



## 第八十届会议

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中的地位

## 秘书长的报告

## 摘要

本报告根据大会第 78/182 号决议提交，包含对 2022 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期间妇女在联合国系统的地位的评估。自涵盖 2020 年 1 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日期间的上次报告(A/78/206)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 47.0%增至 48.8%。在所有职类中，妇女任职比例从 45.8%增加到 46.7%。

秘书长自 2017 年上任以来，一直主张在联合国实现性别均等，将此作为当务之急、道德上的义务和业务需要。自 2017 年启动秘书长全系统性别均等战略以来，各实体取得了显著和持续的进展。自 2018 年以来，高级管理小组和驻地协调员中的性别均等一直保持不变，2021 年首次实现的总部地点性别均等得到维持。

妇女在联合国任职情况的演变是 2017 年启动全系统战略所推动的机构转型的实例。尽管深层次的障碍依然存在，特别是在特派团和外地环境中，但在这一历程中取得了成功。本报告载有对在本报告所述期间全面执行全系统战略迄今取得的进展和仍然存在的障碍的评估。为充实报告内容并提供最新和全面数据，在可获得信息的情况下，报告还纳入了 2023 年 1 月至 2025 年 7 月期间的有关进展情况。

---

\* A/80/150。



要取得成功，就需要继续发挥坚定领导力，加强问责制，并始终如一地采取暂行特别措施加快进展，所有这些都需要通过强有力的监测系统和支持性体制框予以加强。同样重要的是，对组织文化进行深刻变革，特别是在非总部、特派团和外地背景下，以解决偏见、促进包容性并确保全系统性别平等。根据大会授权，本报告跟踪了冠状病毒病(COVID-19)大流行对进展造成的障碍，并包括对最新的具体实体执行计划的思考。

## 目录

	页次
简称 .....	5
一. 导言 .....	7
二. 执行全系统性别均等战略 .....	9
A. 具体实体的执行计划(2025-2026年).....	9
B. 全系统性别平等问题协调人网络 .....	10
三. 妇女在联合国系统的任职情况.....	11
A. 按职等列示的任职情况 .....	11
B. 随时间变化的趋势：从启动全系统战略至今(2017-2025年).....	12
C. 按实体列示的任职情况 .....	14
D. 按地点列示的任职情况 .....	15
E. 在特派团和外地背景下的任职情况 .....	16
四. 领导力和问责 .....	17
A. 内部领导 .....	17
B. 问责制制度化 .....	18
五. 数据收集和监测进展情况 .....	18
A. 跟踪系统和看板 .....	18
B. 对性别问题具有敏感认识的数据收集 .....	19
六. 职业生命周期：征聘、人才管理和留用.....	20
A. 外联与合作 .....	21
B. 评估和甄选 .....	22
C. 暂行特别措施 .....	23
D. 人才管理和留用 .....	24
E. 离职和员工队伍规划 .....	24
七. 创造有利环境 .....	25
A. 弹性工作安排 .....	25
B. 关爱家庭的政策 .....	26

---

C. 行为标准 .....	26
八. 特派团与外地工作环境 .....	27
A. 征聘和留用 .....	27
B. 有利环境 .....	28
C. 性别平等主流化 .....	28
D. 联合国国家工作队 .....	29
九. 结论和建议 .....	30
附件	
一. 截至 2023 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，按实体列示 .....	35
二. 2025 年关于提高联合国系统妇女地位的两年期调查的答复者 .....	37

## 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
中非稳定团	联合国中非共和国多层次综合稳定团
联刚稳定团	联合国组织刚果民主共和国稳定特派团
世旅组织	世界旅游组织
艾滋病署	联合国艾滋病病毒/艾滋病联合规划署
联阿援助团	联合国阿富汗援助团
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
荷台达协议支助团	联合国支助荷台达协议特派团
科索沃特派团	联合国科索沃临时行政当局特派团

毒罪办	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
联索支助办	联合国索马里支助办公室
职员学院	联合国系统职员学院
妇女署	联合国促进性别平等和增强妇女权能署
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. 本报告在关键时刻发布，恰逢第四届世界妇女大会以及《北京宣言》和《行动纲要》获得通过三十周年，这是一项全面且富有远见的性别平等议程。<sup>1</sup> 2025年，世界正处于关键时刻；需要加快实现性别平等的进展，加强保护妇女和女童人权，并转变权力结构，以确保人人享有公平机会。

2. 在通过《北京宣言》和《行动纲要》三十年后，全球社会团结起来，评估进展情况，确定仍然存在的挑战，并加强促进性别平等的行动。《北京+30 行动议程》包括六项关键行动，旨在加快在实现《行动纲要》愿景和到 2030 年实现可持续发展目标方面的进展，包括实现所有妇女和女童充分和平等的决策权。<sup>2</sup> 在妇女地位委员会第六十九届会议上，会员国一致通过了纪念第四次妇女问题世界会议三十周年的政治宣言(E/CN.6/2025/L.1)。在政治宣言中，各国重申对性别平等的承诺，以及需要毫无例外地维护每个妇女和女童的所有人权和基本自由，同时认识到 2025 年是团结起来、加紧努力充分执行《北京宣言》和《行动纲要》的重要契机。

3. 1995 年，《行动纲要》首次确立了男女比例 50/50 的目标。<sup>3</sup> 秘书长自 2017 年上任以来，一直主张在联合国实现性别均等，将此作为当务之急、道德上的义务和业务需要。通过 2017 年启动的全系统性别均等战略，<sup>4</sup> 本组织承诺到 2021 年实现高级别岗位性别均等，到 2028 年实现全系统性别均等。<sup>5</sup> 距离实现这一目标还有不到四年的时间，必须抓住每一个机会推进性别均等。

4. 自 2017 年以来，进展稳步而显著。2025 年，妇女在专业及以上职类的任职人数达到 50.4%，<sup>6</sup> 这是全面实现北京《行动纲要》的一个历史性里程碑。2025 年 6 月，17 个实体报告称，它们在专业及以上职类实现了性别均等，而在启动全系统战略时只有 5 个实体。共有 29 个实体在所有职等和所有人员职类中实现了均等，高于上次报告中的 25 个。

5. 今年也是深刻反思之年。世界正面临日益加剧的对性别平等和妇女权利的抵制，这威胁到数十年来来之不易的进展。为应对这一挑战，秘书长于 2024 年和 2025 年国际妇女节分别发起了《联合国全系统性别平等加速计划》<sup>7</sup> 和“性别平

<sup>1</sup> 见 [www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/declar.htm](http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/declar.htm)。

<sup>2</sup> 见 [www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2025/03/brochure-beijing30-action-agenda-for-all-women-and-girls](http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2025/03/brochure-beijing30-action-agenda-for-all-women-and-girls)。

<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。在本报告中，性别均衡或均等指男女任职比例 50/50。

<sup>4</sup> 见 [www.un.org/gender/content/strategy](http://www.un.org/gender/content/strategy)。

<sup>5</sup> 根据全系统战略，“全系统”指联合国秘书处和本报告附件一中所列的 35 个其他实体。

<sup>6</sup> 本报告所述期间以外的实体或系统一级的数据来自联合国全系统性别均等看板或联合国秘书处性别均等看板。关于本报告使用的这些和其他来源的更多信息，见第 8 段。

<sup>7</sup> 见 [www.un.org/en/gender-equality-acceleration-plan](http://www.un.org/en/gender-equality-acceleration-plan)。

等号角”。《性别平等加速计划》有助于确定阻碍性别平等的内部和结构性障碍，包括阻碍实现性别均等的障碍，已成为推动变革的催化剂。如果联合国反映出为人民服务的内含，则将更加有效，而性别均等是实现公平成果的不可或缺的一部分。

### 关于提高妇女在联合国系统内地位的两年期报告

6. 根据大会第 78/182 号决议，本报告提供联合国系统中妇女任职比例的数据，分析了进展情况，有助于查明在联合国系统各级推进 50/50 性别均衡目标方面的挑战。本报告还包括对差距和集体成就的评估，以及加快实现联合国系统性别均等进展的务实建议。报告涵盖 2022 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期间，以及 2023 年 1 月至 2025 年 7 月的主要事态发展。根据大会授权，报告跟踪了冠状病毒病(COVID-19)大流行的影响，并包含对最新的具体实体执行计划的思考。

7. 本报告中的分析基于多个来源。首先，报告附件一所列 36 个实体的任务是在本报告所述期间向首协会提供关于一般事务和外勤事务、本国专业人员和专业及以上职类的人员、空缺和工作人员离职的统计数据。这 36 个实体(“首协会实体”)包括联合国秘书处和联合国系统内的 35 个机构、基金、方案和其他实体。此外，该报告还分析了妇女署于 2025 年进行的关于性别均等相关政策和做法的全系统两年期调查结果。如本报告附件二所示，从 72 个实体收到了对调查的答复，内容涉及自 2017 年以来的进展、影响和挑战，其中 42 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 个是首协会的其他实体。<sup>8</sup> 此外，还利用更多信息来源来进行全面和彻底的分析。

8. 妇女署和开发署联合开发了联合国全系统性别均等看板，<sup>9</sup> 用于定期收集和显示按实体、职等、工作人员和非工作人员职类、工作地点和联合国国家工作队、年龄组和国籍分列的联合国系统性别分布最新数据。联合国秘书处性别均等看板<sup>10</sup> 用于收集和显示秘书处外勤事务职等的国际工作人员、专业人员、主任、助理秘书长和副秘书长职等的性别分布最新数据。秘书处和首协会其他实体的这些看板数据已酌情纳入本报告，以提供更多背景、更广泛的组织视角和对 2023 年 1 月至 2025 年 7 月事态发展的见解。

9. 本报告还参考了妇女署开展的两项关于性骚扰的专门调查，作为对联合国防止和应对性骚扰执行小组工作的贡献。此外，报告第一次受益于与 10 个联合国国家工作队的访谈或直接通信，这些国家工作队被列入联合国国家工作队全系统行动计划性别平等记分卡<sup>11</sup> 是因为取得了明显进展。政治和建设和平事务

<sup>8</sup> 本报告附件二所列实体完成了两年一次的调查，答复内容已反映在本报告中。联合国维也纳办事处及毒罪办的性别均等战略由其联合性别平等小组共同执行，因此这两个实体提交了一份合并调查答复。

<sup>9</sup> 见 [www.tinyurl.com/undp-unw-dashboard](http://www.tinyurl.com/undp-unw-dashboard)。

<sup>10</sup> 见 <https://tinyurl.com/secretariat-dashboard>。

<sup>11</sup> 下列国家的联合国国家工作队为本报告做了贡献：阿富汗、波斯尼亚和黑塞哥维那、中国、刚果民主共和国、肯尼亚、马达加斯加、秘鲁、斯里兰卡、泰国和乌干达。

