



理 事 会

第 344 届会议，2022 年 3 月，日内瓦

计划、财务和行政管理部分

PFA

计划、财务和行政管理分项

日期：2022 年 3 月 7 日

原文：英文

截至 2020 年 12 月 31 日的职员组成和结构

多样性展望报告

概要：根据《2018-2021 年人力资源战略》和《改善国际劳工组织员工队伍多样性行动计划》，本文件载有截至 2021 年 12 月 31 日劳工局职员组成和结构的资料。文件概述了劳工局职员的组成和结构，并提供了性别、地域多样性、与三方成员有关的经验、青年和残疾人方面的具体信息。

作者单位：人力资源开发司(HRD)。

相关文件：理事会文件、GB.331/PFA/13、GB.337/PFA/11、GB.337/PV、GB.341/PFA/16、GB.341/PFA/INF/5。

▶ 目录

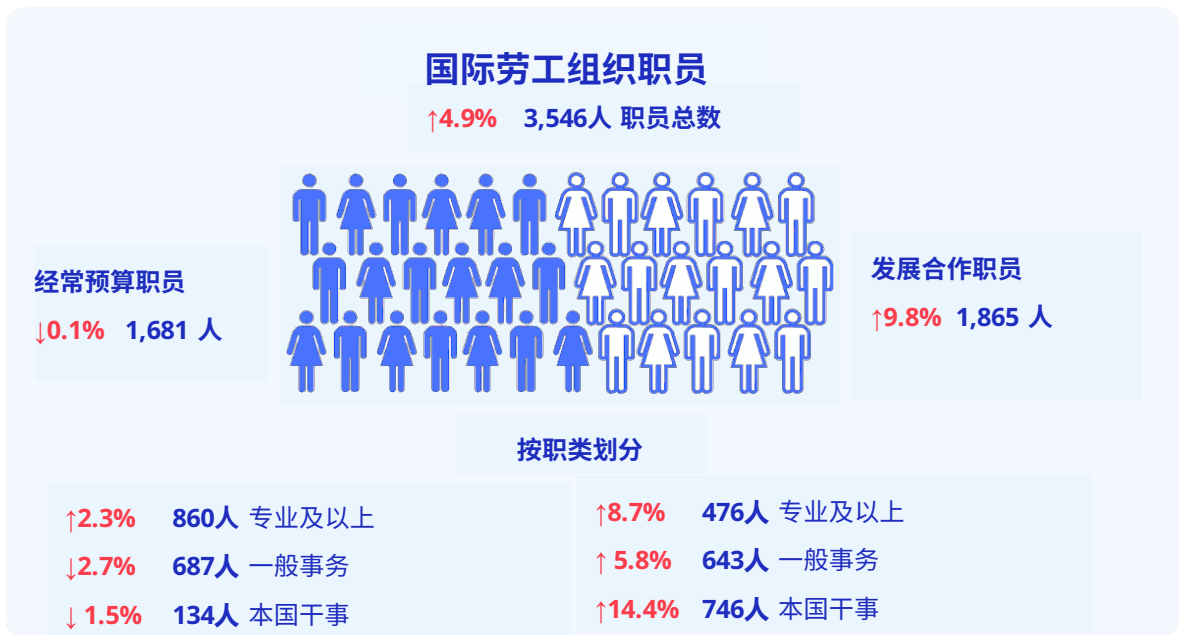
	页次
导 言	5
1. 劳工组织职员队伍组成概览	5
1.1. 按职类、工作地点、合同类型和资金来源分列的所有职员分布	7
1.2. 按职类、职等和合同类型分列的所有职员分布	8
1.3. 按年龄和服务年限分列的职员分布	9
2. 退休：新机遇与新挑战	10
3. 地域多样性	11
3.1. 按来源区域、职等、合同类型和资金来源分列的所有职员分布	13
3.2. 成员国代表性(适当幅度和代表性状况)	16
4. 性别多样性	24
4.1. 按来源区域、国籍国和资金来源分列的性别分布	25
4.2. 按职类、年龄、职等和合同类型分列的性别分布(经常预算职员)	29
5. 招聘与职员流动	32
5.1. 2018-2021 年发布的专业职类职位空缺通知(经常预算职员)	32
5.2. 2021 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间新任用专业及以上职类职员的组成 (经常预算职员)	34
5.3. 招聘具有三方成员相关经验的职员	34
5.4. 推进劳工组织职员队伍年轻化	34
5.5. 按国家和来源区域分列的初级专业人员分布	35
5.6. 职员流动(经常预算职员)	36
6. 总结经验教训，助力实施《2022-2025 年人力资源战略》	37

