



大会
第三十五届会议，巴黎，2009年

35 C

United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization

Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة

联合国教育、
科学及文化组织

临时议程项目 12.3

35 C/35

2009年7月30日

原件：英文

总干事关于秘书处工作人员地理分配以及性别平衡情况的报告

概 要

依据：第 34 C/82 号决议

背景：根据这项决议，总干事向大会报告截至 2009 年 5 月 1 日秘书处工作人员的地理分配和性别平衡情况。

目的：向大会通报截至 2009 年 5 月 1 日秘书处工作人员地理分配和性别平衡的变化情况。35 C/INF.19 号文件提供了详细的资料。

需做出的决定：见第 63 段。

引 言

1. 第 34 C/82 号决议请总干事向大会第三十五届会议报告工作人员的地理分配和性别平衡情况。据此，现提交本文件。
2. 本报告分为两部分：
 - **第 I 部分：工作人员地理分配情况**，其中载有关于各地区组专业类工作人员和主任职类地理分配情况的统计数据，以及用职位加权法计算的工作人员地理分配情况的资料。本文件还载有 2007 年 1 月至 2009 年 5 月秘书处外部招聘的未占名额和低于限额的会员国职位的统计数据。
 - **第 II 部分：工作人员性别平衡情况**，其中提供了截至 2009 年 5 月 1 日秘书处工作人员性别平衡的情况，以及实施秘书处计划以实现高级管理层改进性别平衡的进展情况报告，此份报告提交给执行局第一七九届会议。
3. 35 C/INF.19 号文件的各附件提供了详细的统计资料。

第 I 部分：工作人员地理分配情况

A. 当前情况和总体变化

截至 2009 年 5 月 1 日的情况

4. 截至 2009 年 5 月 1 日，工作人员的地理分配情况如下（详情见 35 C/INF.19 号文件的附件 I 和附件 II）：
 - 教科文组织有 193 个会员国，其中 158 个会员国（82%）在秘书处占有名额。与联合国其他专门机构相比，教科文组织占有名额的比例最高（表 1）；

表 1

部分使用地理配额的联合国专门机构中会员国占有名额的情况（截至 2009 年 5 月）

联合国机构	会员国总数	占有名额的会员国	占有名额的会员国的百分比
教科文组织	193	158	82 %
世界卫生组织 ¹	195	157	81%
联合国粮食及农业组织 ²	191	150	79 %
国际劳工组织	183	119	65 %

- 截至 2009 年 5 月 1 日，73 个会员国（38%）的占有名额符合限额，29 个会员国（15%）超过限额，56 个会员国（29%）低于限额，35 个会员国（18%）未占名额（表 2）。

表 2

截至 2009 年 5 月 1 日教科文组织的地理分配情况

名额占有情况	会员国数目	占总数的百分比
符合限额	73	38
超过限额	29	15
低于限额	56	29
占有名额的会员国总数	158	82
未占名额	35	18
会员国总数	193	100

5. 158 个占有名额的会员国这一数字不包括 2009 年招聘的并将于 2009 年 9 月赴任的 10 名年轻专业人员。如果把他们计算在内，占有名额的国家将从 158 个（82%）增至 160 个（83%）。

¹ 世界卫生组织：截至 2008 年 12 月 31 日的数据。

² 联合国粮食及农业组织：截至 2009 年 4 月 1 日的数据。

自上届大会以来的变化情况

6. 如表 3 所示，2007 年 6 月以来的变化情况（向大会第三十四届会议提交的数据）显示各类别发生的微弱变化，具体如下：

- 在秘书处占有名额的国家总数略有下降（从 161 个减至 158 个）。与此同时，一个新会员国加入了本组织（新加坡于 2007 年 10 月 8 日加入），使会员国总数增至 193 个。10 名年轻专业人员于 2009 年 9 月加入秘书处之后，在秘书处占有名额的国家总数将增至 160 个。
- 符合限额的会员国数目有所减少（从 77 个减至 73 个）；应注意的是，年轻专业人员于 2009 年 9 月加入秘书处之后，3 个国家从低于限额变为符合限额；
- 超过限额的国家数目有所增加（从 25 个增至 29 个）；
- 低于限额的国家数目有所减少（从 59 个减至 56 个）；
- 未占名额的国家数目有所增加（从 31 个增至 35 个）；

如第 36 段所述，工作人员退休影响了在秘书处占有名额的国家数目，并且促使未占名额的国家有所增加。

表 3

自上届大会以来地理分配的变化情况（2009 年 6 月）

名额占有情况	2007 年 6 月 1 日	2009 年 5 月 1 日	自 2007 年 6 月 1 日以来的变化情况
符合限额	77 (40%)	73 (38%)	- 4
超过限额	25 (13%)	29 (15%)	+ 4
低于限额	59 (31%)	56 (29%)	- 3
占有名额的会员国总数	161 (84%)	158 (82%)	- 3
未占名额	31 (16%)	35 (18%)	+ 4
会员国总数	192 (100%)	193 (100%)	+ 1

7. 2007 年 6 月至 2009 年 5 月期间各类名额占有情况发生了一些明显变化（详情见 35 C/INF.19 号文件的附件 III）。

符合限额的国家

8. 自 2007 年 6 月 1 日以来，符合限额的国家数减少了 4 个（从 77 个减至 73 个）。名额占有情况变化如下：

- 12 个国家变为符合限额的国家：9 个国家原来是低于限额的国家，2 个国家原来是超过限额的国家（斯里兰卡和乌拉圭），1 个是未占名额的国家（牙买加）；
- 16 个国家退出了该类别：10 个国家现在变为低于限额的国家，6 个国家变为超过限额的国家。

超过限额的国家

9. 自 2007 年 6 月 1 日以来，超过限额国家数减少了 4 个。变化情况如下：

- 2 个过去超过限额的国家现变为符合限额的国家（斯里兰卡和乌拉圭），1 个超过限额的国家变为低于限额的国家（埃及）；
- 6 个符合限额的国家和 1 个低于限额的国家（哥伦比亚）在这一时期变为超过限额的国家。

10. 大多数超过限额的会员国（29 国中的 24 国，占 83%）超额不超过 4 个：7 个国家超额 1 个，17 个国家超额 2 至 4 个（补充数据参见 35 C/INF.19 号文件的附件 IV）。

低于限额的国家

11. 自 2007 年 6 月 1 日以来，低于限额的国家数增加了 3 个。名额变化涉及以下类别：

- 3 个未占名额的国家（巴林、佛得角和几内亚比绍）、10 个符合限额的国家和 1 个超过限额的国家（埃及）变为低于限额的国家；
- 17 个国家退出了该类别：1 个变为超过限额的国家（哥伦比亚），9 个国家现在变为符合限额的国家，7 个国家变为未占名额的国家。