部、和平行动部和发展协调办公室提供了投入，以进一步充实对外地和特派团性别均等工作的分析。

10. 本报告还借鉴了妇女署的专门知识，妇女署牵头并协调整个联合国系统的性别平等和均等工作。妇女署网站上提供的网络附件对本报告所用数据予以补充。<sup>12</sup>

## 二. 执行全系统性别均等战略

11. 自 2017 年启动秘书长全系统性别均等战略以来，各实体已取得重大进展。例如，它们制定了敏感对待性别问题的框架，以解决工作人员征聘和甄选过程中的不平等和偏见，在拓展人才库的创新方式上投入大量资源，并建立了强有力的领导人才储备库。调查答复者确定以下新兴主题对未来成功至关重要：

(a) **领导层承诺**。根据调查结果，强有力和始终如一的领导层将性别均等定位为一项组织要务，而非仅是一项合规工作。领导层承诺和问责制被视为推动长期体制和文化变革的核心；

(b) **制度化**。性别均等努力作为更广泛变革战略的一部分而非孤立干预措施实施时效果最佳。仅设定性别均等目标还不够，应辅之以支持实现这些目标的推进手段和问责机制；

(c) **透明度**。决策方式的透明度(使用什么标准、如何适用均等目标以及如何评估绩效)有助于工作人员将均等努力视为对择优结果的补充，而非与之相悖。透明的流程有助于提升认同度，防止和减轻阻力，并增强合法性；

(d) **数据驱动的方法**。战略性地使用性别敏感数据有助于消除有关性别均等的错误信息和误解，使各实体能够以数据为依据作出决策，并调整方案编制，以缩小差距或巩固进展；

(e) **整合传播工作**。将性别均等纳入全实体传播工作的主流，使之成为提高组织效力的驱动力，并成为成功履行使命不可或缺的组成部分。

### A. 具体实体的执行计划(2025-2026 年)

12. 根据大会授权，本报告包含对具体实体执行计划进展的分析，这些计划有助于落实全系统战略，每两年更新一次。在当前财政紧张环境和全球对性别平等和妇女权利的抵制日益加剧的背景下，挑战加剧。共有 45% 的实体报告称在内部和外部均遭遇此类抵制，其中近四分之一的实体将其视为中度或严重关切问题。参与调查的实体还强调，迫切需要维护迄今取得的进展并在现有成果的基础上再接再厉。值得注意的是，在办公厅主任呼吁各实体以更坚定的决心和重申的承诺更新其执行计划之后，出现了积极的势头，这突显了领导力对持续推动进展的关键作用。

<sup>12</sup> 见 [www.unwomen.org/en/how-we-work/gender-parity-in-the-united-nations/reports-and-monitoring](http://www.unwomen.org/en/how-we-work/gender-parity-in-the-united-nations/reports-and-monitoring)。

13. 截至 2025 年 7 月 15 日，48 个实体和联合国国家工作队提交了 2025-2026 年更新版执行计划，另有若干实体正在制定执行计划。几乎所有提交报告的实体和国家工作队均采用了妇女署 2024 年制定的新模板和指南，因此这些计划结构清晰，包含明确的目标、活动、监测机制和时间表。加强性别均等的强有力的执行计划将有助于各实体进行内部权力分析，以查明和消除对平等获取和机会以及包容性决策的障碍。各实体可以利用这些执行计划，对照全系统战略的目标评估其进展情况，这将有助于它们找出差距和加快努力的机会。

14. 对执行计划的分析表明，大多数实体采取共同的方法，优先重视领导问责制、按性别分列的数据监测和减少征聘中的偏见。在这些计划中，均等一直被纳入更广泛的组织转型中，而不是被视为孤立的政策。这些计划强调领导层在征聘过程中的可见性和透明度，以建立信任并防止阻力。许多实体通过指导、培训和有针对性的领导机会致力于女性职业发展。

15. 各实体的执行方法差异很大。一些国家制定了具有明确目标、数据看板和宣传活动的通盘战略，而另一些已经实现平等的国家则侧重于一致性和监督。外地特派团根据实际业务情况调整了方法，并强调基础设施的改善，以及在解决与吸引女性候选人、提供晋升渠道和确保留用工作人员有关的制约因素方面的进展。

## B. 全系统性别平等问题协调人网络

16. 根据大会第 78/182 号决议，由各实体负责人任命的性别问题协调中心在支持执行全系统战略方面发挥着至关重要的作用，包括促进性别平等、营造包容性工作环境以及支持在整个联合国系统内预防和处理性骚扰的努力。

17. 妇女署联合国系统妇女问题协调人处领导和协调全系统性别平等问题协调人网络，并提供战略、分析和技术支持。该网络已扩大到包括来自 62 个工作地点的 650 多个性别问题协调人，包括来自 42 个联合国国家工作队的协调人。联合国国家工作队全系统行动计划性别平等记分卡的要求进一步加强了增加任命联合国国家工作队性别问题协调人的努力。2023 年，通过秘书长公报 (ST/SGB/2023/3) 更新了两性平等问题协调人的职责范围，以反映更广泛和更具战略性的工作范围，更加强调问责和与实体领导层保持一致。这项工作得到了机构间妇女和性别平等网络、联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划协调人网络以及性别平等专题小组等其他国家一级机制的进一步支持。

### 三. 妇女在联合国系统的任职情况

#### A. 按职等列示的任职情况

表 1

截至 2022 年 12 月 31 日和 2023 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百分比分布情况，按职等列示

职等	2022 年 12 月 31 日	2023 年 12 月 31 日
	妇女占总数的百分比	
未叙职等	44.2	46.7
主任		
D-2	37.7	39.0
D-1	42.3	43.3
<b>概况</b>	<b>41.2</b>	<b>42.3</b>
专业人员		
P-5	43.1	44.2
P-4	46.1	46.9
P-3	49.5	50.6
P-2	58.4	58.6
P-1	66.4	66.9
<b>概况：专业人员</b>	<b>48.3</b>	<b>49.3</b>
<b>概况：专业及以上职类</b>	<b>47.8</b>	<b>48.8</b>
本国专业干事		
NO-E	33.3	50.0
NO-D	49.4	48.7
NO-C	46.6	47.2
NO-B	45.6	46.4
NO-A	47.7	48.6
<b>概况</b>	<b>46.5</b>	<b>47.3</b>
外勤事务人员		
FS-7	17.2	15.6
FS-6	24.2	28.1
FS-5	32.5	33.4
FS-4	26.9	27.2
FS-3	25.0	0.0
<b>概况</b>	<b>29.1</b>	<b>30.2</b>

职等	2022 年 12 月 31 日	2023 年 12 月 31 日
	妇女占总数的百分比	
<b>一般事务人员</b>		
G-7	57.6	57.4
G-6	56.8	56.8
G-5	56.1	55.9
G-4	40.9	41.6
G-3	17.6	17.0
G-2	4.8	5.0
G-1	34.4	33.0
<b>概况</b>	<b>45.4</b>	<b>45.8</b>
<b>共计</b>	<b>46.0</b>	<b>46.7</b>

资料来源：首协会。

注：向首协会提供并由其核实的人事、空缺和离职数据的分析附有包含更多分类数据和补充资料的网络附件。这些附件发布后可在妇女署网站上查阅。

18. 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。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。根据最新报告(A/79/584)，截至 2023 年 12 月 31 日，51.0%的副秘书长和 43.2%的助理秘书长为女性。

19. 截至 2023 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 48.8%，高于上一报告期结束时(2021 年 12 月 31 日)的 47.0%。专业职类妇女任职比例最高，为 49.3%，距离实现均等仅差不到一个百分点。此外，2023 年首次在 P-3 职等实现性别均等，女性本国专业干事的比例超过 47.0%。

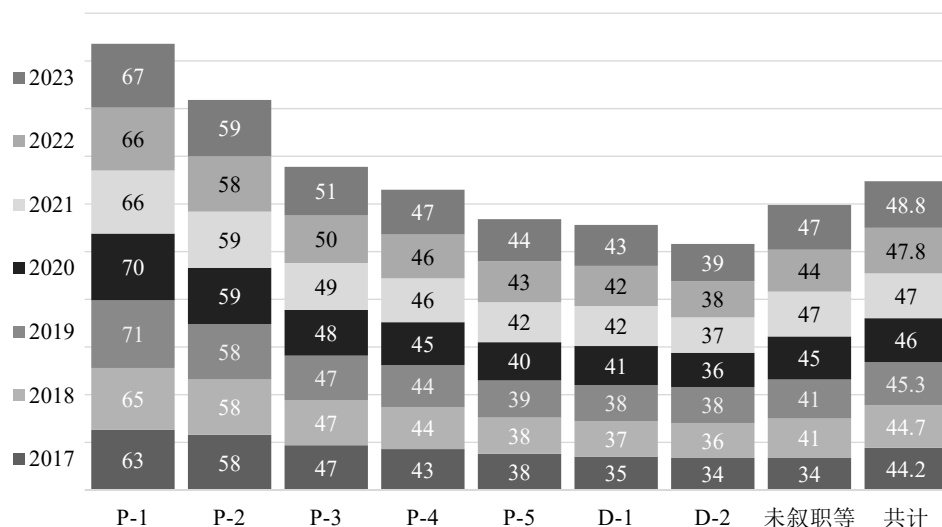
20. 2022 年至 2023 年，女性在所有职位中的比例上升 0.7%。“未叙职等”职类增幅最大，女性任职比例上升至 46.7%。增幅第二大的是主任和外勤事务人员职等。与上一个报告所述期间相同，女性在外勤事务职类中的任职比例仍然最低，为 30.2%，这表明继续需要优先重视特派团和外地环境中的性别均等。

## B. 随时间变化的趋势：从启动全系统战略至今(2017-2025 年)

21. 妇女在联合国任职人数的演变是 2017 年启动全系统战略所推动的机构转型的实例。尽管深层次的障碍依然存在，但一路上还是取得了成功。

图一

2017-2023 年长期、连续或定期任用的专业及以上职类工作人员中女性所占百分比



资料来源：首协会。

22. 图一显示了从 2017 年到 2023 年妇女在专业及以上职类任职人数的进展情况。在初级职等，进展持续，表明联合国正在初级职等征聘大量妇女。然而，妇女在较高级别任职比例的下降速度越来越快。

23. 该战略的变革潜力在 P-3 职等显而易见，2017 年，妇女占工作人员的 47%，6 年后，即 2023 年，妇女首次跨过 50% 的门槛。这一成就是重要的里程碑，也说明要进步，就必需进行长期持续的努力才能取得突破。