▶ 导言

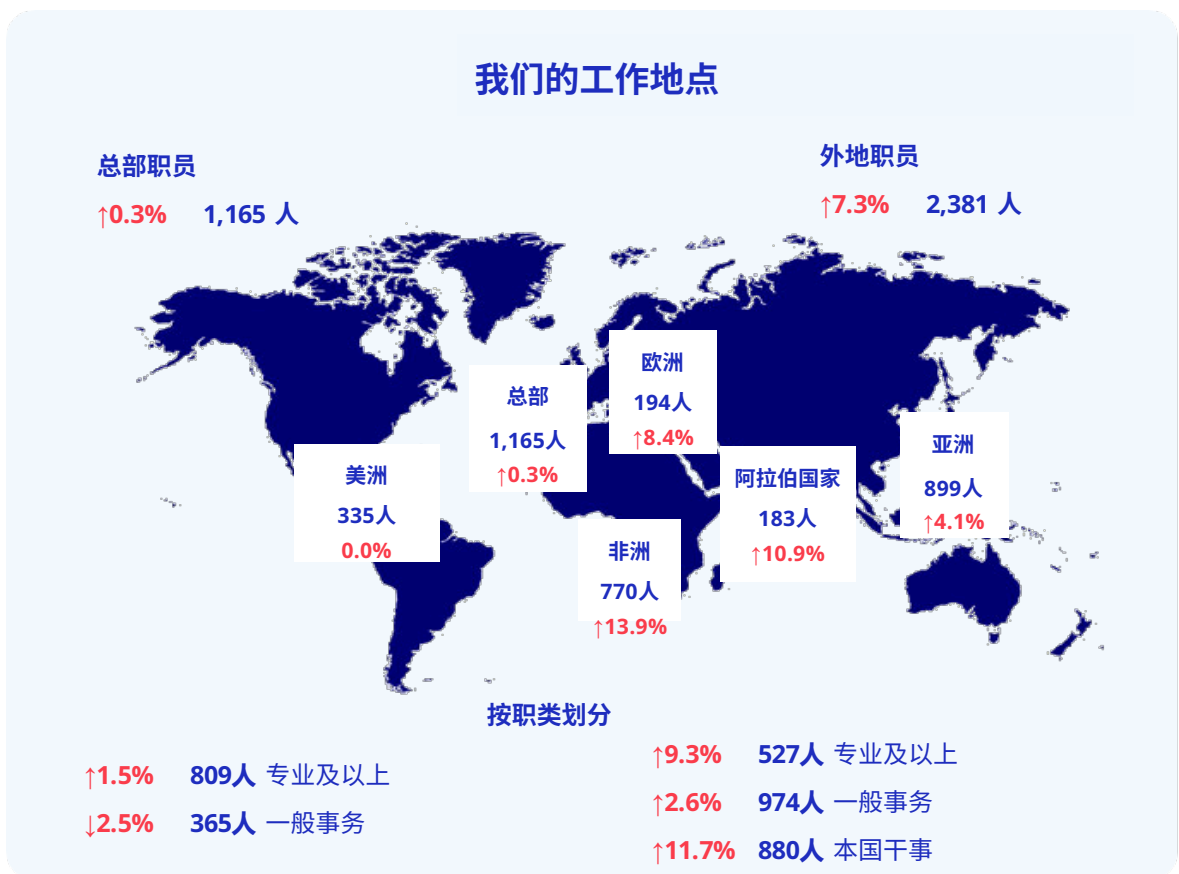
1. 理事会在第 337 届会议(2019 年 10 月至 11 月)上核准了劳工局制订的行动计划, 该计划旨在改善国际劳工组织(劳工组织)职员队伍的性别均衡性和地域多样性, 并确保兼顾劳工组织职员与三方成员三个组有关的必要技能和经验广度, 以有效履行劳工组织的使命。理事会在第 341 届会议(2021 年 3 月)上为实施《2018-2021 年人力资源战略》提供了进一步指导, 特别强调了劳工局为改善劳工组织职员队伍的多样性而正在进行的努力。
2. 劳工局在制订新的《2022-2025 年人力资源战略》时考虑到了上述指导意见, 并将该战略提交理事会第 343 届会议(2021 年 11 月)。理事会核准了该战略, 并要求劳工局在实施该战略时考虑到所提供的指导意见, 以期吸引、征聘和留住一支在能力、效率和操守方面均达到最高标准的职员队伍, 同时适当考虑到性别问题、地域多样性(并处理代表性不足的问题)、与三方成员三个组有关的经验以及为青年、青年专业人员和残疾人提供机会。
3. 在实施《2022-2025 年战略》之前, 本文件着重介绍了劳工局在提高劳工组织职员队伍多样性方面取得的进展情况。报告周期涵盖 2020 年 1 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日, 并酌情列入了往年的若干数据以供说明。

▶ 1. 劳工组织职员队伍组成概览

4. 截至 2021 年 12 月 31 日, 劳工组织共有 3,546 名职员, 比 2020 年增加了 4.9%。
5. 以下主要趋势值得注意:
 - **劳工组织职员:** 经常预算项下雇用的职员总数继续减少, 特别是一般事务职类人员减少了 2.7%。发展合作项目下雇用的职员增加了 9.8%, 其中本国干事职类人员大幅增长。劳工局在新冠肺炎疫情期间持续致力于开展发展合作活动以回应三方成员的需求, 发展合作项目职员的增加与之相符。



- **我们的工作地点：** 各类职员中被派往外地办事处任职的人数均继续增加，其中非洲地区(13.9%)和阿拉伯国家(10.9%)增幅最大。



1.1. 按职类、工作地点、合同类型和资金来源分列的所有职员分布

6. 在劳工组织 3,546 名职员中，有 1,336 名专业及以上职类人员(所有资金来源)，其中 527 人 (39.5%)在各地区任职。2021 年，P5 及以上级别的职员占这一职类职员的 32.2%，P1 到 P4 级别的职员占 67.8%。
7. 劳工组织共有 2,210 名一般事务职类和本国干事职类职员(所有资金来源)。其中，1,854 人 (83.9%)在各地区任职。
8. 与 2020 年相比，总部职员总人数(所有职类和资金来源)保持稳定，而派驻各地区有效服务劳工组织三方成员的职员人数增加了 162 名，即 7.3%。非洲和阿拉伯国家是职员人数增长最多的地区(分别为 13.9%和 10.9%)，而这主要是由于发展合作项目激增。这些模式与劳工局为各地区和一线分析与技术服务工作重新调配充足资源的持续努力相符。

► 表 1

职员类别与工作地点	受雇人员								
	经常预算职员			(2020)	发展合作职员*		(2020)	合计 (2020)	
	FT	WLT	小计		FT				
总部									
专业及以上职类(P)	330	267	597	(592)	212	(205)	809	(797)	
一般事务职类(GS)	29	287	316	(323)	40	(42)	356	(365)	
小计	359	554	913	(915)	252	(247)	1 165	(1 162)	
外地办事处									
专业及以上职类(P)	168	95	263	(249)	264	(233)	527	(482)	
本国干事职类(NO)	67	67	134	(136)	746	(652)	880	(788)	
一般事务职类(GS)	86	285	371	(383)	603	(566)	974	(949)	
小计	321	447	768	(768)	1 613	(1 451)	2 381	(2 219)	
总计	680	1 001	1 681	(1 683)	1 865	(1 698)	3 546	(3 381)	

* 由发展合作资金、计划支持收入、经常预算补充账户和其他预算外资源供资的职位。

FT = 定期。WLT = 无限期。

1.2. 按职类、职等和合同类型分列的所有职员分布

▶ 表 2

职类和职等	受雇人员				合计
	经常预算职员			发展合作职员 *	
	FT	WLT	小计	FT	
专业及以上					
DG	1		1		1
DDG	3		3		3
ADG	6		6		6
D2	10	14	24	1	25
D1	31	37	68	2	70
P5	106	163	269	57	326
P4	194	101	295	162	457
P3	104	43	147	158	305
P2	40	4	44	85	129
P1	3		3	11	14
合计	498	362	860	476	1 336
本国干事					
CORR	12		12		12
NOC		5	5	18	23
NOB	27	39	66	305	371
NOA	28	23	51	423	474
合计	67	67	134	746	880
一般事务					
G7		97	97	26	123
G6	34	188	222	187	409
G5	45	165	210	233	443
G4	19	64	83	75	158
G3	11	36	47	24	71
G2	6	22	28	97	125
G1				1	1
合计	115	572	687	643	1 330
总计	680	1 001	1 681	1 865	3 546