12. 大多数低于限额的会员国（56 个国家中的 52 个，占 93%）仅低于符合限额国家下限 1 个名额。

未占名额的国家

13. 自 2007 年 6 月 1 日以来，未占名额的国家数增加了 4 个。变化情况如下：

- 3 个原来是未占名额的国家现在变为低于限额的国家（巴林、佛得角和几内亚比绍），1 个未占名额的国家变为符合限额的国家（牙买加）；
- 7 个低于限额的国家变为未占名额的国家；
- 1 个新会员国加入了本组织（新加坡于 2007 年 10 月 8 日加入）。

自 2000 年 5 月 1 日以来的总体变化情况

14. 如表 4 所示，过去 9 年（2000 年 5 月至 2009 年 5 月）的变化表明，名额的地理分配情况朝着一种稳定的、积极的方向发展：

- 这一期间有 5 个新会员国加入教科文组织，使会员国总数增至 193 个：东帝汶和美利坚合众国（2003 年）、文莱达鲁萨兰国（2005 年）、黑山和新加坡（2007 年）。
- 会员国占有名额的总体情况显示，会员国在秘书处占有的名额增加了 14 个，共计 158 个，即 82% 的会员国在秘书处占有名额；
- 与此同时，未占名额的国家数明显减少，从 44 个减至 35 个；
- 符合限额的国家数从 68 个增至 73 个；
- 超过限额的国家数从 31 个减至 29 个；
- 低于限额的会员国数从 45 个增至 56 个，这是由于未占名额的会员国数目减少造成的。

表 4

2000 年 5 月至 2009 年 5 月地理分配的变化情况

名额占有情况	2000 年 5 月 1 日	2009 年 5 月 1 日	自 2000 年 5 月 1 日以来的变化
符合限额	68 (36.5%)	73 (38%)	+ 5
超过限额	31 (16.5%)	29 (15%)	- 2
低于限额	45 (24%)	56 (29%)	+ 11
占有名额的会员国总数	144 (77%)	158 (82%)	+ 14
未占名额	44 (23%)	35 (16%)	- 9
会员国总数	188 (100%)	193 (100%)	+ 5

B. 各地区组的地理分配情况

15. 除第 III 组（拉丁美洲及加勒比地区）和第 IV 组（亚洲及太平洋地区）依然低于其配额下限外，其他地区组都符合限额。

自上届大会以来的变化情况

16. 如表 5 所示，第 III 组低于其配额下限 12 个名额，第 IV 组的情况有所改善，低于其配额下限 10 个名额。

表 5

各地区组地理分配的变化情况

地区组*	配额		2007 年 6 月 1 日	2009 年 5 月 1 日	自 2007 年 5 月 1 日以来的变化	现状
	下限	上限				
第 I 组	185	312	291 (39%)	270 (37%)	- 21	符合限额
第 II 组	60	115	64 (9%)	65 (9%)	+ 1	符合限额
第 III 组	78	145	66 (9%)	66 (9%)	无	低于限额
第 IV 组	155	271	143 (19%)	145 (20%)	+ 2	低于限额
第 V(a)组	97	190	117 (16%)	124(17%)	+ 7	符合限额
第 V(b)组	39	71	58 (8%)	55 (8%)	- 3	符合限额

* 选举组：第I组；第II组；第III组：拉丁美洲及加勒比地区；第IV组：亚洲及太平洋地区；第V（a）组：非洲；第V（b）组：阿拉伯国家。

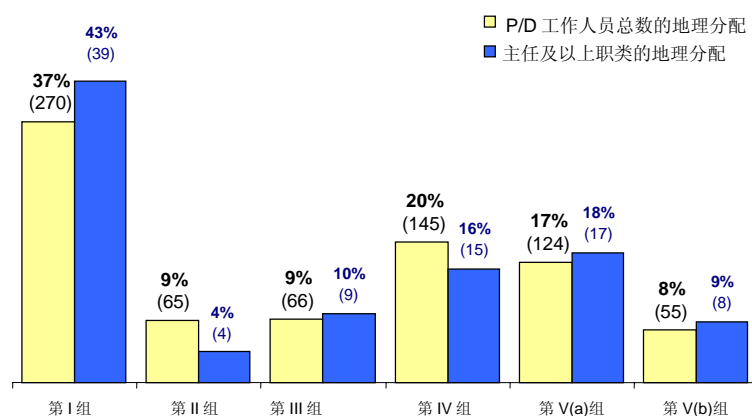
各地区组主任及以上职类的地理分配情况

17. 如下表 6 所示，第 I 组的主任级占有名额最多（43%），而第 II 组、第 V(b)组和第 III 组占有名额最少（分别为 4%、9%和 10%）。第 V(a)组和第 IV 组的主任及以上职类占有名额相当（分别为 18%和 16%）。

18. 第 I 组在主任级的名额比例（43%）高于所有专业及以上职类总数的比例（37%），而第 II 组和第 IV 组在主任级的名额比例（4%-16%）低于所有专业及以上职类工作人员的名额比例（9%-20%）。第 III 组、第 V(a)组和第 V(b)组在主任级占有名额的比例（10%、18%、9%）与其在所有专业及以上职类工作人员的名额比例相当（9%、17%、8%）。

表 6

各地区组主任及以上职类工作人员与 P/D 工作人员地理分配情况对照表

各地区组在总部及总部外办事处的地理分配情况³

19. 大会第 32 C/71 号决议请总干事“尽可能地努力促进在各部门/各局和总部外各办事处实现公平的地理平衡”。

20. 在总部，各地区组的工作人员分配情况总体与整个秘书处工作人员地理分配情况相一致，即第 I 组所占名额比例最大（42%），其他各组所占名额比例在 7%（第 V(b)组）到 18%（第 IV 组）之间（表 7）。

21. 在总部外办事处，各地区组工作人员的地理分配情况较为平衡，三个地区组占有名额在 23%到 28%之间（第 I 组、第 IV 组和第 V(a)组）（表 8）。第 I 组在总部外办事处所占名额最大，但不如在总部的优势大（总部外为 28%，总部为 42%）。第 IV 组和第 V(a)组为总部外第二大组，所占名额分别为 23%和 24%。通过对总部和总部外办事处的数据进行比较，发现了如下一些变化（详情见 35 C/INF.19 号文件的附件 V）（表 9）：

- 第 I 组和第 II 组在总部所占名额比例高于在总部外的比例；
- 第 V(b)组在总部外和总部所占名额相当；
- 第 III 组、第 IV 组和第 V(a)组在总部外所占名额比例高于在总部的比例。