24. 与以往报告所述期间一样，D-2 职等的差距很大。尽管每年都在逐步取得进展，但妇女在 D-2 职等的任职人数仍然不足。在 D-2 职等的进展也慢于其他高级职等，这表明在这一职等推动性别均等是一项重大而持续的挑战。相比之下，在“未叙”职等的增加(从 34% 增至 47%)表明，最高领导层对实现性别均等的承诺在挑战深层次体制动态方面发挥了重要作用。

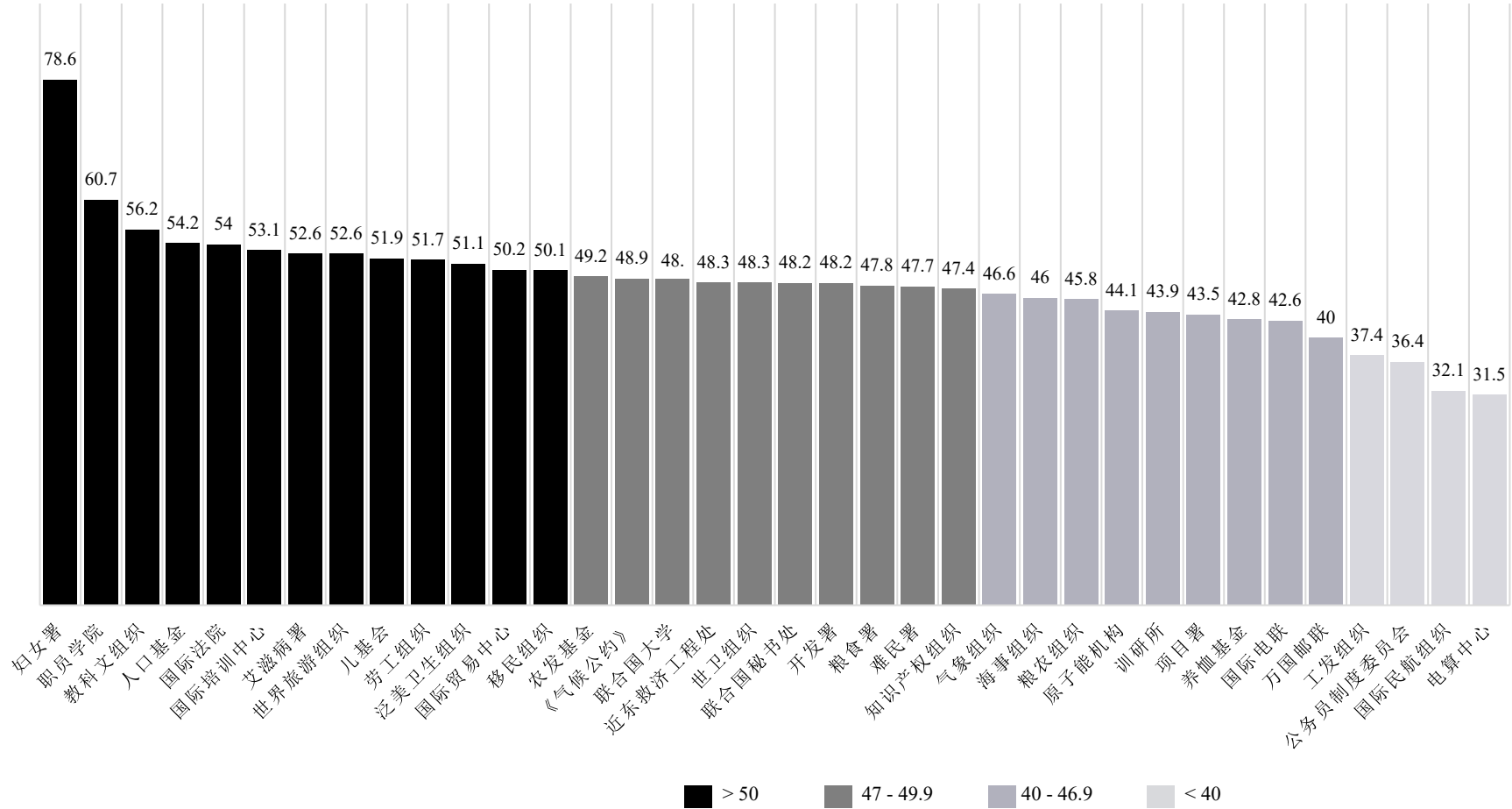
25. 全系统看板显示，2023 年 1 月至 2025 年 6 月期间继续取得进展。2025 年，专业及以上职类妇女比例达到 50.5%，履行了 30 年前在《北京行动纲要》中作出的承诺。2023 年至 2025 年期间，D-2 职等的情况也有显著改善，2025 年 6 月妇女所占比例达到 44%。<sup>13</sup> 这些显著成果标志着令人印象深刻的进展。妇女在 D-2 职等任职人数的上升可能表明，所采取的措施已开始削弱阻碍妇女担任高级领导职务的长期结构性障碍。

<sup>13</sup> 关于本报告中使用的全系统看板和其他来源的更多信息，见第 8 段。

### C. 按实体列示的任职情况

图二

截至 2023 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，按实体列示



资料来源：首协会。

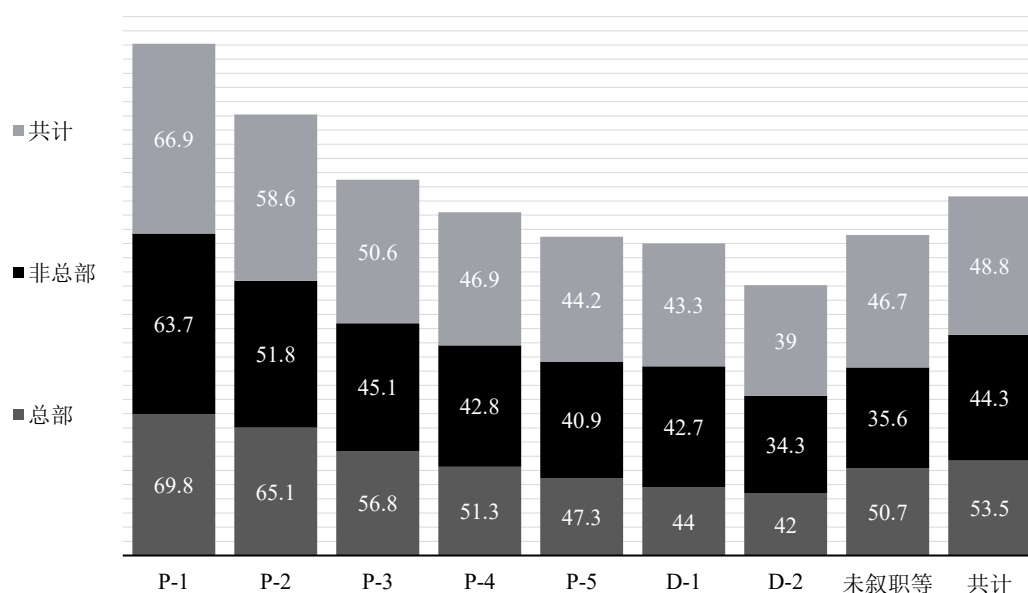
26. 截至 2023 年 12 月 31 日，13 个实体已实现均等，而上一个报告所述期间为 10 个。在本报告所述期间，女性工作人员所占比例低于 40% 的实体数量从 5 个减少到 4 个。值得注意的是，在报告所述期间，国际培训中心-劳工组织妇女任职比例从 42.9% 上升到 53.1%，这意味着该机构首次实现了性别均等。

27. 正如向全系统看板报告，自 2023 年以来，一些首调会实体继续取得进展。2025 年 6 月，原子能机构、农发基金、气象组织和国际民航组织报告称已实现性别均等，这使首协会 36 个实体中已实现性别均等的实体总数增至 17 个。此外，2025 年，原子能机构首次向全系统看板报告，现在女性占其工作人员的 51.4%。此外，根据联合国秘书处性别均等看板的数据，在 70 个报告实体中，33 个在专业及以上职类的国际工作人员中实现了性别均等。<sup>14</sup>

#### D. 按地点列示的任职情况

图三

截至 2023 年 12 月 31 日长期、连续和定期任用的专业及以上职类中女性工作人员所占百分比，按总部和非总部工作地点列示



资料来源：首协会。

28. 图三显示由本报告附件一所列实体报告并经首协会核实的总部和非总部工作地点工作人员的性别分布情况。<sup>15</sup> 2021 年，总部地点实现了均等并持续到整个 2023 年。然而，总部和非总部地点之间的差距依然存在。在这方面，就非总部工作地点的妇女任职情况而言，D-2 职等显然是一个瓶颈。虽然在总部地点持续取得进展，但需要重新聚焦非总部地点。

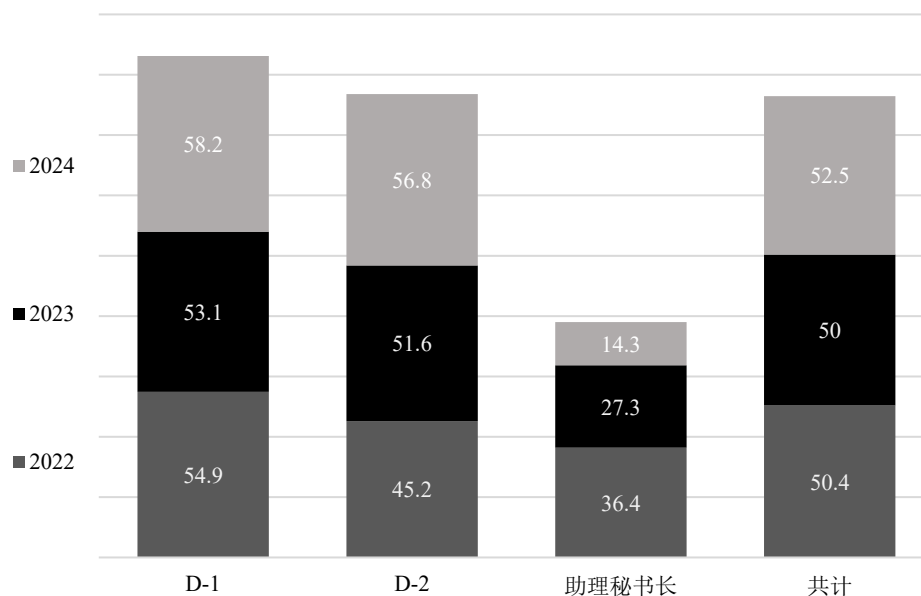
<sup>14</sup> 联合国秘书处性别均等看板显示秘书处各实体报告的最新数据。关于本报告中所使用的这一来源和其他来源的更多信息，见第 8 段。

