



联合国

HSP/EB.2023/11/Add.2



联合国人类住区规划署

Distr.: General
19 September 2023

Chinese
Original: English

联合国人居署

联合国人类住区规划署执行局

2023年第三次会议

2023年11月28日至30日，内罗毕

临时议程*项目4

财务、预算和行政事项，包括根据2020–2025年期间战略计划执行资源调动战略；关于已充分进行成本核算的可扩展模型和人居署为解决工作人员构成的地域和性别不平衡问题而采取的行动的报告

征聘、公平地域分配和性别均等

执行主任的报告

一、 导言

1. 本报告载有与人居署的公平地域代表性和性别均衡有关的征聘相关资料，是对最近关于同一事项的报告的更新。¹

二、 公平地域分配

2. 人居署继续致力于确保工作人员的广泛地域分配，这符合《联合国宪章》第一百零一条规定，即“办事人员之雇用及其服务条件之决定，应以求达效率、才干及忠诚之最高标准为首要考虑。征聘办事人员时，于可能范围内，应充分注意地域上之普及”，同时也符合联合国秘书处的地域多样性战略。²

* HSP/EB.2023/10。

¹ HSP/EB.2022/15/Add.2。

² 可查阅[人力资源厅地域多样性战略_EN_0.pdf \(un.org\)](#)。

三、性别均等

3. 人居署继续致力于确保性别均等，这符合《联合国宪章》第八条的规定，³ 即“联合国对于男女均得在其主要及辅助机关在平等条件之下，充任任何职务，不得加以限制”，也符合联合国秘书处的[全系统性别均等战略](#)。⁴

四、最新情况

4. 根据联合国秘书处的适当幅度制度，截至 2023 年 6 月 30 日，会员国在人居署的任职情况是：54%的会员国在人居署工作人员中的任职人数在适当幅度之内，15%的会员国任职人数偏高，20%的会员国任职人数偏低，11%的会员国无人任职。在人居署的 305 名工作人员中，145 名来自非洲，83 名来自西欧和其他国家，51 名来自亚太区域，14 名来自拉丁美洲和加勒比，12 名来自东欧。

5. 截至 2023 年 6 月 30 日，在人居署专业及以上职类的工作人员中，52%为女性，48%为男性。在本国专业干事和一般事务职类中，68%为女性，32%为男性。

6. 专业及以上职类按性别分列的情况如下：P-2 职等 57%的工作人员为女性，43%为男性；P-3 职等 56%为女性，44%为男性；P-4 职等男女比例接近均等，女性工作人员占 49%，男性占 51%；P-5 职等 23%的工作人员为女性，77%为男性，有改进的余地，而 D-1 职等 22%为女性，78%为男性。在 D-2 和助理秘书长职等，每个职等都有一名男性任职者，但没有女性任职者，而兼任执行主任的副秘书长是女性。

7. 在过去一年中，执行主任为增进性别均等作出了协调一致的努力，从而任命了两名 P-5 职等的女性候选人和两名 D-1 职等的女性候选人。

8. 员工队伍规划具有关键作用，可以确保每次征聘进程都成为遵循会员国关于改善性别和地域均衡的指导意见的机会。执行主任已指示所有征聘管理人员采取措施，物色并协助征聘合格的女性候选人和来自任职人员不足和无人任职的国家的候选人。

9. 人居署正采取以下行动，使征聘进程在性别均衡和地域多样性方面更加切实有效：

(a) 秘书处与联合国系统内会员国以及伙伴组织一起倡导扩大候选人才库。

(b) 为扩大候选人才库，秘书处开展了各种外联活动，包括参加招聘会。

(c) 对于 P-5 及以上职等的职位空缺，秘书处与联合国促进性别平等和增强妇女权能署（妇女署）和发展协调办公室合作，确保向这些实体的合格候选人网络分发空缺通知。

(d) 执行主任就 P-5 及以上职等男性候选人的甄选问题征求秘书长办公厅的意见。

³ 《联合国宪章》。

⁴ 可查阅[性别均等战略_2017年10月.pdf \(un.org\)](#)。

- (e) 秘书处向征聘管理人员提供培训，确保其认识到员工构成多样化的必要性。
 - (f) 所有征聘管理人员都必须尽可能确保有同等数量的男女候选人进入入围名单并接受面试。
 - (g) 秘书处与联合国内罗毕办事处合作，审查业务流程，以避免重复，鼓励提高效率和改进监测。
-