³ 它包括所有总部外办事处和两个联络处（纽约和日内瓦）。

表 7

各地区组在总部的地理分配情况

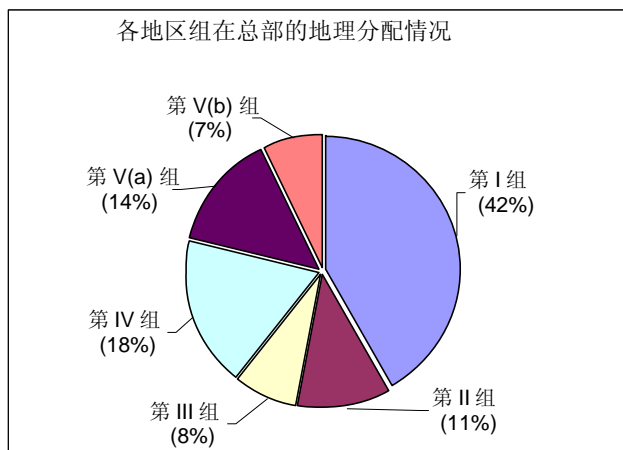


表 8

各地区组在总部外的地理分配情况

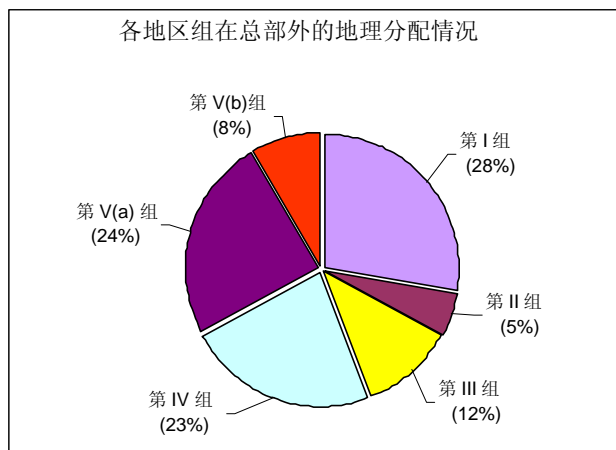
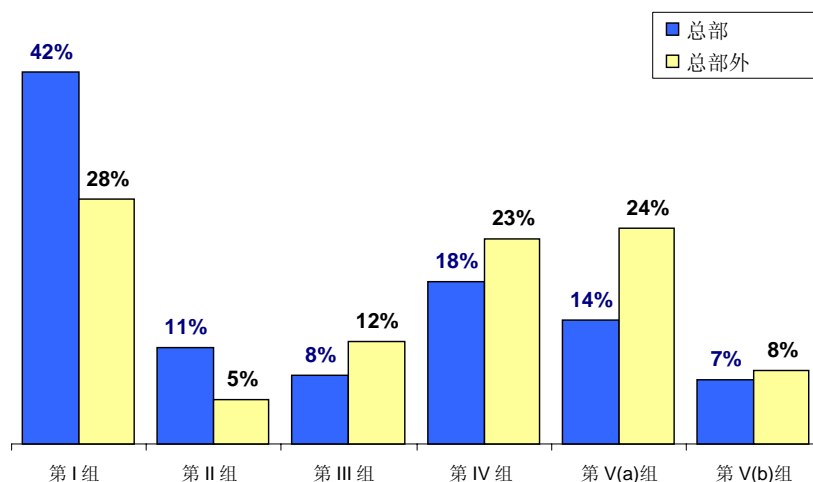


表 9

各地区组在总部和总部外地理分配情况对照图



各地区组在总部计划部门和中央服务部门/支助部门的地理分配情况

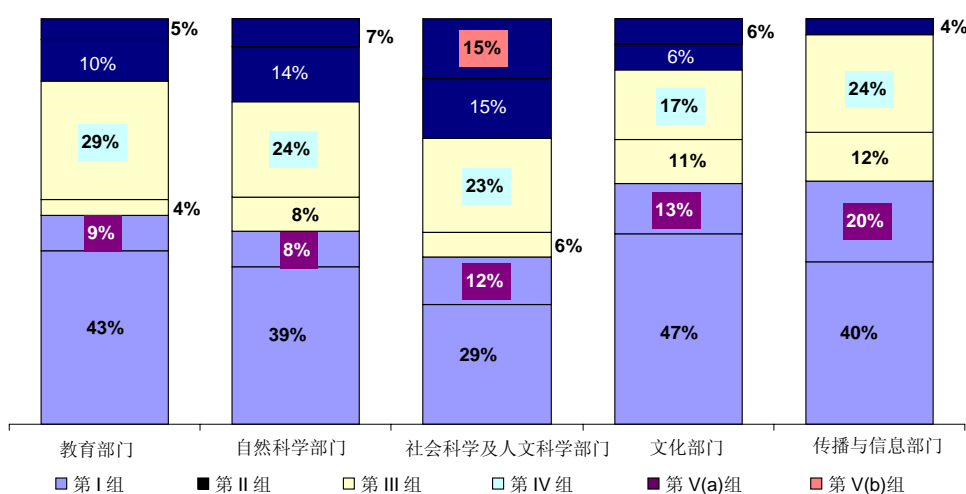
22. 如表 10 所示，总部各计划部门的地理分配情况如下（35 C/INF.19 号文件的附件 VI (a) 提供了详细数据）：

- 第 I 组在计划部门所占名额比例最高；然而，其所占比例根据部门的不同而变化，例如，在文化部门（47%）的优势大于社会科学及人文科学部门（29%）；
- 第 IV 组是在各部门所占名额比例居第二的地区组，所占名额比例介于 17% 与 29% 之间；该组在教育部门所占比例名额最高（29%），在文化部门则较低（17%）；

- 第 II 组在各部门所占名额呈十分不均衡的态势，从在自然科学部门所占比例最低（8%）到在传播与信息部门所占比例最高（20%）；
- 第 III 组和第 V(a)组在所有计划部门所占名额比例为 15%或低于 15%；
- 第 V(b)组在传播与信息部门未占名额，除此以外，该组在所有计划部门所占名额比例为 15%或低于 15%。

表 10

各地区组在总部计划部门的地理分配情况

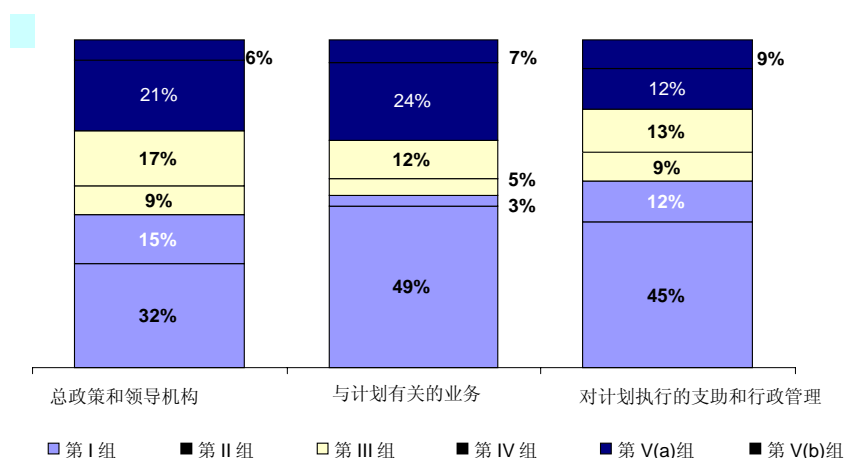


23. 在中央服务部门和支助部门⁴，第 I 组占优势，在“与计划有关的业务”中所占名额比例（49%）高于在“总政策和领导机构”中的比例（32%）。第 V(a)组为第二大组，在“与计划有关的业务”部门中所占名额比例为 24%，在“总政策和领导机构”中为 21%。其他地区组在这些部门所占名额比例为 3%到 17%不等。详情见 35 C/INF.19 号文件的附件 VI(b)。

