协调人和妇女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；



(d) 继续指定男性担任性别平等问题协调人和妇女问题协调人；

(e) 继续根据其授权任务与妇女署的联合国系统妇女问题协调人处开展协调与合作，并利用其实务指南和工具，包括《联合国系统有利环境准则》和《联合国系统外地有利环境准则》。

107. 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甄选妇女的偏见。各实体应：

(a) 通过使用对性别问题有敏感认识的语言、区分必要和期望的技能经验以及在筛选过程中删除个人资料，有意识地努力使用包容性的空缺通知，尽可能扩大人才库和增加多样性；

(b) 考虑不再将实地经验列为各级别职位的要求，借此促进流动性和性别均等；

(c) 考虑通过取消关于任职时间的要求或与横向调动次数或合同模式有关的要求，暂停执行职务说明中列出的限制性要求；

(d) 开展有针对性的外联活动，以增加女性申请人数，包括将其列入名册；

(e) 确保面试小组的多样性，并确保征聘管理人和员工定期接受关于无意识偏见的培训；

(f) 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；

(g) 与会员国、各国国立大学和专业网络合作加强人才储备，特别是在传统上男性占主导地位的部门。

108. 需要采取暂行特别措施来加快性别均等方面的进展。对于实体内尚未实现性别均等的各级，在甄选和任用时应连贯一致地适用 [ST/AI/2020/5](#) 号行政指示。鼓励就使用 [ST/AI/2020/5](#) 号行政指示进行定期沟通，特别是在外地实体之间。

109. 鉴于联合国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继任规划，特别是在外地和特派团。

110. 据报告，中层工作人员职业发展机会不足是实现 P-4 及以上职等性别均等的主要障碍。妇女在初级职位与较高职等的任职比例也存在明显差距。因此，各实体应实施一套全面的措施，支持妇女的职业发展，特别他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；实施支持兼顾个人和职业生活的政策、行动和措施；克服成见；创造职业机会，例如为此推行机构间流动、共享名册以及将联合国系统中参与组织的女性候选人视为内部候选人，同时遵循《联合国系统有利环境准则》和《联合国系统外地有利环境准则》中的建议。



111. 领导层(包括驻地协调员、各机构负责人和特派团团长)应与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年度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) 继续重点将性别平等观念纳入各项方案的主流,同时还可酌情利用性别平等专题小组来支持促进性别均等和创造有利环境。

112. 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。

113. 建议各实体促进所有工作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针对具体工作地点的灵活解决方案,根据从全球大流行病中吸取的经验教训更新相关政策,考虑哪些任务或工作角色可以远程完成,以及进行监测以确保连贯一致地适用政策。

114. 应以一项标准的六个月育儿假政策取代产假、陪产假、收养假和代孕假政策,促进平等承担照护工作。此外,各实体应:

(a) 尽可能将育儿假覆盖范围扩大到长期编外人员;

(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) 为父母养育孩子提供适当休假,并确保提供专为母乳喂养/奶瓶喂养设计的设施;

(d) 考虑报销一定比例的日托费用,也可以扩大到报销照顾年迈父母和/或残疾受扶养人的相关费用。

115. 应在全系统范围内加强预防、解决和消除性骚扰的努力,并与首协会处理联合国系统各组织内性骚扰问题工作组的工作保持完全一致。需要继续监测和实施问责机制,并促进营造有利的工作环境,绝不容忍有罪不罚现象。与不同利益攸关方分享知识、交流良好做法仍然至关重要。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) 在联合国所有网上和面对面活动中施行《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《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》;

(e) 利用“无污点审查”数据库筛选候选人；

(f) 查阅及连贯一致地适用《用于调查联合国性骚扰投诉的调查员手册》。

116. 应通过执行现有规则和框架、提高认识、开展能力建设和实施针对具体实体的行动计划，解决所有形式的歧视包括种族主义。

117. 为使联合国在每个实体、所有单位和各个职等都能顾及职位在男女之间公平分配的原则，敦促会员国支持修订相关的工作人员条例和工作人员细则，确认关于性别均等和人人机会平等的目标。对于联合国最高级别的职位，鼓励会员国为这些职位提名女性候选人以供考虑，从而加强在这些级别实现性别均等的可持续性。

## 附件一

截至 2019 年 12 月 31 日所有地点长期、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		女性 (%)
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
粮农组织	19	48	66	112	173	196	351	228	232	83	58	22	27	7	14	3	940	699	42.6
原子能机构	3	12	78	73	282	152	370	171	271	60	31	15	4	2	7	2	1 046	487	31.8
国际民航组织	1	1	13	13	53	36	132	42	68	18	16	4	4	1	0	1	287	116	28.8
国际法院	0	0	14	6	3	13	6	8	3	2	1	0	1	0	1	0	29	29	50.0
公务员制度委员会秘书处	0	0	1	3	2	1	4	2	2	2	2	1	0	1	2	0	13	10	43.5
农发基金	1	3	22	29	56	45	47	53	60	28	13	9	3	2	5	0	207	169	44.9
劳工组织	2	8	45	76	115	146	216	213	205	122	46	24	13	10	6	4	648	603	48.2
海事组织	0	1	9	17	17	22	26	12	21	11	10	4	5	1	1	0	89	68	43.3
移民组织	7	3	124	144	200	191	175	122	58	40	29	14	11	5	1	1	605	520	46.2
国贸中心	3	3	29	38	30	31	27	15	19	5	3	1	0	1	0	1	111	95	46.1
劳工组织培训中心	0	3	3	9	11	3	13	11	12	6	1	0	1	0	0	0	41	32	43.8
国际电联	0	3	30	31	65	52	77	48	50	25	15	1	2	1	4	1	243	162	40.0
泛美卫生组织	1	1	17	27	38	51	123	116	26	21	9	6	2	0	0	0	216	222	50.7
联合国	0	12	469	615	2 067	1 743	2 220	1 598	1 079	668	379	227	117	80	67	59	6 398	5 002	43.9
妇女署	0	1	5	61	29	89	26	124	19	85	2	20	2	6	0	3	83	389	82.4
艾滋病署	0	0	7	17	19	21	31	53	67	61	20	15	6	3	0	3	150	173	53.6
开发署	3	4	102	155	263	256	419	310	285	199	101	81	35	26	5	7	1 213	1 038	46.1
教科文组织	9	20	94	150	162	177	128	134	90	41	24	28	9	11	7	4	523	565	51.9
气候公约	0	0	37	21	44	38	34	18	8	8	5	2	1	0	1	1	130	88	40.4
人口基金	1	1	25	55	52	73	123	86	100	100	38	34	10	6	1	2	350	357	50.5
难民署	0	0	224	268	662	537	498	435	183	163	94	55	20	21	2	2	1 683	1 481	46.8