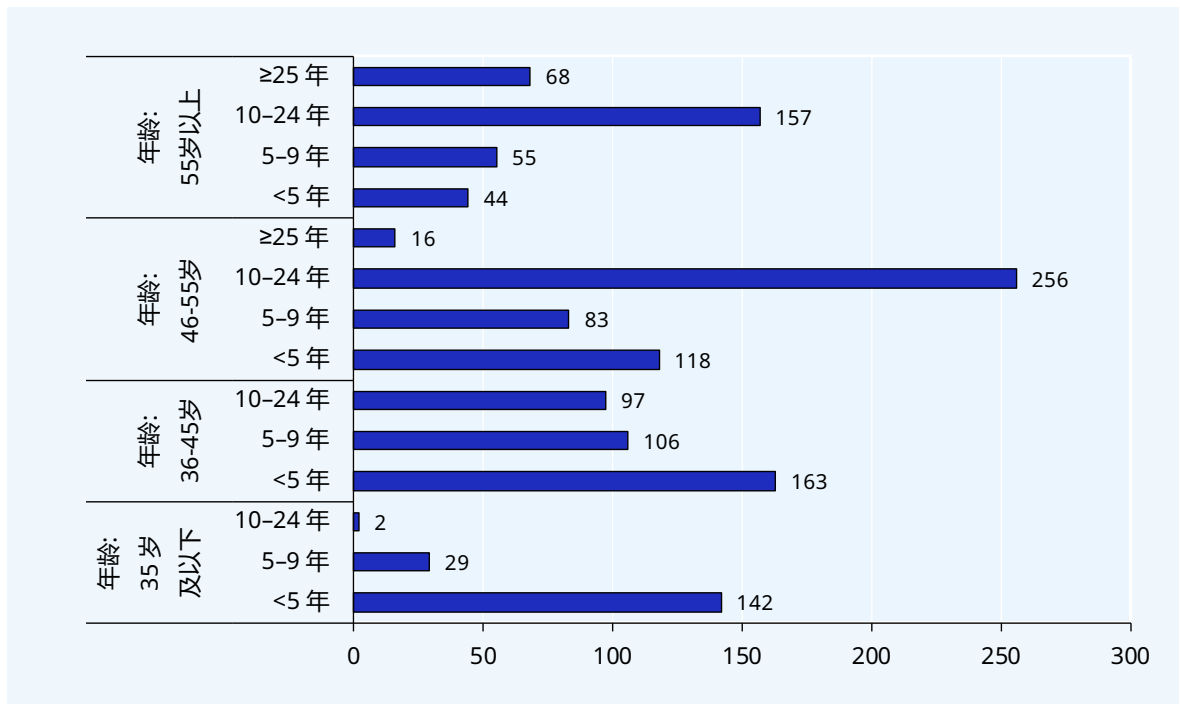
* 由发展合作、计划支持收入、经常预算补充账户和其他预算外资源供资的职位。

FT = 定期。WLT = 无限期。

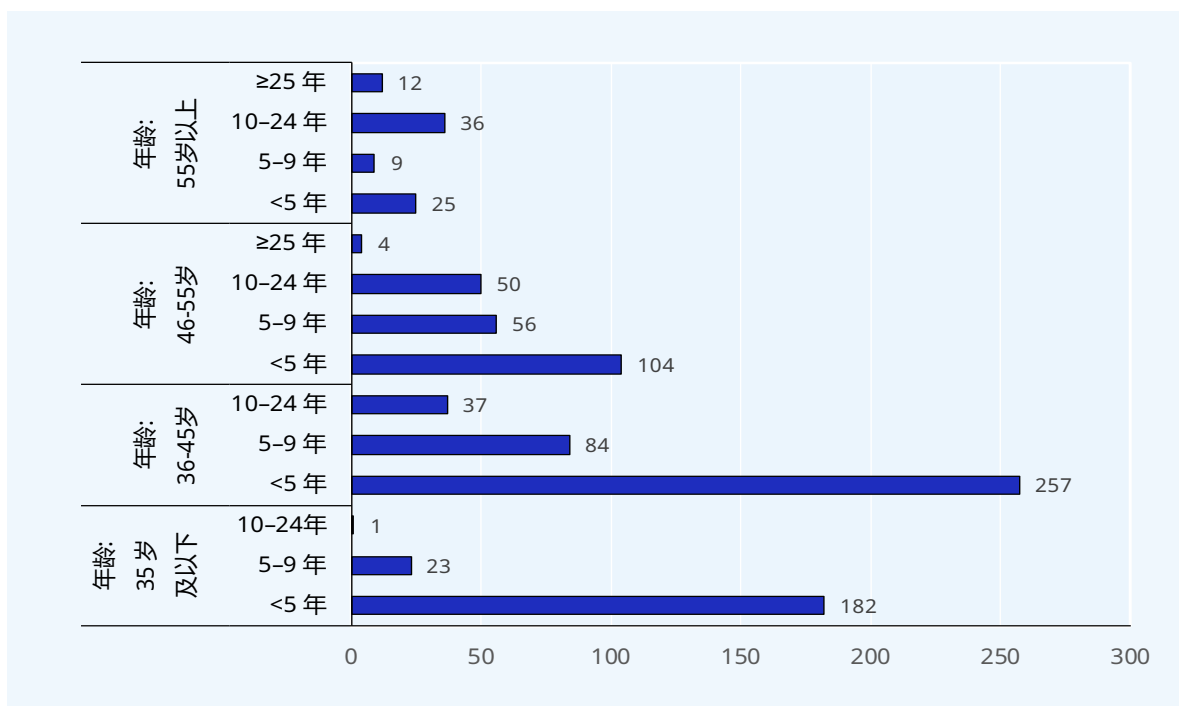
1.3. 按年龄和服务年限分列的职员分布

9. 截至 2021 年 12 月 31 日，劳工组织职员的平均年龄为 45.5 岁，平均服务年限为 8.9 年。专业及以上职类职员的平均年龄为 47.5 岁，而一般事务职类和本国干事职类职员的平均年龄分别为 45.6 岁和 42.3 岁。以下三张图载有按年龄和服务年限分列的职员详细统计数据。

