



联合国教育、
科学及文化组织

执行局

第二一〇届会议

210 EX/5.IV Add.

巴黎，2020年11月10日

原件：法文

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 IV 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（STU）就总干事的报告提出意见。



Job: 202003423

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所采取措施的报告

（第 209 EX/5.III.B 号决定的落实情况）

在联合国秘书长宣布在联合国秘书处主任级及以上职类实现了性别平等和均等之际，教科文组织却仅在地域分配不平衡和女性在专业及以上职类占比不平等方面有了起码的改善。

教科文组织工会确实遗憾地注意到，教科文组织的193个会员国中，有73个（38%）符合限额，21个（11%）超过限额，58个（30%）低于限额，41个（21%）未占名额。此外，也遗憾地注意到，女性在P-5职级中仅占35%，但在一般事务人员职类中占60%。

教科文组织工会建议应作出尽可能详尽的形势判断，以期为己查明的问题找到解决办法，并提出有助于纠正这些不平等现象的适当措施。但是，该文件所提供的数据却并非如此。为此应该考虑采用相互参照的统计数据。工作人员的地域分配情况诚然有助于判断哪些地区和国家低于限额、超过限额及未占名额，但了解不同国籍的工作人员从事哪些职类的工作以及其职级和职等信息也同样必要。

例如，非洲组的工作人员占教育部门工作人员的 19%，比占整个教科文组织的比例高出两个百分点。但这些同事在教育部门按职类和职级的分布情况却完全不得而知，因为文件中并没有这方面的信息。

在性别问题上也是如此。在女性大多数集中于一般事务类职位且往往职级较低的情况下，教科文组织性别平衡情况最佳、甚至工作人员中女性占比过高这一说法没有意义。了解这些女性工作人员来自哪些地区和国家同样有用，也同样有意义。例如，女性在 P-5 级别仅占 35%，这本身就有问题，而某些地区和某些国家的占比更高，则使这一问题更为严重。

还应在地域代表性与不同国籍人员按性别和职级的分布之间寻求平衡。

教科文组织工会对于拟议的措施仅针对外部招聘这一问题也深感诧异。现有工作人员的类别、性别平等及岗位职级的分布不也同样需要改善吗？针对较高职位的专门招聘计划、青年专业人员计划以及在考虑性别平等和地域代表性标准的基础上促进现有工作人员获得晋升，都是应同步推进的解决办法。