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	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
电算中心	0	0	8	2	43	13	26	3	13	4	2	0	1	0	0	0	93	22	19.1
儿基会	1	4	125	204	610	604	734	784	426	318	60	52	19	22	2	2	1 977	1 990	50.2
工发组织	1	0	6	15	38	22	44	33	52	18	20	4	2	1	1	0	164	93	36.2
训研所	0	0	2	4	5	4	1	4	3	1	7	2	0	0	1	0	19	15	44.1
养恤基金	0	0	1	1	24	24	27	18	10	9	5	4	1	0	1	0	69	56	44.8
项目署	0	5	34	24	129	54	90	58	56	25	12	9	10	5	2	2	333	182	35.3
近东救济工程处	0	0	3	2	23	20	37	44	20	15	13	4	7	0	1	1	104	86	45.3
职员学院	0	0	0	0	4	5	2	7	3	1	0	0	1	0	0	0	10	13	56.5
联合国大学	0	0	5	9	9	6	6	8	4	5	6	5	2	1	2	0	34	34	50.0
世旅组织	2	6	3	0	3	4	6	8	4	4	2	0	1	0	2	0	23	22	48.9
万国邮联	0	0	5	6	27	11	17	5	10	4	4	0	4	0	2	0	69	26	27.4
粮食署	2	2	65	93	354	267	219	174	170	142	71	52	38	13	4	2	923	745	44.7
世卫组织	3	5	47	78	197	219	448	387	387	302	136	73	27	16	13	12	1 258	1 092	46.5
知识产权组织	1	2	19	41	89	91	101	87	74	36	38	20	12	2	7	2	341	281	45.2
气象组织	0	0	18	19	21	20	40	36	35	10	11	2	8	2	2	1	135	90	40.0
共计	60	148	1 755	2 418	5 919	5 237	6 844	5 455	4 125	2 642	1 284	790	406	246	164	116	20 557	17 052	45.3

## 附件二

## 2021 年关于提高妇女在联合国系统地位的两年度调查的调查对象

联合国实体	联合国秘书处各实体	
	部门和办事处	特别政治任务和维护和平行动
联合国粮食及农业组织(粮农组织)	联合国日内瓦办事处	联合国中非共和国多层次综合稳定团(中非稳定团)
国际原子能机构(原子能机构)	联合国维也纳办事处/联合国毒品和犯罪问题办公室	联合国马里多层次综合稳定团(马里稳定团)
国际民用航空组织(国际民航组织)	联合国内罗毕办事处	非洲联盟-联合国达尔富尔混合行动(达尔富尔混合行动)
国际海事组织(海事组织)	联合国拉丁美洲和加勒比经济委员会(拉加经委会)	联合国驻塞浦路斯维持和平部队(联塞部队)
国际贸易中心(国贸中心)	联合国亚洲及太平洋经济社会委员会(亚太经社会)	联合国驻黎巴嫩临时部队(联黎部队)
联合国艾滋病病毒/艾滋病联合规划署(艾滋病署)	联合国西亚经济社会委员会(西亚经社会)	联合国科索沃临时行政当局特派团(科索沃特派团)
联合国开发计划署(开发署)	政治和建设和平事务部/和平行动部	联合国南苏丹特派团(南苏丹特派团)
联合国人口基金(人口基金)	大会和会议管理部	联合国驻印度和巴基斯坦军事观察组(印巴观察组)
联合国难民事务高级专员公署(难民署)	管理战略、政策和合规部	联合国索马里支助办公室(联索支助办)
联合国儿童基金会(儿基会)	安全和安保部	联合国停战监督组织(停战监督组织)
联合国区域间犯罪和司法研究所(犯罪司法所)	经济和社会事务部	联合国哥伦比亚核查团(联哥核查团)
联合国工业发展组织(工发组织)	全球传播部	联合国阿富汗援助团(联阿援助团)
联合国训练研究所(训研所)	业务支助部	
联合国项目事务署(项目署)	联合国人权事务高级专员办事处(人权高专办)	
联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处(近东救济工程处)	法律事务厅	
联合国大学	联合国内部司法办公室	
联合国促进性别平等和增强妇女权能署(妇女署)	裁军事务厅	
世界知识产权组织(知识产权组织)	信息和通信技术厅	

联合国实体	联合国秘书处各实体	
	部门和办事处	特别政治任务和维护和平行动
世界贸易组织(世贸组织)	中东和平进程特别协调员办事处	
联合国秘书处	反恐怖主义办公室	
	国际公务员制度委员会秘书处(公 务员制度委员会秘书处)	
	设在黎巴嫩的特别法庭办事处	
	联合国监察员和调解事务办公室	
	联合国合办工作人员养恤基金	