<sup>15</sup> 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。

## E. 在特派团和外地背景下的任职情况

图四

截至 2022 年 12 月 31 日、2023 年 12 月 31 日和 2024 年 12 月 31 日，全世界所有外地办事处的女性驻地协调员百分比



资料来源：发展协调办公室。

29. 2018 年实现了驻地协调员性别均等，总体上保持了性别均等。自 2022 年以来，D-1 和 D-2 职等女性任职人数稳步增加，但在助理秘书长职等女性任职人数有所下降。所有助理秘书长职等的常驻协调员职位均设在人道主义环境中，这些工作地点历来在招聘和留任女性领导人方面面临挑战。因此，秘书长优先考虑在助理秘书长职等实现驻地协调员的性别均衡。在 2025 年公布的 4 个助理秘书长职等驻地协调员空缺中，已有三个空缺由获选女性填补。

### 在特派团领导层中的任职情况

30. 自 2006 年以来，联合国外地特派团领导层中的女性任职人数显著增加，当时只有 1 名女性担任特派团副团长。2021 年实现了性别均等，但此后有所波动。截至 2025 年 6 月，在政治和建设和平事务部、和平行动部和业务支助部领导的特派团中，女性高级领导人占比为 41%(2024 年为 35%)，占特派团团长职位的 41%——这是有记录以来最高的百分比。

31. 截至 2025 年 6 月，女性在维持和平行动中担任正副团长职位的比例为 35%(与 2024 年一致)。中非稳定团和联刚稳定团这两个主要行动由女性领导。2025 年，1 名女性有史以来第二次被任命为穿制服的特派团团长；穿制服的领导职位仍以男性为主，因为会员国倾向于提名男性担任这些职位。

32. 然而，由于高级职位数量少、复杂环境中人员流动率高以及全球领导层性别差距日益扩大，在实现性别均等方面的进展仍易于逆转。秘书长提出的 2024 年特派团职位全球提名征集极大扩大了候选人库，参与度创历史新高，特别是会员国提名的女性多于男性。因这次活动而被提名的一名女性于 2024 年 12 月被任命担任和平行动部某特派团的领导职务。

## 四. 领导力和问责

33. 实体领导层的认同被认为是促进性别均等的最有效催化因素之一，也是推动有意义和持续变革的最重要因素。

### A. 内部领导

#### 承诺和一致性

34. 当高级领导人公开支持和倡导性别均等时，就是向整个组织传递这些努力是优先事项的信号，从而鼓励加强参与和问责。如果没有领导层的认同，性别平等倡议可能会被视为可有可无。

35. 为了将性别均等纳入核心工作，安全和安保部日益将性别平等考量纳入关键业务领域，如国家计划、安全风险管理和征聘战略和安保学习方案等。同时，与性别平等有关的信息和关键里程碑已纳入全组织的所有更新内容，将性别均等视为一项战略优先事项，并与特派团效力挂钩。这一持续的沟通战略有助于规范关于性别平等的讨论，消除误解——从而减少阻力——并促进更大程度的认同。随着时间推移，这种方法催化了文化转变，性别均等日益被理解为一种内在价值，而不仅仅是征聘目标。这导致在性别均衡取得更好成果，在雇用和晋升方面实行更强有力的问责，并使工作人员更多地参与涉及性别平等的方案编制、辅导机会和宣传工作。

36. 其他实体将性别均等作为会议议程上的常设议项，以保持对该议题的关注。然而，它们强调必须明确传达这一关注为何非常重要。各实体强调指出，明确将性别均等作为组织和业务效力不可或缺的一部分，是阻止抵制、培养集体自主意识和确保可持续性的关键所在。

37. 通过全系统两年一次的性别均等相关政策和做法调查获得的数据也突出表明，领导行为如果与既定政策不致，就会阻碍进展。例如，实体领导层根据国际性别平等倡议者，承诺不主持或参加全部由男性组成的小组讨论。但如果高级管理人员继续出现在这类小组讨论中，则是向工作人员传递性别均等承诺仅具象征意义的信号。

#### 能力建设

38. 各实体在对调查的答复中强调，实现性别均等不仅是政策和目标问题，而且也是让各级领导人具备推动和维持变革的技能的问题。包容性领导、促进性别平等的管理和对均等成果的问责需要特定的能力，而这些能力并不总是传统

领导能力发展的一部分。许多实体指出，如果不刻意提升技能，领导人可能缺乏工具，用以履行针对性别的承诺，有效管理不同的团队，或以促进认同和推动文化转型的方式传达组织优先事项。

39. 若干实体已启动专门方案解决这一问题。例如，联合国维也纳办事处和毒罪办联合试行了一项针对高级管理人员的促进性别平等领导力方案。为期五个月的互动式领导培训方案旨在增强领导人权能，在工作中亲自执行性别平等原则。参加者称这一举措具有变革性，是能力建设如何推动组织文化变革的明确例证。由于需求旺盛且初步取得成功，该方案已从高级管理人员扩展至中层管理人员。

## B. 问责制制度化

40. 参加调查的实体认为，问责制漏洞是有效执行的主要障碍，因为这些漏洞使进展可能仍然依赖于自愿行动，而不是可强制执行的机制。全面问责机制和业绩管理工具清楚地传达了领导层关于优先重视在本组织各级实现性别均等的明确信息，而且还能够推动行为改变，这是转变组织文化和创造有利环境的关键所在。

41. 亚洲及太平洋经济社会委员会报告称，将性别均等目标纳入高级管理人员工作计划和业绩评估是其最具影响力的举措之一，极大加强了性别均等。关键业绩指标已与具体成果挂钩，如性别均衡的候选人名单、对女性工作人员的辅导、工作人员参与调查的结果、倡导和工作人员采纳弹性工作安排或家庭友好政策的情况，以及性别平等倡议的参与率。还要求高级管理人员每年报告其对实现均等和平等目标的贡献。重要的是，这一举措推动了组织文化转变。随着高级管理人员直接对性别平等成果负责，性别均等努力不再被视为单独的人力资源目标，而是全面成功不可或缺的一部分。在领导力评价中嵌入性别因素，推动建立将多样性视为对组织效力和个人职业发展至关重要的工作场所。

42. 项目署要求所有管理人员设定目标，旨在保持或提升团队内部多样性，首要目标是弥合参与方面的差距，营造不仅用数量而且用行为衡量进展的环境。将包容性期望与绩效评估挂钩可推动行为改变，但这需要持续沟通、能力建设及明确的评估标准。

## 五. 数据收集和监测进展情况

43. 可靠、性别敏感的数据对于跟踪进展情况、查明长期存在的差距和加强性别均等问责至关重要。高质量数据使各组织不仅能够对照目标监测进展情况，而且还能够做出明智的决策，必要时调整方向，并通过以证据为基础制定战略，防止出现抵制情绪。

### A. 跟踪系统和看板

44. 各实体报告称，一致的跟踪和报告机制与有效的问责制和总体成功密切相关。在过去数年间，更多实体建立了内部跟踪机制。数据看板最有效用的情况

是，提供定制化、易获取和清晰传达的信息，并可用于为全面战略和具体人员征聘战略提供信息。

45. 例如，移民组织开发了一套内部仪表盘，称为人力资源报告应用程序。该工具缩短了报告编制所需的时间和精力，使报告格式标准化，实现了对劳动力构成的实时监测，并使信息在各级更易于获取。总体而言，这些看板为征聘管理人和遴选小组提供了实时更新的信息。该工具的使用率很高，每月有 542 名独立用户共访问 6 433 次，表明这一需求在此前已然存在。

46. 实时数据跟踪在应对有关性别均等的错误信息和误解方面也具有重要作用。安全和安保部、政治和建设和平事务部以及和平行动部等实体利用征聘统计数据展示历史性失衡的长期影响，并表明征聘仍以能力为基础，从而主动破除阻碍性别均等措施的认知误区，例如认为男性正在失去机会或不再被录用或晋升等看法。

## B. 对性别问题具有敏感认识的数据收集

47. 然而，参与调查的实体强调，对性别均等的有效监测超越了数字指标，包括对征聘、留用和晋升模式的分析。虽然看板提供了有价值的即时信息，但其未必能够捕捉到潜在的文化和结构性问题。加强监测的努力正在得到联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划和联合国国家工作队全系统行动计划性别平等记分卡以及妇女署代表联合国系统管理的其他问责框架的进一步补充。

48. 许多组织利用工作人员调查、脉动检查和离职面谈获得深入见解。当按性别分列使用这些工具收集的数据时，可使各实体能够查明征聘、晋升和职场经验方面的差距，并据此制定方案。70%以上的调查答复者报告称定期使用这些工具，其中逾 80%会按性别分列结果。

49. 若干实体分享了这些工具产生可行调查结果的方式。例如，难民署进行的分析揭示，尽管在国际专业人员职等总体上实现了性别均等，但不同领导层级存在差异，在职业生涯中期出现瓶颈，这突出表明需要有针对性的战略支持职业发展。同样，联合国维也纳办事处和毒罪办通过能力评估查明关于性骚扰、微侵犯和歧视的培训存在差距。这些实体的离职调查显示，虽然总体满意度未出现性别差异，但在监督和上向流动(特别是在外地办事处)方面，女性满意度低于男性，这导致重新关注跨区域的使能环境、管理培训和职业发展举措。

50. 在采用交叉性视角进行文化和参与度调查后，项目署发现，女性和残疾人参与度评分最低。对此，项目署发起增强妇女权能对话倡议、变革型工作场所积极男性气质试点方案以及女权主义领导力对话网络研讨会，这些具体行动直接参考了分类数据的分析结果。知识产权组织也使用调查结果查明包容性差距，尽管其整体多样性评分很高。该组织随后开展了内部宣传活动和领导层务虚会，以处理工作人员归属感评分低的问题。

51. 在所有这些案例中，按性别分列的数据是重要工具，用以剖析不平等现象、推动知情干预措施及建立加强问责和改善成果的反馈循环。各实体强调，收集数据并以透明方式就数据采取行动有助于不断改进和加强营造包容文化的行为。