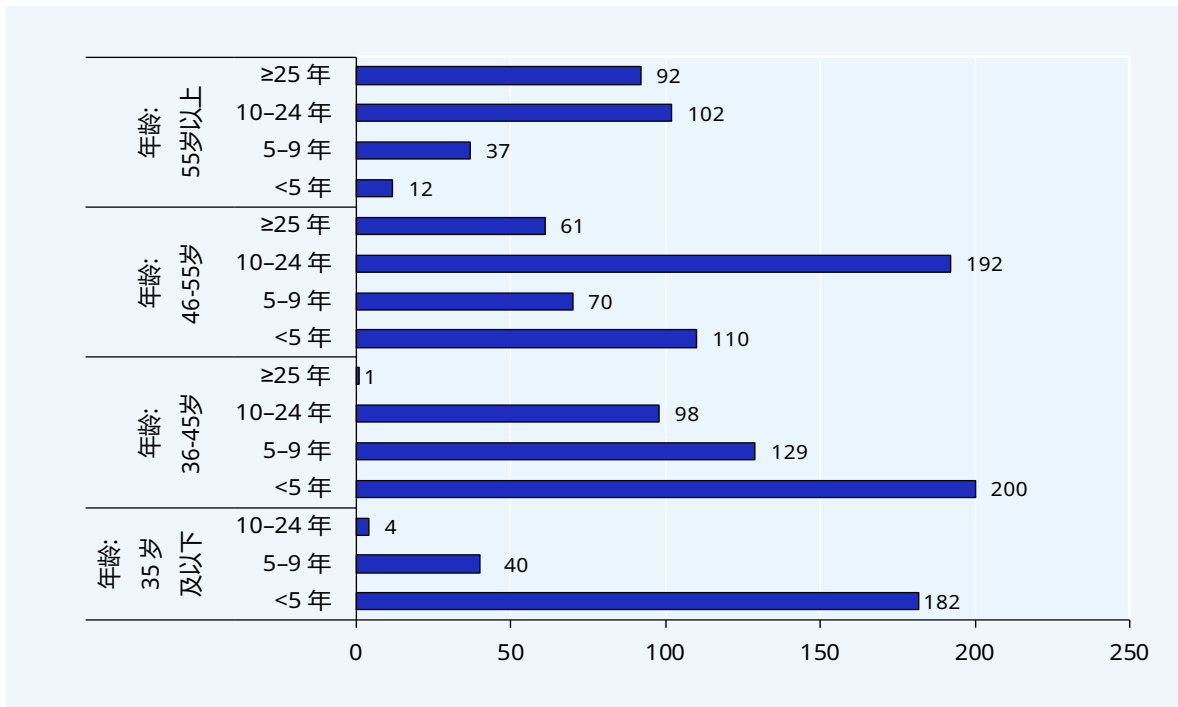
► 图 1. 按年龄和服务年限分列的专业职员分布



► 图 2. 按年龄和服务年限分列的本国干事职员分布



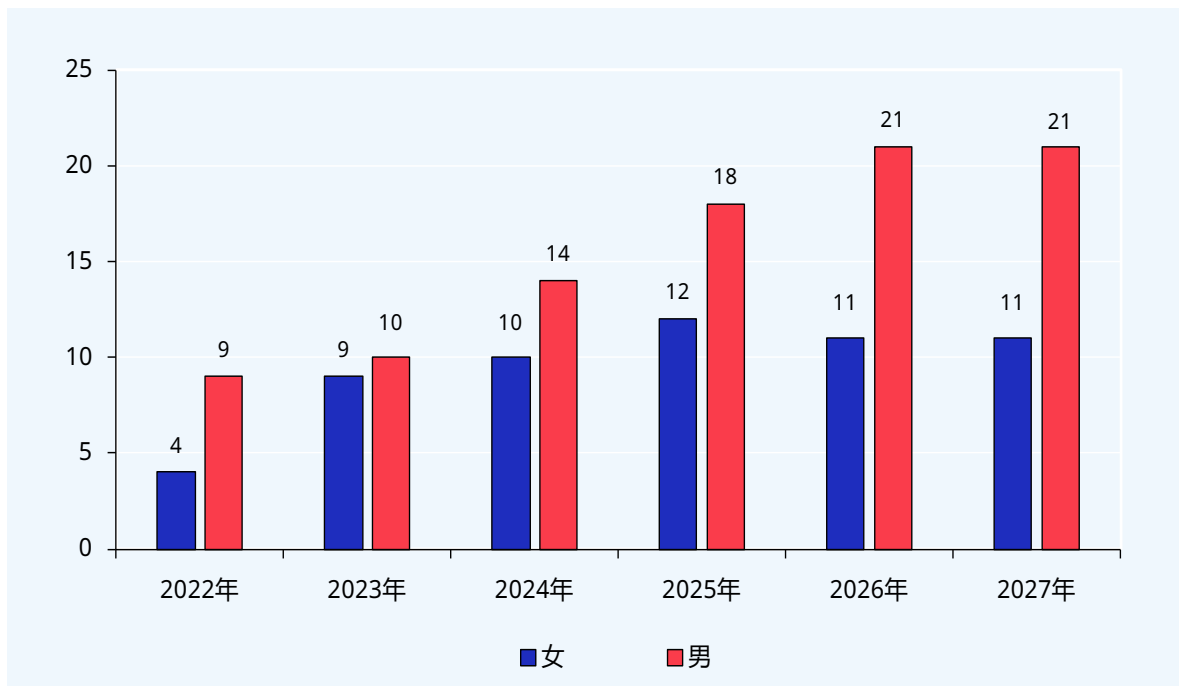
► 图 3. 按年龄和服务年限分列的一般事务职员分布



► 2. 退休：新机遇与新挑战

10. 正如本报告结尾的经验教训一节所述，从 2018 年 1 月 1 日起，法定离职年龄改为 65 岁，这依旧极大地限制了劳工局改善性别均衡性、地域多样性和征聘年轻人才的能力。虽然在 2019-2020 年期间只有 6 名经常预算职员达到法定离职年龄离开劳工组织，但 2021 年经常预算职员退休人数开始增加。如下图 4 所示，这一趋势预计将在 2022 年持续下去。这将为劳工局提供进一步机会，增强职员队伍的多样性并调整其技能配置，以满足不断出现的新需求。

► 图 4. 专业及以上职类人员退休情况(经常预算职员)



11. 劳工局目前正在采取愈发积极主动的做法，以确保对任何将要出现空缺的岗位，都能在现任者离任前完成征聘和甄选流程。

► 3. 地域多样性

12. 自 2021 年初，劳工局开始向高级管理人员提供针对其团队的多样性展望报告，概述其领导的部门/区域内部的地域和性别多样性情况。这些信息使管理人员能够看到哪里的多样性有待改善，并思考对其分管领域的总体职员配备施加影响的机会。如上所述，劳工局的职员总数增加了 165 人，这对地域多样性产生了一些积极影响，特别是在非洲地区，2021 年首次从 4 个国家征聘了职员。

- **我们的来源地域：** 劳工局已将 187 个成员国中有代表性的国籍数量从 150 个增加到 152 个。¹



2021	2020
<p>首次有国民任职的国家</p> <p>安哥拉</p> <p>吉布提</p> <p>加蓬</p> <p>南苏丹</p>	<p>首次有国民任职的国家</p> <p>卡塔尔</p> <p>塞舌尔</p>
<p>不再有国民任职的国家</p> <p>科威特</p> <p>卡塔尔</p>	<p>不再有国民任职的国家</p> <p>无</p>