⁴ 根据 34 C/5 号文件，各类机构如下：总政策和领导机构：理事会（GC）、执行局（EXB）、总干事办公室（ODG）、内部监督办公室（IOS）、国际准则及法律事务办公室（LA）、伦理处（HPE）。与计划有关的业务：非洲部（AFR）、奖学金科（FEL）、各种宣传局（BPI）、战略规划编制局（BSP）、预算局（BB）、FOR。对计划执行的支助和行政管理：总部的总部外协调局（BFC）、对外关系与合作部门（ERC）、人力资源管理局（HRM）、会计局（BOC）、行政管理部门（ADM）。

表 11

各地区组在中央服务部门和支助部门的地理分配情况



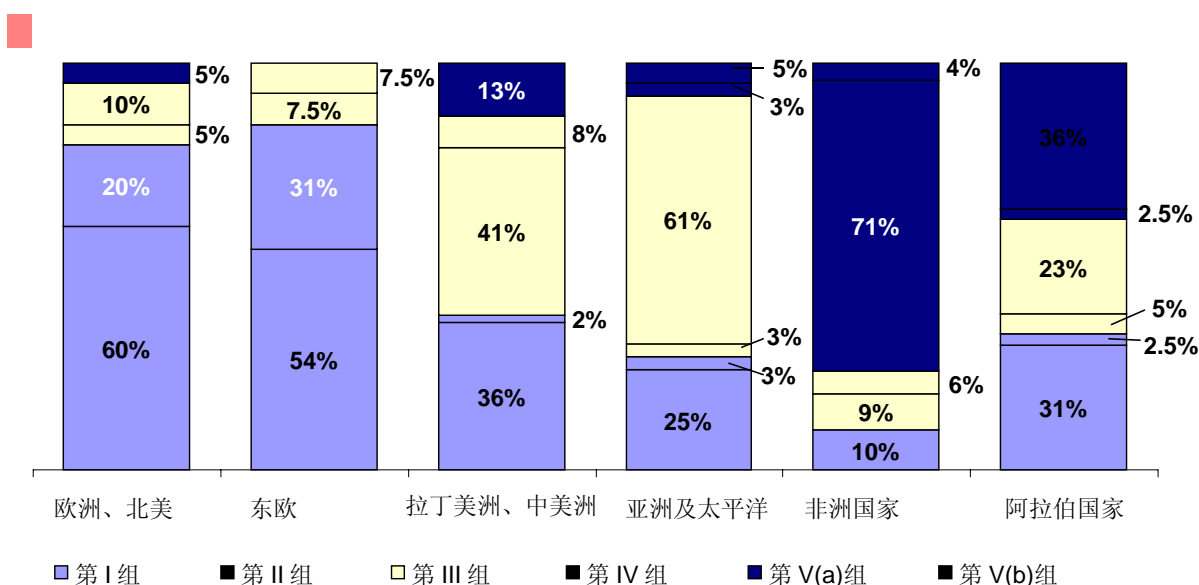
各地区组在总部外办事处的地理分配情况

24. 如表 12 所示，各地区组在设在其地理区域内的总部外办事处中所占的名额比例最大。但东欧除外，在此区域，第 I 组所占名额最多。

25. 在所有地区中，占优势的有两个组：首先是本地区组（东欧为 31%、非洲为 71%），其次是第 I 组。本地区组的优势在非洲、亚洲和太平洋地区以及欧洲和北美（60%到 71%）最高，而在东欧（31%）、阿拉伯国家（36%）以及中美洲和拉丁美洲（41%）则较低。

表 12

各地区组在总部外办事处的地理分配情况



26. 35 C/INF.19 号文件的附件 VI(c)提供了截至 2009 年 5 月 1 日在总部外办事处占地理分配职位的工作人员的详细数据。35 C/INF.19 号文件的附件 VII 介绍了各地区组在总部外办事处（按地理区域分组）所占名额的补充情况。

C. 采用职位加权法计算的地理分配情况

27. 大会第 32 C/71 号决议请总干事汇报采用职位加权法计算的、每个会员国在秘书处的各职级工作人员的地理分配情况。

28. 采用职位加权法，将 850 个职位基数按 34 C/5 号文件批准的正常预算职位和 167 EX/35 号文件所提出的参数换算成分数：即 P-1 至 P-3 为 1 分，P-4 至 P-5 为 2 分，D-1 至 D-2 为 3 分，助理总干事/副总干事为 4 分。经过这样计算，确定基数为 1,433 分，对 1,433 分这个基数使用三项系数（即会员国资格系数 65%，会费系数 30%，人口系数 5%）计算出下限和上限，但仍按分数表示。

29. 如表 13 所示，采用职位加权法对截至 2009 年 5 月 1 日的地理分配计算的结果如下：

- 符合限额的会员国的数目明显减少（从 73 个减至 41 个）；
- 低于限额的国家数目明显增加（从 56 个增至 82 个）；
- 超过限额的国家数目有所增加（从 29 个增至 35 个）；详情见 35 C/INF.19 号文件的附件 VIII 和附件 IX。

30. 对有关数据所作的分析可看出以下趋势：

- 由于实行了职位加权法，变成低于限额的国家中，没有一个国家有主任级名额。
- 大多数变成超过限额的国家之所以超过限额，是因为地理配额少，又有国民担任主任职位。属于这种情况的有毛里求斯、莫桑比克、塞拉利昂、斯里兰卡和乌拉圭；
- 除 3 个国家（智利、匈牙利和罗马尼亚）外，按目前公式计算已属低于限额或超过限额的所有会员国，在采用职位加权法之后所属类别都没有改变。

表 13**采用职位加权法计算的地理分配情况（2009 年 5 月 1 日）**

目前的公式/职位加权公式	超过限额的 会员国	符合限额的 会员国	低于限额的 会员国	未占名额的 会员国
教科文组织计算公式（会员国资格系数占 65%，会费系数占 30%，人口系数占 5%）	29	73	56	35
教科文组织采用职位加权法的计算公式	35	41	82	35