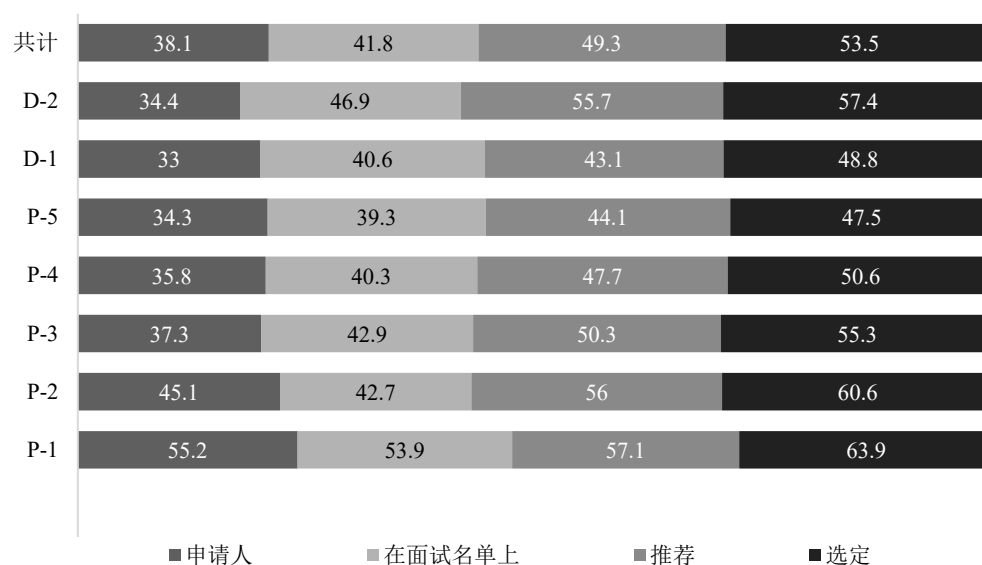
52. 在采取有针对性的干预措施的同时，一些实体正在投资于长期、高质量的数据收集系统，以期建立坚实基线并进行持续监测。例如，儿基会委托分析公司盖洛普对其所有工作人员进行全面调查，以更好地了解各区域和职能之间持续存在的性别差距。世卫组织开展了一个多年期数据收集项目，在 2017 年至 2024 年期间进行了 30 多项调查，涵盖性别平等、多样性、包容性、工作人员福祉和弹性工作等领域。这些调查结果正被用于开发基准数据库并拟定新的调查治理机制，旨在提高指标质量，减少重复和疲劳，并协助进行更有意义的纵向分析。这些实例共同反映出日益增强的共识：高质量、标准化的数据收集对于持续进步和全系统学习至关重要。

53. 尽管取得了进展，但各实体着重强调，资源制约、工作人员能力有限以及当前报告负担等关键挑战继续限制着性别敏感数据收集的有效性。各实体还确认需要就敏感对待性别问题的数据做法进行更多培训，以提升全系统数据的质量、一致性和影响。

## 六. 职业生命周期：征聘、人才管理和留用

图五

2022 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期间联合国系统按职等列示的工作人员甄选过程各阶段中女性所占百分比



资料来源：首协会。

54. 在工作人员甄选方面，妇女占专业及以上职类职位申请者总数的 38.1%，与上一个报告所述期间相比下降近 4 个百分点。事实上，除 D-2 职位的申请者外，每个职等的女性申请者都有所减少。虽然妇女占 P-1 职等申请者的一半以上，但她们在 P-3 及以上职等的比例仍低于 40%。这表明，在吸引女性申请者进入联合国方面一直存在瓶颈，特别是在较高职等——这一令人不安的趋势自上一报告所述期间以来愈发明显。

55. 此外，与上一报告所述期间相比，在从面试到推荐的工作人员甄选过程每个阶段，女性的总比例均有所下降，但在最后甄选阶段，女性比例有所上升。这一模式可能表明，在甄选阶段采取的措施，如某些暂行特别措施，产生了积极的效果。女性在甄选前的任职人数持续下降——特别是在入围和推荐阶段——表明有必要更细致地分析实体一级暂行特别措施的执行情况或其他调节因素。了解这些措施如何影响各职等和各阶段的工作人员甄选，对于查明整个征聘过程中强化性别均等成果的差距和机遇至关重要。

## A. 外联与合作

56. 若干长期因素限制了申请者的数量。最大的障碍之一是女性在某些领域的任职人数持续偏低。在领导层，这个问题进一步加剧。尽管更多女性被鼓励进入这些领域，但历史上长期存在的性别失衡已造成领导人才短缺。此外，联合国面临来自其他雇主的激烈竞争，这些雇主能够提供高得多的薪酬吸引这些有限的合格候选人。

### 有针对性的外联

57. 有针对性的外联和征聘工作在扩大申请者群体方面发挥了关键作用，特别是在男性占主导地位的领域。这些举措帮助确定了可能无法利用现有网络或传统征聘渠道的候选人，从而解决了无意中排除不同背景人才的问题。这些努力还提升了申请者群体的包容性和代表性，有助于在征聘和方案拟订方面取得更公平的结果。

58. 各实体报告了可喜成果。为扩大空缺通知的受众范围并进行定向宣传，人力资源厅开发了联合国全球人才库，这是创新型订阅制工具，拥有 300 000 订阅用户，其中女性占 50%。联合国维也纳办事处和毒罪办报告称，在实施年度外联计划后，2021 年至 2023 年期间，妇女申请专业及以上职位的人数增加了 19%。该计划包括重新评估所需经验、编写性别敏感的征聘材料、在网站上醒目展示性别均等承诺，以及制作宣传片，展示担任高级职务女性的职业道路。

59. 其他实体通过在实习或职业初期阶段实行方案干预措施，改进或建立部门内整体女性人才库。2024 年，开发署推出人才审查方案，旨在及早发现有才华的女性，并通过评估和特定发展方案，支持她们为担任领导职务做好准备。

60. 参与调查的实体报告称，候选人储备中的系统性性别差距往往源于女性参加劳动力的模式或妇女接受高等教育或专业教育的机会，特别是在被视为男性主导的部门。若不解决这些根本性问题，性别差距将持续存在，影响征聘以及

实现和保持性别均等的的能力。部分实体试图通过旨在发展这些部门的外部伙伴关系来解决这一问题。

61. 例如，女性参与海事项目方案是海事组织促进海运业两性平等和赋予妇女权力的一项旗舰倡议。海事组织与国家和区域伙伴合作，为从事海事职业的妇女提供短期技能提升和领导能力发展课程，并为专门培训提供教育研究金。通过该方案，海事组织还帮助建立和支持女性参与海事项目协会，以促进性别平等和职业发展；目前已有八个此类区域协会。此外，参与调查的实体强调，会员国在解决本国妇女任职人数偏低的问题上可以发挥重要作用，例如通过减少教育和劳动力参与方面的性别障碍。

### 包容性语言

62. 各实体强调，虽然包容性信息传递本身无法消除结构性障碍，但它是必不可少的推动因素。当与领导层认同、包容性招聘做法和外联战略相结合时，包容性语言有助于形成更多样化的申请者群体，提升雇主信誉，并支持在实现性别均等目标方面取得进展。

63. 94%参与调查的实体报告称，在空缺通知、招聘材料和宣传产品中使用了包容性语言。这一做法被广泛认为扩大了候选人范群体，提升了女性担任领导职务的可见度，并强化了机构对性别均等的承诺。女性在高级职位，特别是在特派团环境中的可见度，也被视为鼓励更多妇女申请的关键因素。

64. 劳工组织在宣传产品、招聘材料和空缺通知中系统地纳入性别均等，以彰显其在实体一级对性别多样性的承诺。考虑到这些措施的影响，劳工组织报告称，申请专业人员员额的女性人数从2021年的36%升至2024年的41%。同样，项目署将所有空缺通知的多样性信息标准化，明确鼓励女性和其他任职人数不足的群体提出申请。项目署报告称，对包容性语言的强调，加上有意识的外联战略，导致女性申请者人数增加，尤其是在领导和技术职位方面。这反过来又增加了实现均衡入围名单的可能性，并加强了招聘过程中的总体性别均衡。秘书长也门问题特使办公室、儿基会、科索沃特派团、近东救济工程处和其他方面报告称，申请率和候选人质量有所提高，传统上由男性主导的岗位有所突破，这些都与促进性别平等的宣传有关。

## B. 评估和甄选

65. 评估和甄选是关键阶段，不仅在于确定数字平衡，更在于其对组织内部形成性别均等认知的作用。正是在招聘决定公开透明地呈现给全体工作人员时，公平、能力和正当性的认知开始形成。因此，透明流程和清晰沟通至关重要——既确保了信任，也强化了一个理念，即性别均等并不与能力相悖，而是高质量、有效招聘的基石。

66. 然而，如果只在甄选阶段强调性别均等，可能会无意中助长一种看法，即女性或其他代表性不足群体适用不同标准。这一情况可以避免，具体方式是在

整个征聘周期，更广泛而言是整个组织，优先重视透明度，并传达性别均等与业务效力之间的联系，从而使工作人员将性别均等理解为系统性优先事项。

67. 在调查答复者中，72%要求面试名单上的候选人性别均等，75%要求征聘小组性别均衡，与上一报告期持平。56%的实体要求对于尚未实现均等的员额，候选人名单体现性别均等，而在上一个报告所述期间，这一比例为35%。各实体注意到，无意识偏见仍是一项挑战，特别是在征聘的这个阶段。

#### 数据驱动型征聘

68. 参与调查的实体描述了它们如何利用数据维持包容性征聘做法。移民组织要求征聘小组填写候选人评估表，其中包括征聘单位的性别和地域组成。这一内置步骤增强了问责制，使征聘管理人更难忽视劳动力多样性指标。

69. 一些秘书处实体在发布职位空缺时，会向征聘管理人发送关于性别与地域平衡的系统生成信息，随后再发送包含外联措施和建议的针对性信息。根据整个实体的关键绩效指标评估甄选决定，高级领导人将收到关于每项任命如何影响性别均等目标的详细报告。单位负责人还将收到最新季度简报，以支持战略监督工作。

70. 项目署实施了“人员看板”，为管理人员提供关于劳动力构成的实时数据。尽管以往系统在交叉分析方面存在局限，但该看板能够跟踪性别和地域趋势，支持更具响应力的征聘。然而，在各实体中，仍然需要对管理人员进行进一步培训，以充分利用现有工具，更全面地解读多样性数据。加强这方面的能力是促进公平和积极主动地解决代表性差距的关键。

### C. 暂行特别措施

71. 在2020年发布的行政指示(ST/AI/2020/5)中更新了暂行特别措施，以加快秘书处实现性别均等的进展。这些措施旨在加强征聘决策中的问责，适用于尚未实现性别均等的各职等甄选和任命程序。

72. 一些实体报告称，暂行特别措施对提高认识和征聘做法产生了明显的积极影响。联合国各基金和方案监察员办公室记录了性别均等倡议参与度提高的情况。粮食计划署报告称，女性总体任职比例提高了8个百分点；近东救济工程处报告称，P-5及以上职等的女性比例提高了10个百分点。

73. 一些参与调查的实体规定，在女性申请人数偏低时应重新公布职位空缺，这促使征聘管理人更加积极主动地进行外联，物色合格的女性候选人。然而，在一些男性主导的部门中，由于女性候选人储备有限，这一办法有时会导致意想不到的延迟，可能会降低工作人员的认同度。

