



联合国

HSP

UN HABITAT 联合国人类住区规划署  
执行局

HSP/EB.2022/15/Add.2

Distr.: General  
12 September 2022

Chinese  
Original: English

联合国人类住区规划署执行局

2022 年第二次会议

2022 年 11 月 21 日至 23 日，内罗毕

临时议程\*项目 4

财务、预算和行政事项，包括根据 2020–2023 年  
期间战略计划执行资源调动战略，以及人居署为  
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

## 征聘、公平地域分配和性别均等

### 执行主任的报告

#### 一、 导言

1. 在 2022 年 3 月 29 日至 31 日举行的执行局 2022 年第一次会议上，执行局在第 2022/3 号决定第 6 段中决定，2022 年第二次会议的议程将包括联合国人类住区规划署（人居署）为解决其工作人员构成中的地域和性别不平衡问题而采取的行动。本报告介绍了人居署的公平地域代表性和性别均衡情况，包括在由所有资金来源供资的员额上实现性别均等目标方面取得的进展。本报告补充执行主任关于截至 2021 年 12 月 31 日人居署人员配置情况的报告（HSP/EB.2022/2/Add.3）所载信息。

#### 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。对这一概念的回顾，可查阅提交给执行局 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之关于征聘、公平地域分配和性别均等的增编（HSP/EB.2020/3/Add.1）第 2–5 段。

\* HSP/EB.2022/14。

### 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，但未能实现。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。对其操作定义的完整介绍，可查阅提交给执行局 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之关于征聘、公平地域分配和性别均等的增编（HSP/EB.2020/3/Add.1）第 7-9 段。

### 四、最新情况

4. 自最近一次通过截至 2021 年 7 月 31 日联合国人类住区规划署人员配置情况报告（HSP/EB.2021/13/Add.2）向执行局 2021 年第二次会议提供人员配置的最新情况以来，情况一直保持稳定。人居署仍继续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. 性别均等对秘书长来说至关重要；秘书处力求遵守他最近的指示，确保各级的性别均等。截至 2022 年 8 月 31 日，人居署的总体人员配置为男性占 47%，女性占 53%。在一般事务人员职类中，男性占 36%，女性占 64%。

6. 在专业职等工作人员方面，目前比例为：P-2 职等女性占 69%，男性占 31%；P-3 职等女性占 53%，男性占 47%；P-4 职等女性占 54%，男性占 46%；P-5 职等女性占 17%，男性占 83%。在 D-1 职等，女性的比例为 14%，男性为 86%。在 D-2 职等，只有一名男性，没有女性，助理秘书长职等无人任职，副秘书长职等只有一名女性。总体而言，专业职类中女性占 48%，男性占 52%。

7. 2021 年，执行主任为改善性别均等作出了协调一致的努力，甄选了三名女性担任 P-5 职等职位，一名女性担任 D-1 职等职位。遗憾的是，所有相关女性候选人都谢绝了这些任命。如果她们接受了任命，P-5 和 D-1 职等的性别均衡情况将大大改善。

8. 在地域分配方面，根据联合国总部提供的分析和资料，截至 2022 年 8 月 31 日，人居署接近平均水平：52% 的会员国任职人数在理想范围内，16% 的会员国任职人数偏多，21% 的会员国任职人数不足，11% 的会员国无人任职。从人数上看，151 名工作人员来自非洲，54 名来自亚太，15 名来自拉丁美洲和加勒比，6 名来自东欧，86 名来自西欧和其他国家。

9. 人力资源规划具有关键作用，可以确保每次征聘进程都成为应用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，提倡并物色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，以支持透明和公平的征聘过程。

10. 正在采取以下行动以改善征聘进程：

(a) 秘书处在联合国系统内并与会员国和伙伴组织一起倡导扩大候选人人才库；

(b) 秘书处为征聘管理人员提供培训，使其认识到需要通过使员工构成多样化来提高工作效率；

(c) 秘书处采取措施，精简与提供人力资源支助服务的联合国内罗毕办事处的关系，以避免重复，鼓励提高效率和改进监测；

(d) 秘书处参加招聘会，以创建候选人才库并改进现有的候选人名册；

(e) 对于 P-5 及以上职等的职位空缺，执行主任办公室与联合国促进性别平等和增强妇女权能署（妇女署）和发展协调办公室联系，请其协助向其合格候选人网络分发招聘通知；

(f) 执行主任就甄选男性候选人填补 P-5 及以上职等空缺的事宜征求秘书长办公室的意见，向该办公室提供关于公布这些员额、列入初选名单和入围名单的程序、笔试和面试程序的文件，并详细解释所作的甄选；

(g) 所有征聘管理人员都必须确保有同等数量的男女候选人进入入围名单并进行面试。

11. 执行局 2022 年第二次会议的一份会议室文件中将载有一份最新情况报告，其中涉及截至 2022 年 9 月 20 日的主要人力资源活动。