



联合国教育、  
科学及文化组织

**执行局**  
第二〇六届会议

**206 EX/5.III.A Add.**

巴黎，2019年4月4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

**概 要**

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。



J001 201904089

## 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 204 EX/5.III.A 号决定的落实情况）

---

关于职位的地域分配，教科文组织工会关切地注意到，在秘书处占有名额的会员国数量从 160 个减至 153 个，并遗憾地注意到仍有 22% 的会员国未占名额（相较于 2017 年增长 4%），31% 的会员国低于限额。正如教科文组织工会近几年来一直所强调的，本组织过分依赖通过青年专业人员计划来解决这一问题。

关于性别平衡，教科文组织工会欢迎性别平衡在各个职级所取得的进展，特别是在主任职级（51%），但再次对 P-5 职级长期存在的性别差距表示关切，该职级只有 30% 的工作人员为女性（自 2017 年以来这一差距持续增大）。正如教科文组织工会在多个场合反复指出的那样，该职级的性别均等问题尤为重要，因为这一职级可使内部女性员工日后向管理层方向发展。在这一职级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。

关于地域分配，目前的工作力度同样不足。此外，教科文组织工会不相信 P-5 职级女性比例下降是“因 P-5 职级的女性升职到主任职级所致”，工会本希望在文件中看到支持这一说法的具体数据。

教科文组织工会还关切地注意到，性别差距问题继续存在，政府间海洋学委员会（IOC）、自然科学部门（SC）以及传播和信息部门（CI）尤为突出，这几个部门的女性工作人员比例低于 50%。教科文组织工会还注意到，叙述部分（第 24 段）和表 7 中所提供的百分比与数据之间存在不一致的情况，结果造成这些部门在实现性别均等方面取得的进展不够明确。

因此，教科文组织工会呼吁加大努力，确保采取有效措施，改善地域代表性，并纠正特别是 P-5 职级的性别不平衡现象，改善滞后部门的总体性别均等状况。