74. 为使特别措施发挥最大效力，必须将其与长期能力建设工作相结合，以拓展和维持强大的女性人才储备库。这是综合办法的一部分，包括有针对性的外联活动、人才发展方案、女性领导力培训以及与外部组织的伙伴关系，以扩大利用多元化人才库的机会。一些实体还建议，在适用暂行特别措施时，对于在

男性主导部门中面临持续性结构性性别失衡的实体，可能有必要采取更具针对性和创造性的方法。

#### D. 人才管理和留用

75. 性别均等差距无法仅通过征聘来弥合。与流动激励措施、弹性工作安排和晋升机会等措施有关的政策是进步的助推器。征聘工作还必须辅之以留用战略，包括辅导和领导才能发展方案，以帮助妇女突破现有瓶颈，晋升至高级职位。

76. 一个实体指出，P-5 职等的性别均等历来都通过资历晋升制实现，而非通过有针对性的努力确保领导职务的公平代表性。这无意中导致在增加女性担任方案管理人、单位主管和其他领导职务方面进展有限。因此，领导层开始采取更具战略性的人才管理办法，以确保优先在整体上实现性别均等不会以牺牲决策岗位上的均等为代价。

##### 辅导制和培训方案

77. 辅导和领导力培训仍是提高妇女在领导层任职人数、建立领导人才储备库、留住人才和支持女性职业发展和进步的重要工具。

78. 例如，联合国维也纳办事处和毒罪办推出的女性早期职业发展倡议是一个专门平台，供新兴女性领导人分享见解、相互提供并与资深同事建立联系。来自 33 个国家的 141 名女性参加了四组活动，其中 66% 以上来自西欧以外区域。三分之一的以往参与者将其后续职业发展与参加该方案密切相关。跨机构或国际平台，如新兴女性领导人方案和女性领导力发展论坛，促进了同行学习，扩大了方案影响。粮农组织和国贸中心等实体强调，360 度反馈和辅导机制在确定高潜力女性人才和加强领导人才储备方面发挥着作用。

79. 参与调查的实体报告称，财务限制、期望不明确和行政支持有限可能会降低效力、阻碍参与并影响可持续性。为了有效实现高级领导层多样化，辅导工作必须体现跨部门视角，纳入公平地域分配，并融入长期组织战略。持续投资、监测和积极主动的外联对于保持势头和实现规模化成果至关重要。

#### E. 离职和员工队伍规划

表 2

2022 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期间长期、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，按性别列示

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	1	3	75.0	0.1	0.03
员额裁撤	50	42	45.7	1.3	1.5
协议终止任用	188	100	34.7	3.2	5.6
任用到期	1 075	1 116	50.9	35.6	32.2

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)
死亡	38	11	22.4	0.4	1.1
因行为不当被解雇	48	7	12.7	0.2	1.4
顾全本组织利益	11	23	67.6	0.7	0.3
跨机构借调	27	43	61.4	1.4	0.8
跨机构转调	193	241	55.5	7.7	5.8
辞职	827	1 016	55.1	32.4	24.7
退休(提前和到规定年龄)	850	488	36.5	15.6	25.4
立即开除	2	2	50.0	0.1	0.1
终止任用——健康原因	25	30	54.5	1.0	0.7
终止任用——不称职	8	10	55.6	0.3	0.2
<b>共计</b>	<b>3 343</b>	<b>3 132</b>	<b>48.4</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

资料来源：首协会。

80. 如表2所示，男性和女性在离职的三个最常见原因上一致：任期届满、辞职和退休。与上次报告一致，女性在辞职人员中占比偏高，但在退休人员中占比偏低。这一动态可能反映了长期存在的性别失衡，导致到达退休年龄的女性人数少于男性。然而，结合女性在辞职人员中比例偏高的情况，这也可能表明处于职业生涯中期的女性并不将联合国视为首选的长期雇主，从而导致辞职率较高而退休率较低。鉴于这些动态，新任命和即将到来的退休潮为将性别均等考量纳入结构化员工队伍规划提供了契机。

81. 通过开展强制性的敏感对待性别问题的离职面谈，儿基会和粮食署等实体发现，妇女在职业生涯中期的离职率高于男子，原因包括流动性方面的困难以及难以平衡工作负荷和家庭责任。为此，加大了对稳健的留任战略的投入，以应对和缩小这一差距。这些例子突显了持续监测和对性别问题具有敏感认识的数据收集的重要性。虽然 72%参与调查的实体有时会进行离职面谈，但仅 36%的实体按照全系统战略的建议要求这样做。此外，超过 30%参与调查的实体未按性别分列数据——这是一个错失的重要机会。

## 七. 创造有利环境

### A. 弹性工作安排

82. 冠状病毒病(COVID-19)大流行加速了弹性工作安排。参与调查的实体报告称，在可能的情况下，混合和弹性工作安排有助于实现工作与生活的平衡，提升员工福祉，并使工作人员能够在履行照料责任的同时保持专业业绩。此外，参与调查的实体指出，这些安排可能有助于营造更具包容性和扶助性的工作场

所，特别是对女性而言，她们往往承担过重的照护责任。一些实体也报告称，缺勤率有所下降。

83. 弹性工作安排也促进了多样性和人员留任。安全和安保部表示，弹性工作安排使其能够征聘来自更多不同区域背景的女性，扩大人才库，并使更多女性能够在通常由男性主导的领域担任职务。一些实体还报告称，弹性工作安排提高了效率和效力，因为工作人员能够以最适合自己的方式工作，从而使本组织受益。这些安排也逐渐成为提升女性员工留任率的重要因素。开发署指出，提高弹性是吸引和留住女性人才的关键。

## B. 关爱家庭的政策

84. 整个联合国系统的关爱家庭的政策正在推动在性别均等、工作人员福利和留用方面取得可衡量的进展。这些努力有助于留住人才，特别是承担照料责任的女性员工，并使联合国成为更具包容性和扶助性的雇主。

85. 工作地点的托儿和哺乳设施缓解了返岗过渡期的压力，提升了工作士气。包容性关爱家庭政策模式，如教科文组织提供的双语幼儿园，减轻了后勤负担，并为高成本地区的工作人员提供了支助。弹性休假和共同照料政策有助于文化规范的转变。泛美卫生组织和知识产权组织等实体报告称，此类政策的利用率在男女员工中均有上升，加强了工作和家庭中的性别均等。

86. 挑战依然存在，尤其是在育儿服务可及性、对老年人和有特殊需要的受扶养人的照料和支持、配偶就业和不带家属工作地点的流动性方面，但调查结果着重强调，关爱家庭的政策对于留用工作人员、包容性以及营造有效的扶持环境至关重要。

## C. 行为标准<sup>16</sup>

87. 2018 年，秘书长和联合国领导人通过首协会处理性骚扰问题工作组，再次承诺对性骚扰采取零容忍办法，强调以受害者/幸存者为中心的应对措施、安全报告机制和包容性组织文化的重要性。该工作组成立于 2018 年，活跃至 2023 年底，2024 年由联合国防止和应对性骚扰执行小组接替，任务是继续牵头实施协调一致的全系统办法。执行小组在各实体之间推动领导问责、政策一致性和机构学习。为了支持对性骚扰采取统一有效的对策，联合国系统根据行政首长协调会工作队的任务规定开发了一套工具，目前由执行小组负责监督。

<sup>16</sup> 除了关于性别均等的两年一次调查外，本节还参考了妇女署开展的两项关于性骚扰的专门调查，作为对联合国防止和应对性骚扰执行小组工作的贡献。

### 联合国系统开发的成套工具

- 联合国系统关于性骚扰的示范政策
- 在联合国系统活动中防止骚扰、包括性骚扰的行为守则
- 清白背景调查数据库
- 联合国全系统处理联合国系统内性骚扰问题知识中心
- 以受害者为中心方法的原则
- “管理人员预防和应对工作场所性骚扰指南”
- 《调查员手册：调查联合国性骚扰投诉》

88. 虽然关键的全系统工具被视为不可或缺，但由于资源限制、附属机构人员覆盖面有限以及防范报复措施不力，这些工具的应用差别很大。目前的能力建设努力主要依赖于强制性的电子学习模块，但普遍认为这远远不够。参与调查的实体呼吁采用不同的方式，包括针对具体职责和工作背景专门设计的情景模拟和创伤知情培训。作为执行小组知识共享与合作工作流程的一部分进行的调查结果特别强调，为在整个组织实现有意义的文化转型，需要加强领导层参与，采取切实的培训办法推动行为改变，并加强机构性支助系统。

89. 整个联合国系统在防止和应对性骚扰方面出现了值得关注的有效做法实例。例如，人口基金确保指定人员在整个性骚扰报告流程中持续跟进受害者，从最初披露到案件结案，以保障持续的支持和参与。难民署同样制定了以幸存者为中心的办法，优先重视程序清晰、心理社会援助以及保护工作人员的持续参与，以陪同受影响者。项目署发起了“成为解决方案的一部分”运动，以提高对性骚扰的认识，强调早期干预和共同责任。教科文组织在总部和外地办事处使用海报和直观材料提升反骚扰政策的可见度，并阐明如何使用举报渠道。同时，劳工组织和粮食署通过方便用户的流程图和多语种工具简化了性骚扰举报程序，以帮助工作人员更好地了解在举报不当行为时会遇到什么情况。这些举措表明，如果关镇幸存者需求、明确沟通和领导层问责置于组织努力的核心，就有可能取得切实进展。

## 八. 特派团与外地工作环境

### A. 征聘和留用

90. 在维持和平特派团和特别政治任务中，性别均等方面的征聘和留用挑战最为严峻，这是因为男性占主导地位的环境和组织文化使女性候选人望而却步，增加了女性工作人员的流失率。在男性长期任职、流动性低的领域中，担任高层职位的女性人数偏低。特派团的情况可进一步加剧这些挑战，因为条件艰苦

的特派团或不带家属工作地点的特派团给负有照护责任的女性制造了障碍。家庭支助、安全住宿和医疗服务有限，再加上冲突环境和限制性社会规范，尤其影响到女性本国工作人员的征聘和留用。

91. 为应对结构性人才储备缺口，一些特派团与当地非政府组织和基层组织合作，扩大合格女性候选人库。其他特派团调整了内部流动制度，以支持提高女性地位，并提供辅导和支助架构，包括为现任女性高级领导人提供辅导和建立网络的机会。然而，即使采取了暂行特别措施，关键职系中过时或男性占多数的名册仍限制了进展。

92. 联阿援助团通过其本国联合国志愿人员项目，优先考虑为长期服务的志愿人员提供永久职位，仅在 2024 年就征聘了 36 名志愿人员。联阿援助团建立了前申请人数据库，以期建立合格从业人员储备库。由于阿富汗境内的种种限制，国家工作队为女性本国工作人员制定了创造性解决办法，例如提供太阳能电信设备、扩大数据包和交通津贴。