¹ 与 2020 年对比。

3.1. 按来源区域、职等、合同类型和资金来源分列的所有职员分布

► 表 3. 非洲

职类	经常预算职员		小计	发展合作职员	合计
	FT	WLT		FT	
DDG	1		1		1
ADG	1		1		1
D2		4	4		4
D1	4	4	8		8
P5	16	18	34	6	40
P4	29	8	37	34	71
P3	8	4	12	28	40
P2	2	1	3	6	9
NOC		2	2	10	12
NOB	5	15	20	121	141
NOA	6	5	11	117	128
G7		20	20	5	25
G6	15	25	40	77	117
G5	12	32	44	50	94
G4	3	8	11	8	19
G3	5	12	17	14	31
G2	3	7	10	43	53
G1				1	1
合计	110	165	275	520	795

► 表 4. 美洲

职类	经常预算职员		小计	发展合作职员	合计
	FT	WLT		FT	
DDG	1		1		1
ADG	1		1		1
D2	2	2	4	1	5
D1	6	7	13	1	14
P5	21	34	55	11	66
P4	51	27	78	26	104
P3	21	13	34	28	62
P2	10		10	8	18

职类	经常预算职员		小计	发展合作职员	合计
	FT	WLT		FT	
P1	2		2	3	5
NOC		1	1	1	2
NOB	5	8	13	19	32
NOA	6	8	14	55	69
G7		18	18	7	25
G6	3	29	32	11	43
G5	11	25	36	32	68
G4	2	9	11	14	25
G3	1	6	7		7
G2	1		1	5	6
合计	144	187	331	222	553

▶ 表 5. 阿拉伯国家

职类	经常预算职员		小计	发展合作职员	合计
	FT	WLT		FT	
ADG	1		1		1
P5	3	3	6	3	9
P4	5	1	6	3	9
P3		2	2	7	9
P2				1	1
NOB	2		2	30	32
NOA	1	1	2	30	32
G7		1	1		1
G6	1	4	5	13	18
G5		4	4	20	24
G4		2	2	5	7
G3				4	4
G2		3	3	8	11
合计	13	21	34	124	158

► 表 6. 亚太地区

职类	经常预算职员		小计	发展合作职员	合计
	FT	WLT		FT	
DDG	1		1		1
ADG	2		2		2
D2	2	1	3		3
D1	4	6	10		10
P5	15	27	42	12	54
P4	18	20	38	30	68
P3	12	3	15	32	47
P2	9		9	18	27
P1	1		1	4	5
NOC		1	1	6	7
NOB	11	14	25	121	146
NOA	13	8	21	180	201
G7		16	16	12	28
G6	9	43	52	55	107
G5	10	25	35	111	146
G4	1	9	10	30	40
G3	1	13	14	3	17
G2	2	12	14	41	55
合计	111	198	309	655	964

► 表 7. 欧洲

职类	经常预算职员		小计	发展合作职员	合计
	FT	WLT		FT	
DG	1		1		1
ADG	1		1		1
D2	6	7	13		13
D1	17	20	37	1	38
P5	51	81	132	25	157
P4	91	45	136	69	205
P3	63	21	84	63	147
P2	19	3	22	52	74
P1				4	4
CORR	12		12		12

职类	经常预算职员		小计	发展合作职员	合计
	FT	WLT		FT	
NOC		1	1	1	2
NOB	4	2	6	14	20
NOA	2	1	3	41	44
G7		42	42	2	44
G6	6	87	93	31	124
G5	12	79	91	20	111
G4	13	36	49	18	67
G3	4	5	9	3	12
合计	302	430	732	344	1 076

3.2. 成员国代表性 (适当幅度和代表性状况)

13. 成员国在劳工组织职员队伍中的代表性仅根据在受地域分配限制的职位(即由劳工组织经常预算供资的 P 级、D 级和高级职位)上任职的国际专业职类职员来确定。在衡量成员国代表性状况时所使用的办法是基于联合国秘书处 1948 年采用的“适当幅度”制度,该制度旨在为每个成员国确定一个员额幅度,根据这一幅度,一个国家可被视为:(1) 代表性适度;(2) 代表性不足(包括无代表性);(3) 代表性偏高。
14. 为计算适当幅度²以确定国家代表性状况,劳工局使用两个因素,即:会籍和各成员国的预算摊款。
15. 劳工组织是联合国系统内组织的一员,这些组织制定了衡量其经常预算职员地域分布的具体标准和准则。联合国大会注意到,19 个成员组织缺乏关于职员地域分配的正式准则,³且联合国共同制度职员的平均年龄偏高。因此,联大鼓励国际公务员制度委员会确定良好做法,并就如何促进地域多样性和年轻化向共同制度下的各组织提供建议,包括采取发展中国家实习候选人支持方案等措施。

² 表 8 到 12 计算了截至 2021 年 12 月 31 日的适当幅度。

³ 理事会文件 GB.344/PFA/INF/7。

▶ 表 8. 非洲

国籍国	女	男	合计	适当幅度	国家代表性状况
阿尔及利亚	1	2	3	1-2	偏高
安哥拉	0	1	1	1-2	适度
贝宁	0	3	3	1-2	偏高
博茨瓦纳	1	1	2	1-2	适度
布基纳法索	1	1	2	1-2	适度
布隆迪	0	1	1	1-2	适度
佛得角	0	0	0	1-2	不足
喀麦隆	0	5	5	1-2	偏高
中非共和国	1	0	1	1-2	适度
乍得	0	1	1	1-2	适度
科摩罗	1	0	1	1-2	适度
刚果	0	0	0	1-2	不足
科特迪瓦	0	4	4	1-2	偏高
刚果民主共和国	0	1	1	1-2	适度
吉布提	0	0	0	1-2	不足
埃及	2	3	5	1-2	偏高
赤道几内亚	0	0	0	1-2	不足
厄立特里亚	0	1	1	1-2	适度
斯威士兰	0	0	0	1-2	不足
埃塞俄比亚	0	3	3	1-2	偏高
加蓬	0	0	0	1-2	不足
冈比亚	0	0	0	1-2	不足
加纳	1	4	5	1-2	偏高
几内亚	1	1	2	1-2	适度
几内亚比绍	1	0	1	1-2	适度
肯尼亚	1	1	2	1-2	适度
莱索托	1	1	2	1-2	适度
利比里亚	0	0	0	1-2	不足