采用职位加权法计算的地理分配情况的变化

31. 如表 14 所示，过去 9 年（2000 年 6 月--2009 年 5 月）的整体变化情况表明，采用职位加权法，地理分配情况得到了明显的、积极的改进：

- 符合限额和低于限额的国家数增加（分别为从 38 个增至 41 个和从 62 个增至 82 个）；
- 超过限额的国家数减少（从 2000 年的 44 个减至 2009 年的 35 个）；
- 未占名额的国家数明显减少（从 2000 年的 44 个减至 2009 年的 35 个）。

表 14**过去九年地理分配因采用职位加权法所发生的变化**

名额占有情况	2000 年 6 月 1 日	2009 年 5 月 1 日	2000 年 6 月 1 日 以来的变化情况
符合限额	38 (20%)	41 (21%)	+ 3
超过限额	44 (24%)	35 (18%)	- 9
低于限额	62 (33%)	82 (43%)	+ 20
占有名额的会员国总数	144 (77%)	158 (82%)	+ 14
未占名额	44 (23%)	35 (18%)	- 9
会员国总数	188 (100%)	193 (100%)	+ 5

采用职位加权法对各地区组主任及以上职类工作人员计算的地理分配情况

32. 使用以下方法对各地区组主任级职位实行职位加权法：

- 如上所述，给每个主任及以上职位计分：D-1 至 D-2 级 3 分，助理总干事/副总干事级 4 分。所得总分（313 分，按整数计算为 300 分）是根据 34 C/5 号文件批准的正常计划的主任及以上职类地理分配职位数（D-1/D-2 级 91 个、助理总干事级 10 个、副总干事级 1 个）计算出来的。为了得出符合限额的“理想分数”，将所得总分平均分给了每个地区组；
- “现有分数”也是根据每个地区组截至 2009 年 5 月 1 日所占职位情况计算出来的。

33. 计算结果如下（表 15）：

- 第 I 组大大高于“理想分数”；
- 第 V(a)组和第 IV 组分别比“理想分数”高 3 分和低 4 分；
- 第 II 组、第 III 组和第 V(b)组远远低于“理想分数”。

表 15

各地区组的理想分数与现有状况

地区组	理想分数	现有状况 (截至 2009 年 5 月 1 日)	与平均分数相比
第 I 组	50	121	+ 71
第 II 组	50	12	- 38
第 III 组	50	29	- 21
第 IV 组	50	46	- 4
第 V(a)组	50	53	+ 3
第 V(b)组	50	26	- 24
共计	300	287	- 13

D. 外部招聘与地理分配

34. 大会于 2003 年 11 月做出的第 32 C/71 号决议请总干事将至少 50% 的外部征聘职位用未占名额或低于限额的会员国的候选人来填补。过去 3 个双年度期间（从 2004 年 1 月至 2009 年 5 月），这一 50% 的目标已实现，在 182 个任命职位中，总共有 91 位来自低于限额或未占名额国家的候选人被指派了地理职位（表 16）。

35. 从 2008 年 1 月至 2009 年 5 月，已任命 37 名外部候选人担任对外发了招聘通知的地理分配职位。在这 37 名候选人中，有 13 人是低于限额国家的国民，占这一期间任命的外部候选人的 35%。上述数字不包括 2009 年招聘的年轻专业人员，其中 10 人是从未占名额国家（2 人）和低于限额国家（8 人）招聘的，他们将于 2009 年 9 月加入秘书处。将他们计算在内，向未占名额和低于限额国家进行外部招聘的人数从 13 人增至 23 人（估计占 49%）。

表 16

被任命地理分配职位的低于限额国家和未占名额国家的外部候选人

	2004 年 1 月-- 2009 年 5 月	2008 年 1 月-- 2009 年 5 月	2008 年 1 月--2009 年 5 月（包括 10 名 年轻专业人员）*
被任命地理分配职位的外部候选人数目	182	37	47*
来自低于限额和未占名额国家的外部候选人数目	91 (50%)	13 (35%)	23 (49 %)
- 来自低于限额国家的候选人	76	13	21
- 来自未占名额国家的候选人	15	-	2

* 2009 年 5 月招聘的 10 名年轻专业人员将于 2009 年 9 月加入本组织，其中 8 人来自低于限额国家，2 人来自未占名额国家。

E. 退休对地理分配的影响

36. 自 2007 年 1 月以来，131 名占地理分配职位的工作人员退休。地理分配的影响非常明显，14 个国家因此已变成低于限额国家，8 个变成未占名额国家。超过限额国家则变成符合限额国家。

37. 未来五年中，172 名占地理分配职位的工作人员将退休，占地理分配职位工作人员总数的 24%（表 17）。在 92 个主任及以上职类中，同期将有 51 名工作人员退休（55%）。如表 18 所示，在未来五年退休的工作人员中，共有 88 人是超过限额会员国的国民，56 人来自符合限额的国家，28 人来自低于限额的国家。详情见 35 C/INF.19 号文件的附件 X 和 XI。

表 17

今后五年专业及以上职类工作人员的退休情况（从 2009 年 5 月至 2014 年 5 月）

	DDG 和 ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P1/P2	共计
地理分配职位总数	11	22	59	131	169	198	135	725
今后五年内退休工作人员总数	9	14	28	54	34	18	15	172
退休人员所占百分比	82%	64%	47%	41%	20%	9%	11%	24%

表 18

各类占地理分配名额的专业人员及以上职类工作人员今后五年的退休情况
(从 2009 年 5 月直到 2014 年 5 月)

	超过限额	符合限额	低于限额	共计
地理分配职位总数	302	305	118	725
今后五年内退休工作人员总数	88	56	28	172
各类退休人员所占百分比	29%	18%	24%	24%

38. 今后几年人员的大量更新将为进一步改善地理分配状况提供机会。人员退休对各类国家都会产生影响，但影响最大的还是超过限额国家和低于限额国家。正在监控退休对地理分配的影响，并且将在招聘策略中加以考虑。在下一个双年度（直到 2011 年 12 月），因为工作人员即将退休，有 9 个国家面临成为低于限额国家的风险，还有 8 个国家将变成未占名额国家。另一方面，7 个国家将从超过限额国家变成符合限额国家。

F. 关于改善工作人员地理分配状况之措施的实施进展报告

39. 大会请总干事与会员国努力把增加未占名额或低于限额的会员国竞聘秘书处职位的合格候选人的数目作为主要重点。从 2007 年 1 月至 2009 年 5 月，在这方面开展的具体活动如下：

40. **招聘讲习班：** 人力资源管理局与联合国其他机构于 2008 年和 2009 年参加了一些人才招聘会。这些活动使得有兴趣的候选人能够寻求在教科文组织工作的机会，获得关于本组织的任务和活动以及招聘过程的信息。教科文组织参加了以下职位/职业洽谈活动：