93. 当地环境对机构政策的效力有重大影响。要在实现本国工作人员性别均等方面取得可持续进展，就必须采取针对性强、以公平为导向的干预措施，并在征聘渠道、工作场所灵活性和针对具体情况的外联活动方面持续投入，以确保妇女充分、公平参与履行特派团任务。

## B. 有利环境

94. 事实证明，弹性工作安排，包括远程办公、混合模式和弹性工作时间安排，对于维持性别均等至关重要，因为这些安排尤其使负有照护责任的女性能够在特派团和外地环境中保持工作效率和工作与生活的平衡。对一些实体而言，这些安排有助于更平稳地从育儿假过渡，并提高了工作满意度。同时，有实体报告称，在冠状病毒病(COVID-19)大流行期间引入弹性工作安排后，对这种安排的需求持续存在。

95. 为应对长期以来阻碍女性在特派团和外地工作的安全问题，改善了基础设施。这些升级措施包括：改善照明设施，以提高夜间行动的安全性；在不当行为发生后安排专人管理住宿安排；为女性维和人员设立专属空间，促进文职、军队和警察人员之间的共同体意识。一些特派团建立了住宿区、哺乳室和保健设施，为孕期或育儿初期女性员工提供支持，确保关键人生阶段的职业延续性。联索支助办设立哺乳室后，母亲可在此挤出母乳后带回家，女性员工的征聘和留用率大幅上升。

## C. 性别平等主流化

96. 在整个联合国系统，特别是在特派团环境中，性别均等和性别平等主流化日益被视为相互依存。虽然均等确保人员配置平衡，但主流化将性别平等视角融入所有特派团职能，从规划和行动到社区参与。在文职、军事和警察部门协调这些努力的特派团报告称，机构转型和业务效力得到增强。中非稳定团报告

称，改善女性维和人员的工作环境提升了整体工作效率，增进了当地社区对特派团的信任。

97. 参与调查的特派团报告称，利用领导契约、特派团概念、规划文件和工作计划，性别平等已从行政问题上升为业务优先事项。将均等视为提高特派团效力的关键，增强了工作人员的认同感，并改进了与社区、合作伙伴和民间社会的互动协作。各实体指出，合作项目、跨部门简报、联合巡逻和与妇女组织的对话促成了更知情的保护战略，加强了与所服务社区的联系，并促进了针对边缘化社区的外联工作。

98. 必须对特派团各级工作人员进行全面培训，支持这些主流化努力。通过简报、虚拟单元和辅导，向管理人员、军警人员和外地工作人员提供关于性别平等、偏见、男子气概和行为的专门课程。当培训被视为业务成功不可或缺的一部分时，特派团报告称培训参与度更高且领导层问责制更健全。

#### D. 联合国国家工作队

99. 在不同背景下，联合国国家工作队在推动性别均等方面取得了稳步的进展，在某些情况下还取得了变革性的进展。联合国国家工作队全系统行动计划性别平等记分卡用于根据五项标准评估联合国国家工作队取得的进展：是否制定了国家工作队性别均等执行计划；是否任命了国家工作队性别平等问题协调人；在执行国家工作队执行计划方面取得了进展；国家工作队在实现性别均等方面呈现的积极趋势；将性别平等相关行动至少纳入业务活动战略的一个领域。

100. 联合国国家工作队在制定执行计划方面面临的主要挑战之一是确保获得在任务规定、政策、能力和机构文化方面各不相同的联合国实体的认同，这需要开展大量协调工作。例如，驻地协调员对单个实体人员配置政策并无影响力。此外，这一进程中的每个步骤都需要不同协调机构的多层审批。波斯尼亚和黑塞哥维那国家工作队(其性别均等执行计划已成为其他国家工作队范本)强调，将执行计划视为动态文件，即能够随着情况变化在原有基础上完善、修订和更新的指导性文件，是应对这一复杂的利益攸关方网络的关键。

101. 驻地协调员的作用在制定实施性别均等执行计划方面尤为重要。驻地协调员的有力且可见的支持一直被认为是关键的成功因素。驻地协调员亲自倡导性别均等——通过参与计划设计、召集相关机构并将性别均等作为国家工作队优先事项——有助于使议程合法化，并加速各实体的认同。

102. 团队之间的一个常见误区是过于强调任职人员数字，而未处理系统性问题(包括对职能的层级和类型的分析)或认识到交叉性。工作人员和合作伙伴的能力建设已成为另一个关键的成功因素。关于性别平等主流化、政策框架和防止性剥削和性虐待的培训，结合持续一致的领导层表态，加深了工作人员的认同，改进了敏感对待性别问题的规划和行动。展望未来，持续的资金支持和强有力的监测系统至关重要。同样，性别平等专题小组与业务管理小组之间加强联系和协作也十分关键，包括确保业务人员将推进性别平等和增强妇女权能与自身职责相关。

## 九. 结论和建议

103. 距离秘书长提出在整个联合国系统实现性别均等目标仅剩不到四年时间，为确保充分实现《北京宣言》和《行动纲要》，所有实体、管理人员和工作人员必须成为变革的积极缔造者，消除结构性障碍，确保持续发挥领导作用并保持势头。为了延续自 2017 年启动全系统战略以来取得的进展，需要通过一系列全面行动，努力加快实现性别均等。

104. 鼓励各实体和国家工作队继续以新的决心执行全系统性别均等战略、《联合国系统有利环境准则》、《联合国系统外地有利环境准则》以及实体和国家工作队执行计划中的各项建议。

105. 敦促各实体执行本报告概述的建议和措施，通过交叉视角承认所有人的不同经历，从而系统地应对实现性别均等的障碍并减少相关壁垒。

106. 建议各实体根据其任务规定，战略性地利用妇女署的综合资源和专门知识，加快实现性别均等的进展，包括制定、更新和监测其针对具体实体的执行计划，以及使用联合国全系统性别均等看板、联合国全系统处理性骚扰问题知识中心和现有的专门技术支持。

107. 敦促各实体划拨充足的财政和人力资源，以持续实行变革性措施，系统地消除已查明的障碍，并推动组织变革，以实现性别均等。

108. 鼓励担任高级领导职务的人，包括驻地协调员及各机构和特派团的负责人，继续通过战略沟通明确表明他们对性别均等的承诺，包括：

- (a) 将性别平等信息纳入日常沟通；
- (b) 将性别均等确定为常设议程项目，强化性别均等在组织成功中的不可或缺的作用；
- (c) 确保公开声明和内部做法之间的一致性，积极践行包容性行为；
- (d) 通过将均等努力全面融入方案、业务和领导领域，展现机构承诺。

109. 建议高级领导层在妇女署的支持下，为推进均等倡议提供战略指导和沟通框架，强调择优目标和组织效力，并将性别均等框架扩大到涵盖所有人员类别，包括编外人员，如咨询人、志愿人员和临时工。

110. 促请领导层在各级巩固问责机制，包括充分执行《联合国全系统行动计划》和《联合国全系统性别平等加速计划》，重点是性别架构、组织文化和人力资源，同时认识到，通过建立全面问责机制，传递了性别均等是机构优先事项的明确信息，而且这一优先事项还能推动行为改变和组织文化转变。领导层应该：

- (a) 将性别均等目标纳入高级管理人员工作计划、考绩和领导契约；
- (b) 将明确界定的性别均等目标、包容性期望和对有利环境和多样化工作场所的贡献纳入考绩、晋升考量和考绩；

(c) 要求在高级管理层定期就性别平等成果进展进行内部报告，并尽可能对报告机制进行整合和标准化，以减轻行政负担和工作倦怠。

111. 鼓励各实体利用联合国全系统性别均等看板加强对性别问题具有敏感认识的数据收集工作，通过征聘、甄选和晋升程序，大力开展内部进展跟踪工作，并向征聘管理人、甄选小组和团队负责人提供看板和关键指标。

112. 各实体应按照全系统战略的建议，建立强制性离职调查或面谈，并定期开展全球工作人员调查和脉动调查，利用数据超越数量指标，捕捉潜在的文化和结构问题。各实体应：

(a) 要求在所有人员类别中进行标准化数据收集，按性别、国籍和其他相关人口统计因素分列结果；

(b) 进行交叉性分析，以确定征聘、留用、晋升和工作经验方面的系统性模式，特别侧重于职业中期瓶颈和影响不同群体的差距，以产生可行的分析结果，为有针对性的干预措施提供参考依据。

113. 鼓励各实体解决人才储备方面的限制，实施一套全面措施，以吸引和征聘女性，并支持女性职业发展。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) 通过与联合国会员国、国立大学和专业网络合作，特别是在传统上男性占主导地位的部门，扩大合格人才库；

(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各参与实体的女性候选人视为内部候选人，促进机构间流动；

(d) 按照《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》的建议，确保兼顾职业和个人生活。

114. 鼓励各实体对甄选工作进行问责，并消除政策和态度中影响甄选女性的偏见。各实体应：

(a) 在空缺通知中使用包容性语言，有意识地努力充分利用人才库，并在职务说明中纳入与性别有关的能力和专门知识，以吸引将积极促进营造包容性组织文化的人员；

(b) 在征聘流程的某些阶段，如甄选和书面评估，尽可能从征聘人或征聘管理人视线中隐去不必要的个人信息，包括姓名和婚姻状况，以尽可能减少无意识或有意识的偏见；

(c) 考虑通过严格评估所需资格，包括任职时间，暂时取消职务说明中的限制性要求；

(d) 要求面试小组由不同背景的工作人员组成，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) 继续在拓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) 利用候选人评估表和征聘看板跟踪性别、地域和甄选趋势，同时向征聘管理人提供实时指标和外联建议；

(g) 监测关键决策点，查明女性员工流失环节，并采取针对性干预措施。

115. 暂行特别措施对于加快实现性别均等的进展至关重要。应在所有地点始统一适用关于实现性别均等暂行特别措施的行政指示(ST/AI/2020/5)，同时在总部和非总部地点之间就其适用情况定期沟通，并酌情加强透明问责机制。鼓励各实体将暂行特别措施与能力建设努力、积极主动的外联和定制化人才征聘相结合，以拓展和维持强大的女性候选人储备库，特别是在任职人数偏低的职能部门和任职人数偏低的区域，作为征聘和留用综合办法的一部分。此类行动可包括：

