



联合国教育、
科学及文化组织

执行局

第二〇四届会议

204 EX/5 Part III.A Add.

巴黎，2018年4月5日
原件：英文

临时议程项目 5

执行局和大会往届会议通过的决定和决议的落实情况

第 III 部分

人力资源问题

增补件

教科文组织工会（STU）的意见

根据《教科文组织人力资源手册》第 9.2.E.7 条，教科文组织工会就总干事的报告提出了意见。



Job: 201800777

A. 关于秘书处工作人员地域分配和性别平衡情况以及为纠正不平衡而采取措施的实施进展情况的报告

(第 199 EX/5.III.A 号和第 201 EX/5.IV.A 号决定的落实情况)

第 I 部分：工作人员的地域分配

尽管地域平衡问题有所改善，教科文组织工会对某些国家和地区组低于限额现象仍然表示严重关切。尽管作出了努力，许多国家尤其是拉丁美洲和加勒比地区组和非洲地区组的国家仍然低于限额或未占名额。

教科文组织的团队应该反映出我们大家都提倡的多样性。

教科文组织工会继续实施人力资源政策并对其进行必要的修订，从而确保其有效地促进并支持教科文组织的计划活动，尤其确保高质量招聘、多样性并加强地域流动性。

教科文组织工会鼓励与全国委员会进行更好的合作，以便使来自所有地区的申请人能够申请职位并提高会员国的代表性。

第 II 部分：工作人员的性别平衡情况

教科文组织工会欣见主任级别的性别平衡问题取得进展（52%），但对 P-5 级别长期存在的性别差距表示关切，在这一级别女性只占 33%。该级别的性别均等问题特别重要，因为这一级别可使内部女性员工日后从事管理层工作。而在这一级别缺乏机会，只会减少内部女性员工获得管理层职位的机会，从而强化中级女性员工的内部玻璃天花板问题。

教科文组织工会也关切地注意到，一些部门（自然科学部门、传播和信息部门以及海委会）内依然存在性别差距。

教科文组织工会鼓励总干事进一步努力，确保 P-5 级别的性别平衡，以及那些滞后部门的总体性别均等。