- 中国全国委员会于 2008 年 3 月组织了招聘论坛。人力资源管理局在北京和西安三所大学向潜在候选人做了一系列演示。还与中国全国委员会和政府官员举

办了一些会议，确定未来空缺职位的合格候选人。这次活动使得向教科文组织申请职位的候选人数目有所增加；

- 2008年11月在纽约州哥伦比亚大学组织了“国际组织日”的庆祝活动，联合国一些机构参加了这项活动。还邀请了以下一些大学：哈佛大学、宾夕法尼亚大学、普林斯顿大学、罗格斯大学、新泽西州立大学、纽约大学、麻省理工学院、康奈尔大学和耶鲁大学。此次活动在一日内举行，每个组织分别作“机构表白”，同时提供非正式的职业洽谈会经验交流的机会。此次活动之后，向教科文组织申请职位的候选人数目显著增加；
- 2009年4月，由韩国外交通商部组织，在首尔举办了一次就业博览会，人力资源管理局主任会同联合国其他机构参加了博览会；
- 在巴塞罗那（2008年6月）、洛桑（2009年3月）和巴黎（巴黎第二大学和巴黎政治学员，2009年5月和6月）开展了“就业辅导日”活动。

41. 人力资源管理局于2008/2009年期间实施了一些积极主动的措施，以改善在秘书处占有地理名额的情况，尤其是地区第III组和第IV组。人力资源管理局局长与拉丁美洲及加勒比地区（GRULAC）各全国委员会举行会谈，向其征询有关国家如何改善地理分配情况和统一开展联合活动的建议。挑选了4个拉丁美洲及加勒比地区未占名额的试点国家，与人力资源管理局开展一对一的合作，以制定改善其在教科文组织占有名额的具体战略：巴拉圭、圣文森特和格林纳丁斯、委内瑞拉和多米尼加共和国。

42. 秘书处继续实施其他具体的主动措施，如将至少一名来自未占名额或低于限额国家的候选人列入任命到专业人员职位的小名单。

青年专业人员计划

43. 青年专业人员计划仍然是改进工作人员地理分配状况的一个重要机制。关于2009年的招聘工作，总干事已任命10名新的青年专业人员，他们将于2009年9月开始履行其职责。其中有2人来自未占名额国家，8人来自低于限额国家。

44. 这10名青年专业人员中，6人将被任命到以下计划部门：教育部门2人，自然科学部门、社会科学部门、文化部门和传播部门各1人。4名青年专业人员将被安排到以下计划部门/中央服务部门：对外关系与合作部门（ERC）、内部监督办公室（IOS）、会计局（BOC）和人力资源管理局（HRM）。

第 II 部分：工作人员性别平衡情况

45. 本文件第二部分介绍截至 2009 年 5 月 1 日的工作人员性别平衡情况、自 2000 年 6 月以来的变化、按职级列出的男女比例信息，以及自 2008 年 5 月以来在主任级的性别平衡的变化情况。

截至 2009 年 5 月 1 日的工作人员性别平衡情况

46. 截至 2009 年 5 月 1 日，国际专业人员的性别平衡状况如下（表 19）：

- 总体上，妇女在秘书处专业人员（P/D 级）中占 48%；
- P-1 至 P-5 级实现了均等，妇女占 51%。在联合国机构中，教科文组织（与联合国人口基金）在妇女占有专业级名额方面做得最好；⁵
- 高级管理级别人员（D 级及以上）的不平衡现象仍然存在，妇女主任占 23%。

表19

截至2009年5月1日的工作人员性别平衡状况*

性别/职级	女	女性比例	男	男性比例	总计
D级及以上	24	23%	81	77%	105
P级	415	51%	393	49%	808
总计	439	48%	474	52%	913

* 由正常预算和预算外资金（RP/EB）供资的定期和无限期合同职位的工作人员。

自 2000 年 6 月以来的总体趋势

47. 如表 20 所示，除高级管理级别外，自 2000 年 6 月以来，教科文组织在工作人员性别平衡方面取得明显进步：

- 总的说来，自 2000 年以来，妇女在秘书处所占比例大幅度增加（从 42% 增至 48%）；
- 专业（P）级人员妇女比例也显著增加（从 46% 增至 51%）；

⁵ 联合国行政首长协调委员会（CEB）统计数字，截至 2008 年 12 月 31 日。

- 自 2000 年以来，高级管理级别（D 级及以上）的妇女人数略有增加（从 22% 增至 23%）；然而，同期主任级人员减少了三分之一以上（自 2000 年 6 月以来减少了 53 人），男性/女性主任的人数减少的比例相同。

表20

2000年6月1日至2009年5月1日工作人员性别平衡的变化情况*

性别 / 职级	2000年6月					2009年5月					女性比例 差额
	女	女性 比例	男	男性 比例	总计	女	女性 比例	男	男性 比例	总计	
D级及以上	34	22 %	124	78 %	158	24	23 %	81	77 %	105	+ 1 %
P级	400	46 %	464	54 %	864	415	51 %	393	49 %	808	+ 4 %
总计	434	42 %	588	58 %	1,022	439	48 %	474	52 %	913	+ 6 %

按职级分列的性别平衡状况

48. 按职级分列的男女比例显示了以下趋势（表 21）：

- 女性在 P-1/P-2 和 P-3 级所占比例高于男性，分别为 65% 和 56%。
- 在 P-4 级和 P-5 级，秘书处工作人员所占比例为 41%（分别占 42% 和 39%）。随着初级工作人员（P-1 至 P-3 级）的职业发展，预计这一数字会逐渐增加。

表21

截至2009年5月1日按职级分列的工作人员性别平衡状况*

	职级	女	女性比例	男	男性比例	总计
D 级及以上	DDG	0	0%	1	100%	1
	ADG	1	10%	9	90%	10
	D2	8	29%	20	71%	28
	D1	15	23%	51	77%	66
D 级及以上, 总计		24	23%	81	77%	105
P 级	P5	61	39%	96	61%	157
	P4	87	42%	121	58%	208
	P3	135	56%	106	44%	241
	P1/P2	132	65%	70	35%	202
P 级及以上, 总计		415	51%	393	49%	808
总计		439	48%	474	52%	913

* 由正常预算和预算外资金供资的定期和无限期合同职位的工作人员。

性别行动计划

49. 根据大会第 34 C/82 号决议的要求，总干事于 2008 年 5 月通过了《性别行动计划》，以便到 2015 年实现妇女在高级管理级别（D-1 级及以上）占 50% 的名额。该《行动计划》已提交给执行局第一七九届会议（179 EX/5 VI 号文件），围绕三个重点：招聘、培训和辅导以及工作 - 生活平衡。性别均等的目的将在教科文组织《组织法》第 IV 条的框架内实现，该条规定，任用人员的首要考虑是，保证其在忠诚、效率及业务能力方面达到最高标准。为了实现这一首要考虑，任用人员时应力求地理分配之广泛性。