(a) 加强针对高级管理人员和甄选小组的无意识偏见和性别敏感度培训，以应对偏见问题；

(b) 持续强化暂行特别措施背后的择优原则和理由，以增强认同感；

(c) 根据不同情境，如维和行动和新设实体，调整外联和措施的实行，确保从一开始就融入性别均等目标；

(d) 确保对暂行特别措施的实施情况进行系统性监测并按季度报告，利用分类数据跟踪进展情况，了解在所有职等、职组和工作人员甄选各阶段产生的影响。

116. 鼓励各实体尽可能利用联合国秘书处退休人员数量不断增加的情况，将此作为一个契机，提升女性代表性，并加大对职业发展、内部人才储备、战略性人力资源规划及结构化更替规划的投入，尤其是在外地任务和特派团以及D-1及以上职等。各实体应：

(a) 按性别和类型分列离职数据，分析围绕长期进展、自然减员风险、作为女性首选雇主的机构定位和女性辞职模式的趋势；

(b) 将分析结果纳入职业发展和员工队伍规划流程。

117. 鼓励各实体通过全面的工作与生活融合政策支持职业发展和留用。各实体应：

(a) 执行促进个人和专业融合的流动政策，包括配偶就业机会和家属随行的工作地点指定，同时考虑到保健、学校和娱乐设施；

(b) 在可能的情况下促进弹性工作安排，延续在冠状病毒病(COVID-19)大流行期间采取的支助措施，满足更广泛的照护需求，并提供额外休假和灵活性；

(c) 在总部和外地工作地点提供托儿和哺乳设施；

(d) 监测育儿假遵守情况，调查性别差距，提供心理健康资源，并鼓励工作人员采纳关爱家庭的政策；

(e) 通过加强配偶就业支助和通过性别平等视角对基础设施进行评价，缩小家庭支助服务方面的差距，特别是在艰苦工作地点。

118. 根据秘书长关于秘书处性别平等协调人的公报(ST/SGB/2023/3)，各实体负责人<sup>17</sup>应指定具有适当资历的性别平等协调人和候补人员，他们应拥有专门时间、培训、财政资源和获取甄选统计数据的权限。实体领导层应鼓励性别平等协调人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，并继续利用其实质性指导和工具。

119. 应在全系统范围内继续努力预防、解决和消除性骚扰，并与联合国防止和应对性骚扰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) 每2至3年更新一次性骚扰政策，包含针对所有人员类别的明确定义、协调一致的规程以及可执行性规定；

(b) 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；

(c) 通过示范尊重行为和追究各级施害者的责任，确保领导层问责制；

(d) 规定所有人员接受全面培训，以针对具体职能制定的互动式情景化方法取代一般电子学习；

(e) 继续使具体实体的执行计划和政策与联合国系统关于性骚扰的示范政策保持一致，并实施全套工具，包括《行为守则》、《管理人员指南》、清白背景调查数据库和《调查人员手册》。

120. 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) 落实并分发宣传材料，内容涉及可获取、创伤知情且以受害者为中心的支助服务、转介途径和专为幸存者和管理人员制定的适当程序；

(c) 制定公开的领导承诺，促进消除性骚扰。

<sup>17</sup> “实体负责人”一词的含义与 ST/SGB/2019/2 号文件脚注 1 中的含义相同：“‘实体负责人’指部门或办事处(包括总部以外办事处)负责人、特别政治任务或维持和平特派团负责人、区域委员会负责人、驻地协调员或区域协调员或负责方案活动的任何其他单位负责人。”

121. 鼓励特派团和外地领导人，包括驻地协调员及各机构和特派团负责人，倡导开展全面的性别均等努力，并通过在国家 and 特派团层面的协调行动创造有利的工作环境。此类行动可包括：

(a) 更多地任命助理秘书长和 D-2 职等的女性驻地协调员，并将性别均等目标扩展至本国专业干事和一般事务人员；

(b) 利用性别平等专题小组推进性别均等和有利环境，同时确保所有工作人员的认同，将性别均等视为业务效力的关键；

(c) 根据当地情况和不同实体的多样化业务需要、规模和结构调整性别均等措施，同时持续将战略作为动态文件，接受定期审查；

(d) 支持执行工作，为此专门针对军警人员和文职人员进行关于性别偏见和工作场所行为的培训，并提供充足的资金和技术指导；

(e) 将实体和国家工作队两个层面上实现性别均等的努力联系起来，包括将这些努力与联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划的执行相结合，并与联合国国家工作队全系统行动计划性别平等记分卡挂钩，尤其在性别均等和组织文化方面。

122. 鼓励会员国在高级职等加强性别均等努力和可持续性，为此提名和支持女性候选人，并支持国内致力于女童教育和女性进入男性主导领域的方案。

123. 鼓励会员国为性别均等举措提供政治和预算支持，增加女性维和人员和国际观察员的人数，着力于敏感对待性别问题的特派团升级，并提供部署前性别平等培训。

## 附件一

## 截至 2023 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，按实体列示

实体	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		未叙职等		女性占比 (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	
粮农组织	14	36	67	120	179	239	363	254	233	118	62	24	23	9	9	3	45.8
原子能机构	5	14	59	94	223	203	299	196	193	100	22	25	2	1	4	3	44.1
国际民航组织	1	1	17	20	43	32	127	59	76	16	14	5	4	1	1	—	32.1
国际法院	—	—	16	4	4	15	5	11	1	4	1	—	1	—	1	—	54.0
公务员制度委员会	—	—	1	1	1	1	6	3	2	2	2	1	—	—	2	—	36.4
农发基金	2	2	26	39	84	63	62	81	58	40	12	14	2	—	5	4	49.2
劳工组织	3	8	43	90	122	183	230	232	188	126	42	29	13	13	3	8	51.7
海事组织	1	1	7	15	19	20	21	15	20	11	8	4	4	3	1	—	46.0
移民组织	30	47	227	260	321	324	226	217	89	63	30	21	15	6	—	2	50.1
国贸中心	2	5	30	49	46	40	28	18	15	11	4	1	—	1	—	1	50.2
国际培训中心	—	1	4	16	6	15	15	7	12	4	1	—	—	—	—	—	53.1
国际电联	2	3	31	38	77	66	84	58	47	22	13	3	2	2	4	1	42.6
泛美卫生组织	—	2	13	31	40	50	112	98	29	25	12	9	2	1	1	2	51.1
联合国世旅组织	1	6	5	6	5	6	8	3	6	7	1	—	—	2	1	—	52.6
艾滋病署	—	—	9	15	22	27	33	51	55	43	20	19	6	3	—	3	52.6
开发署	6	9	98	158	278	298	440	353	317	228	68	90	40	19	4	7	48.2
教科文组织	8	20	84	181	153	211	133	143	85	60	27	21	7	7	7	4	56.2
《气候公约》	—	1	24	38	55	50	39	27	13	9	4	5	1	1	1	—	48.9
人口基金	—	1	28	68	74	111	145	133	111	113	38	43	8	8	1	2	54.2
难民署	—	—	405	386	814	753	593	516	227	220	79	68	26	13	2	2	47.7
电算中心	—	1	18	5	55	22	27	17	10	5	2	2	1	—	—	—	31.5
儿基会	3	10	134	248	689	732	885	934	414	391	70	60	27	23	2	3	51.9
工发组织	1	2	15	23	46	29	50	33	48	16	17	4	3	1	1	—	37.4

实体	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		未叙职等		女性占比 (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	
训研所	1	1	4	6	8	7	6	5	5	4	7	2	—	—	1	—	43.9
联合国秘书处	10	9	520	726	2 099	2 021	2 244	1 952	1 026	848	338	263	102	80	70	61	48.2
养恤基金	—	1	7	8	45	35	35	23	14	13	7	2	2	—	1	1	42.8
项目署	1	1	32	21	83	69	83	63	49	37	21	14	8	8	2	2	43.5
近东救济工程处	—	—	2	2	27	33	47	38	15	16	9	6	5	4	1	—	48.3
职员学院	—	—	1	3	1	4	5	7	3	2	—	1	1	—	—	—	60.7
联合国大学	—	—	10	12	10	13	15	7	4	3	6	6	1	3	1	1	48.9
妇女署	—	2	12	65	39	99	37	136	19	87	4	22	3	5	—	2	78.6
万国邮联	—	—	7	5	16	19	14	2	12	7	4	3	2	2	2	—	40.0
粮食署	5	11	115	154	488	443	449	405	225	182	74	61	38	18	1	3	47.8
世卫组织	2	6	73	113	251	325	575	485	427	387	140	74	45	22	9	9	48.3
知识产权组织	2	1	14	44	84	94	119	107	69	34	36	19	8	3	6	3	47.4
气象组织	2	4	19	23	31	39	50	37	23	20	14	3	7	2	2	1	46.6
<b>共计</b>	<b>102</b>	<b>206</b>	<b>2 177</b>	<b>3 087</b>	<b>6 538</b>	<b>6 691</b>	<b>7 610</b>	<b>6 726</b>	<b>4 140</b>	<b>3 274</b>	<b>1 209</b>	<b>924</b>	<b>409</b>	<b>261</b>	<b>146</b>	<b>128</b>	<b>48.8</b>

## 附件二

## 2025年关于提高联合国系统妇女地位的两年期调查的答复者

各机构、基金和方案	联合国秘书处	
	各部门	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	秘书长非洲之角问题特使办公室
原子能机构	联合国维也纳办事处/毒罪办	秘书长叙利亚问题特使办公室
国际民航组织	反恐怖主义委员会执行局	秘书长也门问题特使办公室
国际法院	经济和社会事务部	负责冲突中性暴力问题秘书长特别代表办公室
劳工组织	大会和会议管理部	中非稳定团
海事组织	全球传播部	联阿援助团
移民组织	管理战略、政策和合规部	联合国伊拉克援助团
国贸中心	业务支助部	联合国驻塞浦路斯维持和平部队
国际培训中心	政治和建设和平事务部/和平行动部	联合国驻黎巴嫩临时部队
国际电联	安全和安保部	荷台达协议支助团
泛美卫生组织	联合国各基金和方案监察员办公室	联合国科索沃临时行政当局特派团
联合国世旅组织	拉丁美洲和加勒比经济委员会	联合国南苏丹特派团
妇女署	亚洲及太平洋经济社会委员会	联合国中亚区域预防外交中心
开发署	西亚经济社会委员会	联合国索马里支助办公室
教科文组织	国际公务员制度委员会	联合国停战监督组织
难民署	内部司法办公室	联合国哥伦比亚核查团
电算中心	刑事法庭余留事项国际处理机制	
儿基会	裁军事务厅	
工发组织	联合国人权事务高级专员办事处	
人口基金	信息和通信技术厅	
训研所	法律事务厅	
项目署	警务司	
联合国大学	外层空间事务厅	
近东救济工程处	《联合国气候变化框架公约》	
职员学院	联合国人类住区规划署	
万国邮联	联合国环境规划署	

联合国秘书处

---

各机构、基金和方案

各部分

特别政治任务和维护和平行动

---

粮食署

世卫组织

知识产权组织

气象组织

---