国籍国	女	男	合计	适当幅度	国家代表性状况
利比亚	0	0	0	1-2	不足
马达加斯加	2	0	2	1-2	适度
马拉维	0	2	2	1-2	适度
马里	1	2	3	1-2	偏高
毛里塔尼亚	1	0	1	1-2	适度
毛里求斯	0	1	1	1-2	适度
摩洛哥	0	1	1	1-2	适度
莫桑比克	0	0	0	1-2	不足
纳米比亚	2	0	2	1-2	适度
尼日尔	0	2	2	1-2	适度
尼日利亚	1	0	1	1-2	适度
卢旺达	1	1	2	1-2	适度
圣多美和普林西比	0	0	0	1-2	不足
塞内加尔	1	3	4	1-2	偏高
塞舌尔	1	0	1	1-2	适度
塞拉利昂	1	1	2	1-2	适度
索马里	0	0	0	1-2	不足
南非	2	2	4	1-2	偏高
南苏丹	0	0	0	1-2	不足
苏丹	1	0	1	1-2	适度
多哥	0	1	1	1-2	适度
突尼斯	3	1	4	1-2	偏高
乌干达	0	2	2	1-2	适度
坦桑尼亚联合共和国	1	1	2	1-2	适度
赞比亚	1	2	3	1-2	偏高
津巴布韦	1	4	5	1-2	偏高

► 表 9. 阿拉伯国家

国籍国	女	男	合计	适当幅度	国家代表性状况
巴林	0	0	0	1-2	不足
伊拉克	0	0	0	1-2	不足
约旦	1	3	4	1-2	偏高
科威特	0	0	0	1-2	不足
黎巴嫩	5	2	7	1-2	偏高
阿曼	0	0	0	1-2	不足
卡塔尔	0	0	0	1-2	不足
沙特阿拉伯	0	0	0	6-10	不足
阿拉伯叙利亚共和国	2	1	3	1-2	偏高
阿拉伯联合酋长国	0	0	0	3-5	不足
也门	0	0	0	1-2	不足

► 表 10. 亚太地区

国籍国	女	男	合计	适当幅度	国家代表性状况
阿富汗	0	2	2	1-2	适度
澳大利亚	3	4	7	11-19	不足
孟加拉国	0	1	1	1-2	适度
文莱达鲁萨兰国	0	0	0	1-2	不足
柬埔寨	0	0	0	1-2	不足
中国	3	11	14	61-81	不足
库克群岛	0	0	0	1-2	不足
斐济	1	1	2	1-2	适度
印度	2	12	14	4-7	偏高
印度尼西亚	1	1	2	3-5	不足
伊朗伊斯兰共和国	1	2	3	2-3	适度
日本	20	13	33	43-72	不足
基里巴斯	0	0	0	1-2	不足
老挝人民民主共和国	0	1	1	1-2	适度

国籍国	女	男	合计	适当幅度	国家代表性状况
马来西亚	0	0	0	2-3	不足
马尔代夫	0	0	0	1-2	不足
马绍尔群岛	0	0	0	1-2	不足
蒙古	2	1	3	1-2	偏高
缅甸	1	0	1	1-2	适度
尼泊尔	0	1	1	1-2	适度
新西兰	2	0	2	1-2	适度
巴基斯坦	1	3	4	1-2	偏高
帕劳	0	0	0	1-2	不足
巴布亚新几内亚	0	0	0	1-2	不足
菲律宾	2	3	5	1-2	偏高
大韩民国	2	7	9	11-19	不足
萨摩亚	0	0	0	1-2	不足
新加坡	0	1	1	2-4	不足
所罗门群岛	0	0	0	1-2	不足
斯里兰卡	0	3	3	1-2	偏高
泰国	5	0	5	2-3	偏高
东帝汶	0	0	0	1-2	不足
汤加	0	0	0	1-2	不足
图瓦卢	0	0	0	1-2	不足
瓦努阿图	0	0	0	1-2	不足
越南	0	0	0	1-2	不足

► 表 11 欧洲

国籍国	女	男	合计	适当幅度	国家代表性状况
阿尔巴尼亚	0	0	0	1-2	不足
亚美尼亚	0	0	0	1-2	不足
奥地利	1	1	2	3-6	不足
阿塞拜疆	0	1	1	1-2	适度

国籍国	女	男	合计	适当幅度	国家代表性状况
白俄罗斯	1	0	1	1-2	适度
比利时	10	6	16	4-7	偏高
波斯尼亚和黑塞哥维那	0	1	1	1-2	适度
保加利亚	4	1	5	1-2	偏高
克罗地亚	2	2	4	1-2	偏高
塞浦路斯	0	0	0	1-2	不足
捷克	0	1	1	2-3	不足
丹麦	3	4	7	3-5	偏高
爱沙尼亚	1	0	1	1-2	适度
芬兰	2	3	5	2-4	偏高
法国	27	45	72	22-37	偏高
格鲁吉亚	0	2	2	1-2	适度
德国	23	24	47	31-51	适度
希腊	2	4	6	2-3	偏高
匈牙利	2	1	3	1-2	偏高
冰岛	0	0	0	1-2	不足
爱尔兰	1	3	4	2-3	偏高
以色列	1	1	2	2-4	适度
意大利	19	24	43	17-28	偏高
哈萨克斯坦	0	0	0	1-2	不足
吉尔吉斯斯坦	0	0	0	1-2	不足
拉脱维亚	0	0	0	1-2	不足
立陶宛	0	1	1	1-2	适度
卢森堡	1	1	2	1-2	适度
马耳他	0	0	0	1-2	不足
黑山	0	1	1	1-2	适度
荷兰	8	9	17	7-11	偏高
北马其顿	1	0	1	1-2	适度
挪威	1	4	5	4-6	适度