50. 关于 2008 年 5 月至 2009 年 5 月实施的措施和取得的成果的详细进展报告列于附件 1。这些措施与招聘、培训和发展、工作生活平衡、辞职原因问卷调查、小组性别均等有关。然而，需要采取更多行动，有效地提高雇佣比率，满足 P-5 和 D 级职位的招聘需要。

招聘指标

51. 《行动计划》规定，到 2015 年要在主任级实现性别均等，5 个主任职位中应有 3 个职位由妇女担任，即在被任命担任主任职位的人员中妇女应占 60%。同样，应增加 P-5 级妇女总数，50% 的 P-5 级职位应由妇女担任。

52. 招聘指标列于《行动计划》中，在 2015 年之前的每个双年度，考虑在 2009 至 2015 年间因退休而空缺的 D 级职位数目（表 22）。

表22

按双年度分列的性别指标

	2009 年 12 月	2011 年 12 月	2013 年 12 月	2015 年 12 月
女	30%	37%	44%	50%
男	70%	63%	56%	50%

53. 从 2008 年 5 月直到 2009 年 5 月，22 个任命/晋升到 D 级的职位中，有 8 个由妇女担任。因此，妇女占被任命到主任职位的人数的 36%，低于 60% 的招聘指标。22 个被任命到主任类别的职位包括：外部招聘 5 个（妇女 2 个）、内部任命 13 个（妇女 4 个），因重新定级而晋升 2 个（妇女 2 个），择优晋升 2 个（男子 2 个）。

54. 从 2008 年 5 月直到 2009 年 5 月，23 个任命/晋升到 P-5 级职位 中，8 个由妇女担任，即占 35%，低于 50% 的招聘指标。其中包括外部招聘 10 个（妇女 4 个），内部任命 3 个（妇女 1 个），因重新定级而晋升 5 个（妇女 2 个），择优晋升 5 个（妇女 1 个）。

自 2008 年 5 月以来在高级管理级别男女所占名额的变化情况

55. 自 2008 年 5 月以来，主任级及以上职位的妇女人数仍然是 23%。P-5 级妇女所占名额稳定在 39%（表 23），这些都是 P-5 级和主任级职位妇女的雇佣比率造成的，这些职级的职位不足以增加妇女的百分比。

56. 然而，如果 D 级招聘职位的 60% 由妇女担任，依然实现了 2009 年底达到 30% 的性别指标（表 22）。应注意的是，应“以不违背工作人员地理分配原则为前提”（第 34 C/82.4 号决议）实施招聘措施。因此，面临的问题是从未占名额或低于限额的会员国搜寻和聘请妇女工作人员，以实现地理分配和性别平衡这两个目标。

表 23

从 2008 年 5 月（《性别行动计划》开始执行）到 2009 年 5 月 P-5 级和 D 级性别平衡情况*

性别/职级	2008年5月					2009年5月					女性比例 差额
	女	女性 比例	男	男性 比例	总计	女	女性 比例	男	男性比 例	总计	
D级及以上	23	23 %	77	77 %	100	24	23 %	81	77 %	105	无
P-5级	67	39 %	106	61 %	173	61	39 %	96	61%	157	无

* 由正常预算和预算外资金（RP/EB）供资的定期和无限期合同职位的工作人员。

57. 表 24 显示，主任级职位的女性候选人不到候选人总数的 30%。

表 24

自 2008 年 1 月以来 P-5/D 级职位的候选人数目

D 级职位		女	女性 比例	男	男性 比例	总计
		ADG	34	24%	110	76%
	D2	233	24%	720	76%	953
	D1	679	30%	1596	70%	2,275
	总计	946	28%	2,426	72%	3,372
P-5 级职位		1,131	29%	2,830	71%	3,961

结束语

58. 根据教科文组织《组织法》第 IV 条的规定，任用人员的首要考虑是，保证其在忠诚、效率及业务能力方面达到最高标准。为了实现这一首要考虑，任用人员时应力求地理分配之广泛性。改善性别平衡应在教科文组织《组织法》第 IV 条的框架内实现，并且以不违背工作人员地理分配原则为前提。

59. 就地域代表性而言，自 2000 年 5 月以来的趋势表明，工作人员平衡的地理分配朝着明显的、积极的方向发展。5 个会员国加入教科文组织，使本组织会员国总数达到 193 个。秘书处新增了 14 个占有名额的会员国，占有名额的会员国比例已达 82%。在同一级别的联合国专门机构中，教科文组织名列前茅，另外，符合名额的国家数不断增加，而超过限额的国家数则略有减少，这证实了总体上积极的趋势。教科文组织还成功地实现了大会设定的指标，即从 2004 年 1 月到 2009 年 5 月，根据地理职位雇佣未占名额国家和低于限额国家的人员达到 50%。

60. 平衡的地理分配需要时间来实现。在中短期内，需要再次关注和努力来确保改善在秘书处占有的地理名额，并解决人员退休对在秘书处占有名额的国家数的影响。采取秘书处制定的措施之后，并且在持续动员所有主要合作伙伴（会员国、全国委员会）的情况下，秘书处相信，这种情况将会继续朝着平等的地理平衡的方向稳步前进。

61. 截至 2009 年 5 月，秘书处已实现性别平衡（妇女占 48%），并在专业人员职类（P-1 至 P-5 级）实现均等（51%）。在此方面教科文组织是联合国机构中排名最前的机构之一。但在 D 级及以上工作人员仍然存在不平衡现象，妇女只占 23%。

62. 在今后五年里，由于人员退休，本组织将有约 20%的工作人员和 56%的主任级及以上人员要更换。这为改善性别平衡状况，特别是高级职位的性别平衡状况，提供了一个良机。另外，妇女初级工作人员（P-1 至 P-3 级工作人员占 60%）的职业发展逐渐导致妇女占据高级管理级别职位的人数增加。秘书处将继续并加速努力，确保越来越多的妇女被任命到本组织各个级别，尤其是高级管理职位，以便到 2015 年在高级职位实现性别均等。

决议草案

63. 根据本文件所述情况，大会可以考虑通过行文如下的决议：

大会，

忆及 第 34 C/ 82 号决议、第 177 EX/ 50 号决定，

审议了 35 C/35 号文件和 35 C/INF.19 号文件。

1. 忆及最高标准的忠诚、效率和技术能力仍然是招聘工作的首要标准；
2. 注意到总干事提供的截至 2009 年 5 月 1 日工作人员地理分配和性别平衡的情况；
3. 对自 2000 年 6 月以来秘书处工作人员地理分配及性别平衡方面的总体良好发展趋势表示欢迎；
4. 还注意到在改善地理分配，特别是改善未占名额和低于限额会员国的情况所采取的具体措施；
5. 注意到改善秘书处高级管理职位性别平衡状况的具体措施的实施情况；
6. 请总干事向执行局第一八五届会议提供关于地理分配的情况说明和在高级职位实现性别平衡的进展报告，并在执行局第一八七届会议提交全面报告；
7. 请总干事向其第三十六届会议提供有关秘书处工作人员地理分配和性别平衡情况的报告。

