



联合国人类住区规划署执行局

2021 年第一次会议

2021 年 4 月 7 日和 8 日，在线

临时议程*项目 4

财务、预算和行政事项，包括根据战略计划执行
资源调动战略以及关于地域和性别平衡的提案

截至 2020 年 12 月 31 日联合国人类住区规划署的人员
配置情况

执行主任的报告

增编

工作人员的最新情况、公平地域分配和性别均等

一、 导言

1. 2020 年 10 月 27 日至 29 日举行的执行局 2020 年第二次会议的第 2020/6 号决定第 11 段请执行主任向执行局 2021 年第一次会议提交一份全面报告，说明人居署的公平地域代表性和性别均衡，包括在实现由所有资金来源供资的职位的性别均等目标方面取得的进展。本报告是对执行主任关于截至 2020 年 12 月 31 日联合国人类住区规划署（人居署）人员配置情况的报告（HSP/EB.2021/2/Add.1）所载信息的补充。

二、 公平地域分配

2. 不妨回顾公平地域分配原则对会员国有何意义，以及该原则在实践中是如何落实的。对概念的回顾见提交给执行局 2020 年第二次会议的执行主任关于截至 2019 年 12 月 31 日人居署人员配置情况的报告的关于征聘、公平地域分配和性别均等问题的增编（HSP/EB.2020/3/Add.1）第 2 至第 5 段。

* HSP/EB.2021/1。

三、 性别均等

3. “性别均等”一词是指男女平等代表权，在此处是指人居署工作人员中的平等代表权。最初的目标是到 2000 年在专业职等工作人员中实现性别均等，但这个目标没有实现。多年来，在征聘过程中引入了立法和程序规定，目的是支持实现性别均等，起到了或多或少的效果。对业务界定和所采取行动的全面说明，见提交给执行局 2020 年第二次会议的执行主任关于截至 2019 年 12 月 31 日人居署工作人员配置情况的报告的关于征聘、公平地域分配和性别均等问题的增编（HSP/EB.2020/3/Add.1）第 7 至第 9 段。

四、 最新情况

4. 自上一次在关于截至 2020 年 9 月 30 日人员配置情况的报告（HSP/EB.2020/CRP.3）中向执行局 2020 年第二次会议提供人员配置的最新情况以来，由于人员流失，情况有所改善。还努力确保从任职人员不足的区域招募新人员，并实现性别均等。

5. 秘书长非常重视性别均等，人居署的目标是遵照秘书长的最新指示，确保在各级实现性别均等。截至 2020 年 12 月 31 日，人居署的总体人员配置为女性占 51%，男性占 49%。在一般事务人员职类中，男性占 49%，女性占 51%，男性的比例自 2019 年以来提高了 1 个百分点。在专业工作人员中，男性占 59%，女性占 41%。P2、P3 和 P4 级的性别均等情况得到了明显改善，女性分别占 55%、47%和 49%。由于人居署的专业工作人员总数相对较少，一人离职便可导致性别比例发生高达 1-3 个百分点的变化。

6. 在更高级别实现性别均等仍有难度，因为退休年龄为 65 岁，并且高级职位基本上仍处于冻结状态。在可能的情况下，执行主任尽量征聘女性，以确保提高性别均衡程度。尽管如此，截至 2020 年 12 月 31 日，P5 级的性别比例自 2019 年以来一直没有变化，女性仅占总数的 13%。D1 级的情况略有改善，女性的比例从 2019 年的 14%上升到 2020 年的 17%。在 D2 级，考虑到一位现任司长担任临时空缺职位，因此一共有两个职位，其中一个由女性担任。同样，一位助理秘书长是男性，一位副秘书长是女性。

7. 在地域分配方面，根据联合国总部提供的分析和资料，截至 2020 年 12 月 31 日，人居署接近平均水平，57%的会员国任职人数在理想范围内，15%的会员国任职人数偏多，17%的会员国任职人数不足，11%的会员国无人任职。就实际人数而言，将人居署的全体工作人员和人员组成考虑在内，非洲有 450 名工作人员，亚太有 561 名，拉丁美洲和加勒比有 349 名，西欧和其他国家有 1 497 名。

8. 人力资源规划具有关键作用，可以确保每次征聘都成为满足会员国关于改善性别和地域均衡的指导意见的机会。在 P5 级，2020 年为非洲区域办事处的三个员额和阿拉伯国家区域办事处的一个员额开展征聘。女性得到其中三个员额，当中两人还来自全球南方。在这方面，执行主任已指示所有征聘管理人采取措施，提倡物色合格的女性候选人和来自全球南方的候选人，以支持透明和公平的征聘过程。

9. 此外，为支持秘书长关于实现公平地域分配和加强区域组多样性的承诺，管理战略、政策和合规部人力资源厅于 2020 年 1 月颁布了[地域多样性战略](#)，旨在提高无人任职和任职人数不足的会员国在秘书处员工队伍中的代表性。这项

多方面的战略提出了一个路线图，旨在以精简方式从以下三个主要方面改善联合国秘书处所有实体的地域代表性：(a) 针对高层管理人员和各项业务的内部指示、信息传递、指导和监测、宣传运动，以及强化问责机制；(b) 通过现有和新的工具和平台开展线下和线上外联活动，以推广工作机会和改善“雇主品牌”；(c) 利用会员国、其他联合国组织和国际组织网络的知识、经验和资源。例如，高级管理人员契约（联合国的问责制框架）包括一项“按地域分配任用”目标，根据该目标，所有高级管理人员必须将 50% 的任用员额按地域分配给无人任职和任职人数不足的会员国。

10. 地域多样性战略的主要目标是确保形成一支更多样化和更包容，并能体现本组织所持核心价值观的员工队伍。人力资源厅将与所有联合国实体密切合作，根据《联合国宪章》第 101 条和《国际法院规约》，在所有征聘过程中确保效率、才干及忠诚之最高标准。

11. 将以会议室文件形式向将于 2021 年 4 月 7 日和 8 日举行的执行局 2021 年第一次会议提交一份最新情况报告，说明 2021 年第一季度的主要活动。