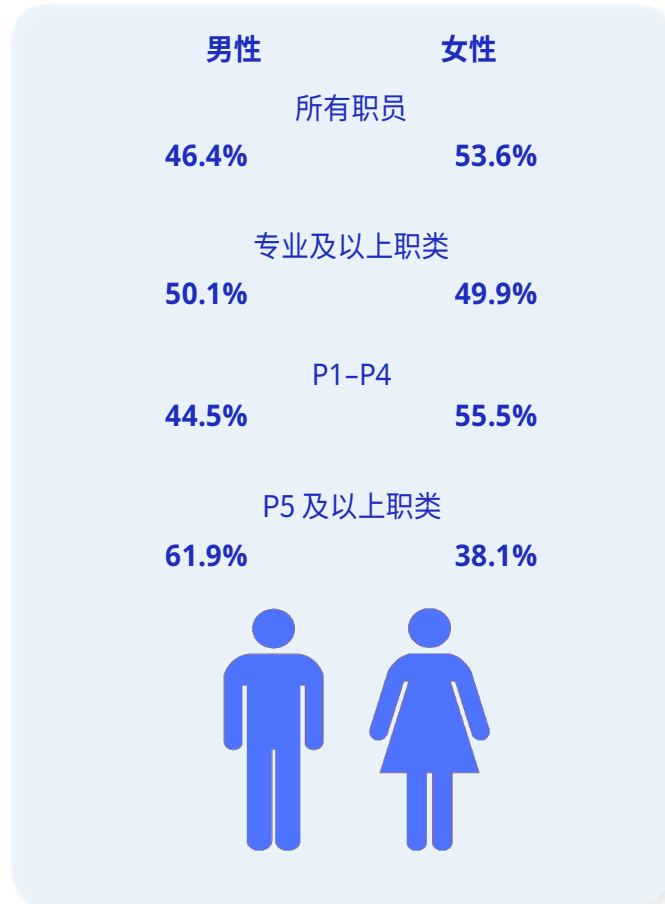
国籍国	女	男	合计	适当幅度	国家代表性状况
波兰	3	1	4	4-7	适度
葡萄牙	7	4	11	2-3	偏高
摩尔多瓦共和国	1	3	4	1-2	偏高
罗马尼亚	3	0	3	1-2	偏高
俄罗斯联邦	5	2	7	12-20	不足
圣马力诺	0	0	0	1-2	不足
塞尔维亚	0	2	2	1-2	适度
斯洛伐克	1	0	1	1-2	适度
斯洛文尼亚	1	0	1	1-2	适度
西班牙	21	13	34	11-18	偏高
瑞典	4	2	6	5-8	适度
瑞士	8	6	14	6-10	偏高
塔吉克斯坦	1	0	1	1-2	适度
土耳其	2	2	4	7-12	不足
土库曼斯坦	0	0	0	1-2	不足
乌克兰	1	1	2	1-2	适度
大不列颠及北爱尔兰联合王国	10	21	31	23-39	适度
乌兹别克斯坦	0	0	0	1-2	不足

► 表 12. 美洲

国籍国	女	男	合计	适当幅度	国家代表性状况
安提瓜和巴布达	0	0	0	1-2	不足
阿根廷	9	7	16	5-8	偏高
巴哈马	0	0	0	1-2	不足
巴巴多斯	0	0	0	1-2	不足
伯利兹	0	0	0	1-2	不足
多民族玻利维亚国	1	2	3	1-2	偏高
巴西	8	8	16	15-25	适度
加拿大	16	9	25	14-23	偏高

国籍国	女	男	合计	适当幅度	国家代表性状况
智利	2	2	4	2-3	偏高
哥伦比亚	3	2	5	1-2	偏高
哥斯达黎加	3	4	7	1-2	偏高
古巴	1	0	1	1-2	适度
多米尼克	0	1	1	1-2	适度
多米尼加共和国	2	1	3	1-2	偏高
厄瓜多尔	3	1	4	1-2	偏高
萨尔瓦多	2	2	4	1-2	偏高
格林纳达	0	0	0	1-2	不足
危地马拉	0	0	0	1-2	不足
圭亚那	0	0	0	1-2	不足
海地	0	0	0	1-2	不足
洪都拉斯	1	0	1	1-2	适度
牙买加	0	0	0	1-2	不足
墨西哥	5	5	10	7-11	适度
尼加拉瓜	0	0	0	1-2	不足
巴拿马	0	1	1	1-2	适度
巴拉圭	0	0	0	1-2	不足
秘鲁	5	7	12	1-2	偏高
圣基茨和尼维斯	0	0	0	1-2	不足
圣卢西亚	0	0	0	1-2	不足
圣文森特和格林纳丁斯	0	0	0	1-2	不足
苏里南	0	0	0	1-2	不足
特立尼达和多巴哥	2	1	3	1-2	偏高
美利坚合众国	36	30	66	111-149	不足
乌拉圭	1	3	4	1-2	偏高
委内瑞拉玻利瓦尔共和国	0	3	3	4-6	不足

► 4. 性别多样性



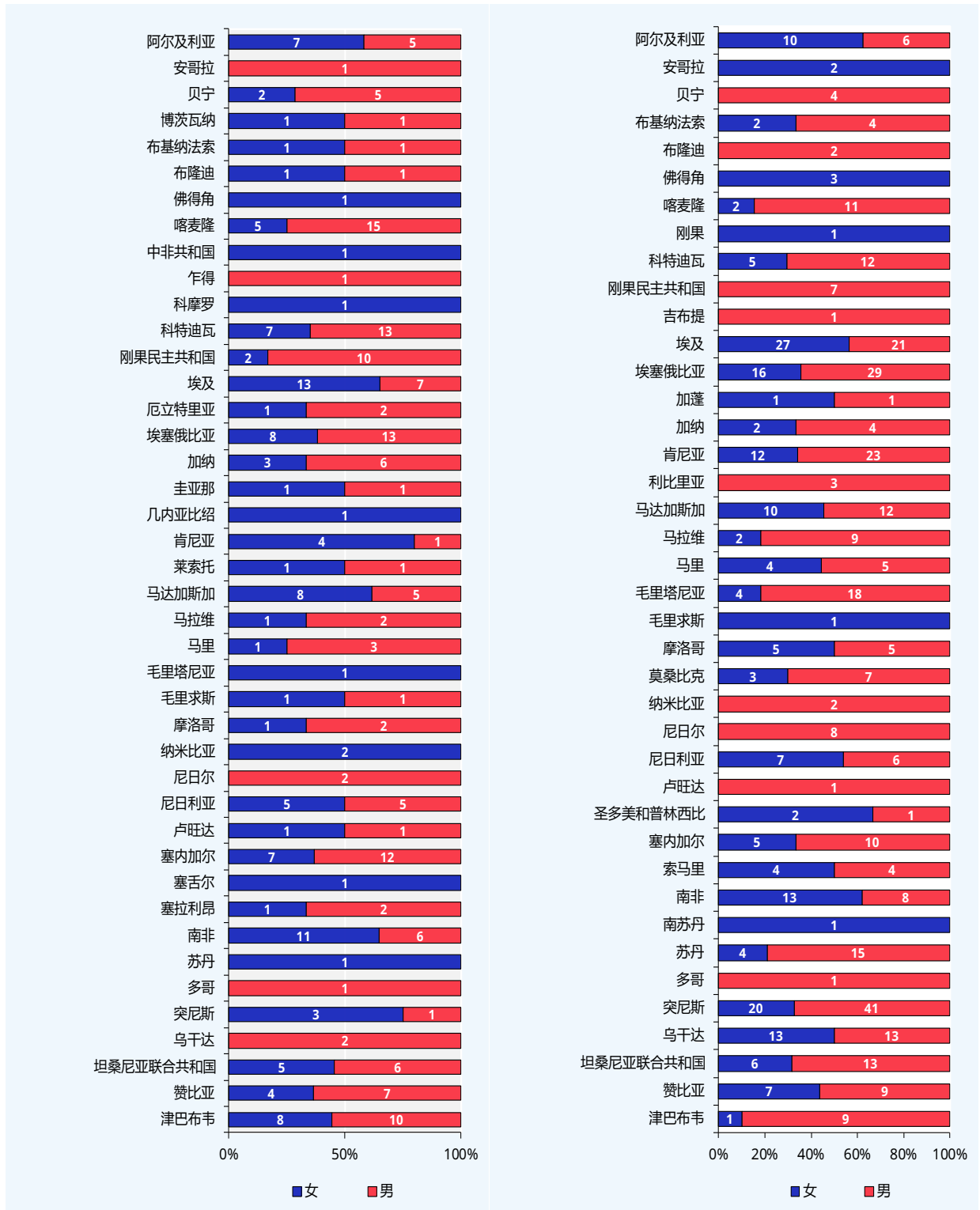
16. 劳工组织致力于在所有职等实现性别均衡，通过人力资源战略、多样性行动计划和劳工组织性别平等行动计划，劳工局一直在逐步取得进展，但同时也承认仍有更多工作要做，特别是在高级岗位方面。2021 年初发布的多样性报告附有一份与前一年情况进行比较的分析。将在 2022 年及以后继续采用这一做法。目前女性在 P5 及以上级别的占比为 38%，而 2018 年初启动先前的人力资源战略和性别平等行动计划时为 35%。劳工局商定了若干加速行动，以进一步推动今后的工作。