附件 I

性别行动计划⁶

1. 招聘		
预期成果	为实施战略而采取的措施	取得的成果（2009年5月）
在 2015 年之前实现主任一级职位 50% 为女性	情况评估	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 根据数据/材料对各部门/局的情况进行评估 ▪ 根据空缺职位的预期情况确定每个部门/局的目标 	已为以下部门/局确立了 2008--2015 年期间的招聘目标：教育部门、文化部门、传播与信息部门、自然科学部门、社会科学及人文科学部门、对外关系与合作部门和总部外协调局。人力资源管理局按季度对各部门/局实现目标的表现进行监督。
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 建立监督和报告机制 	自2008年6月以来，人力资源管理局编制了关于性别均等情况的月度报告，包括：按职级分列的工作人员男女比例；按类别分列的妇女人数变化情况；按类别分列的妇女比例。还按月报告了主任一级和P-5级招聘目标的进展情况。
	增加女性候选人的人数	
	措施 1 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 编制女性专业协会清单 ▪ 确定各部门/局的协会和网络清单 ▪ 与相关妇女专业协会/网络联系 ▪ 通过网络发布主任级及以上职位的招聘广告 	专业协会和网络清单已制定并由计划部门验证。人力资源管理局已联系专业协会，以获得其支助，在其各自的网站上公布高级职位的空缺通告。
	措施 2 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 修改招聘通知的措辞，鼓励合格妇女申请已公布的空缺职位。 	教科文组织对外公布空缺职位的措辞经修改如下：“教科文组织致力于在计划编制中实现性别平等，在秘书处内部实现性别均等。因此，我们非常欢迎女性候选人以及未占名额和低于限额的会员国国民应聘。”
措施 3 <ul style="list-style-type: none"> • 提高女性P-5工作人员的人数，男女招聘比例为1:1。 	各部门/局得到指示，到 2015 年在本组织 P-5 级实现性别均等，每两个 P-5 级职位中必须有 1 个由妇女担任。已根据不同部门的人员编制情况设定目标。自 2008 年 5 月以来，23 个任命/晋升到 P-5 级的职位中，有 8 个由妇女担任，占雇佣比率的 35%，低于 50% 的指标。人力资源管理局定期监督指标的进展情况。	

⁶ 《性别行动计划》在执行局第一七九届会议（2008年4月）提出。全文可查阅 179 EX/5 号文件第 I（VI）部分。

让更多的女性应聘者入选主任一级职位		
	措施 4 <ul style="list-style-type: none"> 主任一级职位的男女录用比例为 3:2 	各部门/局得到指示，到 2015 在本组织 D-1 级及以上职级实现性别均等。每 5 个职位中，必须有 3 个职位由妇女担任。已根据不同部门的人员编制情况设定目标。 自 2008 年 5 月以来，22 个任命/晋升到主任级的职位中，有 8 个由妇女接任，占有名额比率为 36%，低于 60% 的指标。人力资源管理局定期监督指标的进展情况。
	措施 5 <ul style="list-style-type: none"> 实现遴选小组成员的性别平衡（P-5、主任及以上职位） 	人力资源管理局指示招聘管理人员，P-5 级和主任及以上职位的评估小组必须实现性别平衡。自从参与所有高级职位评估小组的人力资源管理局代表实施监督以来，上述小组一直实现了性别均等。
	措施 6 <ul style="list-style-type: none"> 要求主任及以上职位的小名单中至少包括 2 名合格的女性候选人。 	各部门/局得到指示，在主任及以上职位的小名单中至少包括 2 名合格的女性候选人。此项工作由人力资源管理局定期监督。
2. 培训和辅导		
预期成果	为实施战略而采取的措施	取得的成果（2009年5月）
通过专项学习活动来加强女性专业发展	措施 7 <ul style="list-style-type: none"> 为 P-4/P-5 级女性工作人员制定和实施一项管理计划，包括一项辅导计划 	2008 年 12 月进行了一次调查，确认 P-3 至 P-5 级女性工作人员的学习需要，以便更好地设计相关培训。 调查结果正用于制定培训计划。该计划旨在提高 P-4/P-5 级女性工作人员的管理技能和领导才能，包括 13 个模块。大多数模块设置了技能评估工具。每位参与者在培训后将接受 1 年的辅导。2009 年 11 月将实施为期 5 天的试点计划，从各部门/局和总部外办事处跨部门挑选了一批 P-4/P-5 级女性工作人员参加该计划。
	措施 8 <ul style="list-style-type: none"> 支持设立非正式的高级别女性工作人员网络；设立横向（相互支持）和纵向（辅导）网络 	非正式的高级别女性工作人员网络将在制定培训计划之后设立。
	在培训工作中纳入性别平等内容	
	措施 9 在上岗培训中提高对性别的认识；将性别问题纳入机构培训模块中	已修订机构培训模块，并且性别要素已纳入其中。
	措施 10 在领导才能与管理计划（LCMP）中纳入提高性别认识的内容	制定新的领导才能计划（将于 2009 年底完成）时将考虑提高性别人事问题。

3. 留用和工作生活兼顾		
预期成果	为实现战略而采取的措施	取得的成果（2009年5月）
落实工作生活兼顾措施，促进职业进步和发展	措施 11 <ul style="list-style-type: none"> 通过参与经济合作与发展组织和欧洲航天局在巴黎建立的当地就业配偶协会（LESA）的活动，支持联合国全系统<u>配偶就业</u>行动； 建立LESA的法国网站；并向配偶就业计划，包括在总部外设立的计划提供资助。 	人力资源管理局目前与经济合作与发展组织和欧洲航天局合作，在巴黎建立当地就业配偶协会。已创建LESA网站内容，并且该网站已开始运行。教科文组织通过成本分摊的方式向配偶就业计划提供资助。
	措施 12 对即将离开教科文组织的 P-5 及以上女性工作人员进行离职辅导	已编制离职原因调查问卷，并且将对从 2009 年 7 月起离开教科文组织（而不是退休）的所有工作人员进行问卷调查。
4. 其他措施		
预期成果	为实施战略而采取的措施	取得的成果（2009年5月）
在负责人事问题的工作人员委员会的组成人员方面实现性别平衡	措施 13 <ul style="list-style-type: none"> 确保总干事任命的处理人事问题的工作人员管理委员会（如人事政策征询委员会（ACPP），个人问题征询委员会（PAB））成员组成的性别平衡 	人力资源管理局审查了处理人事问题的工作人员管理委员会的成员组成情况，自 2008 年 6 月以来，保证了上述委员会成员组成的性别平衡。