4.1. 按来源区域、国籍国和资金来源分列的性别分布

► 图 5. 非洲

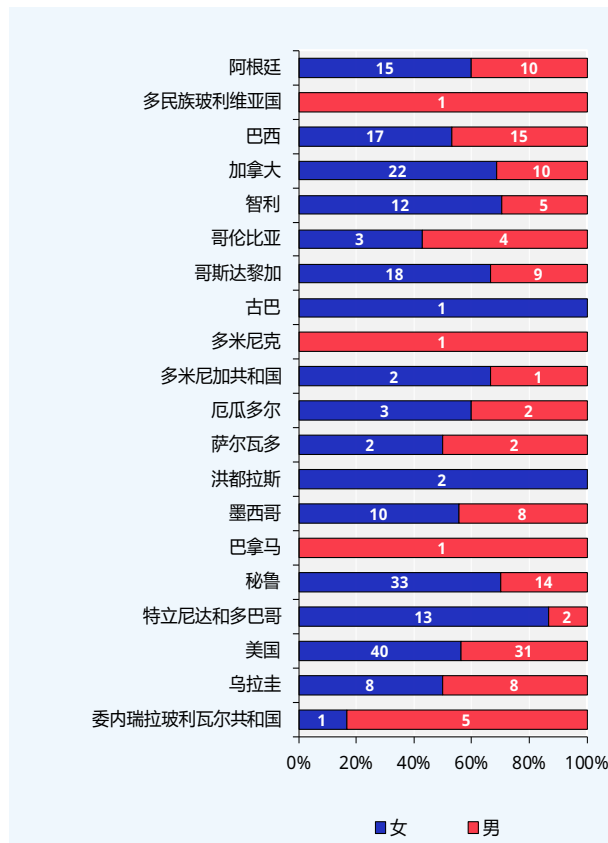
(a) 经常预算职员

(b) 发展合作职员

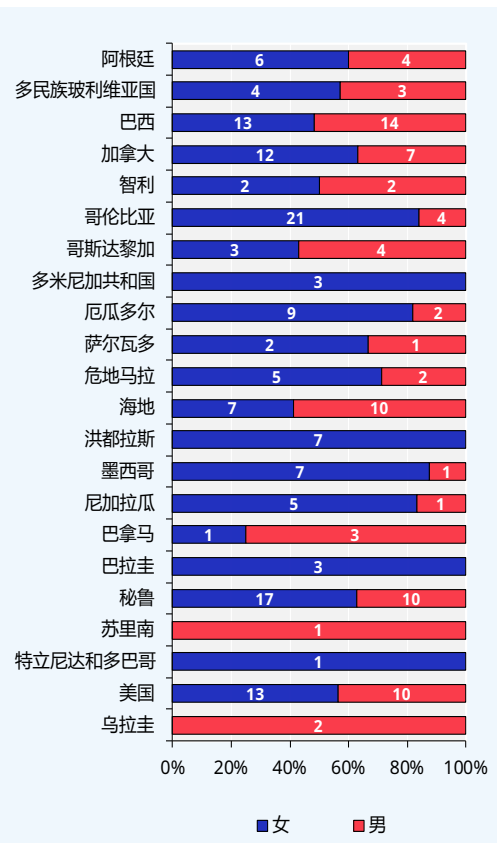


► 图 6. 美洲

(a) 经常预算职员

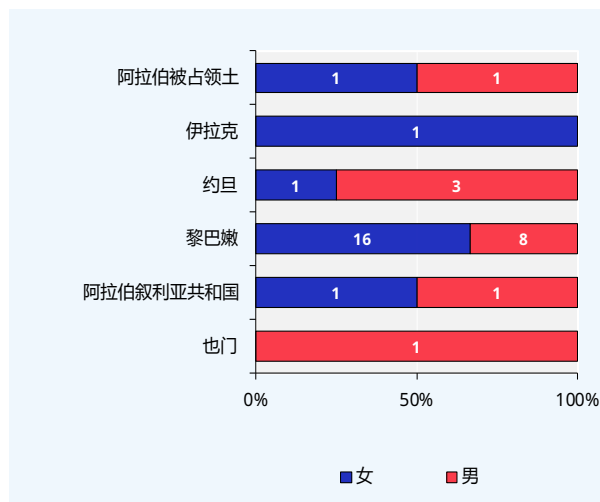


(b) 发展合作职员

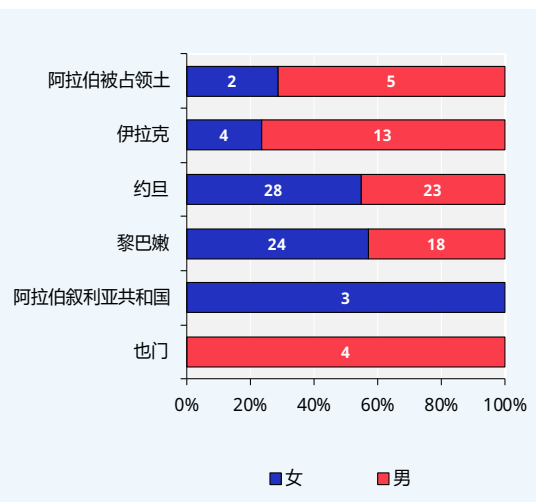


► 图 7. 阿拉伯国家

(a) 经常预算职员



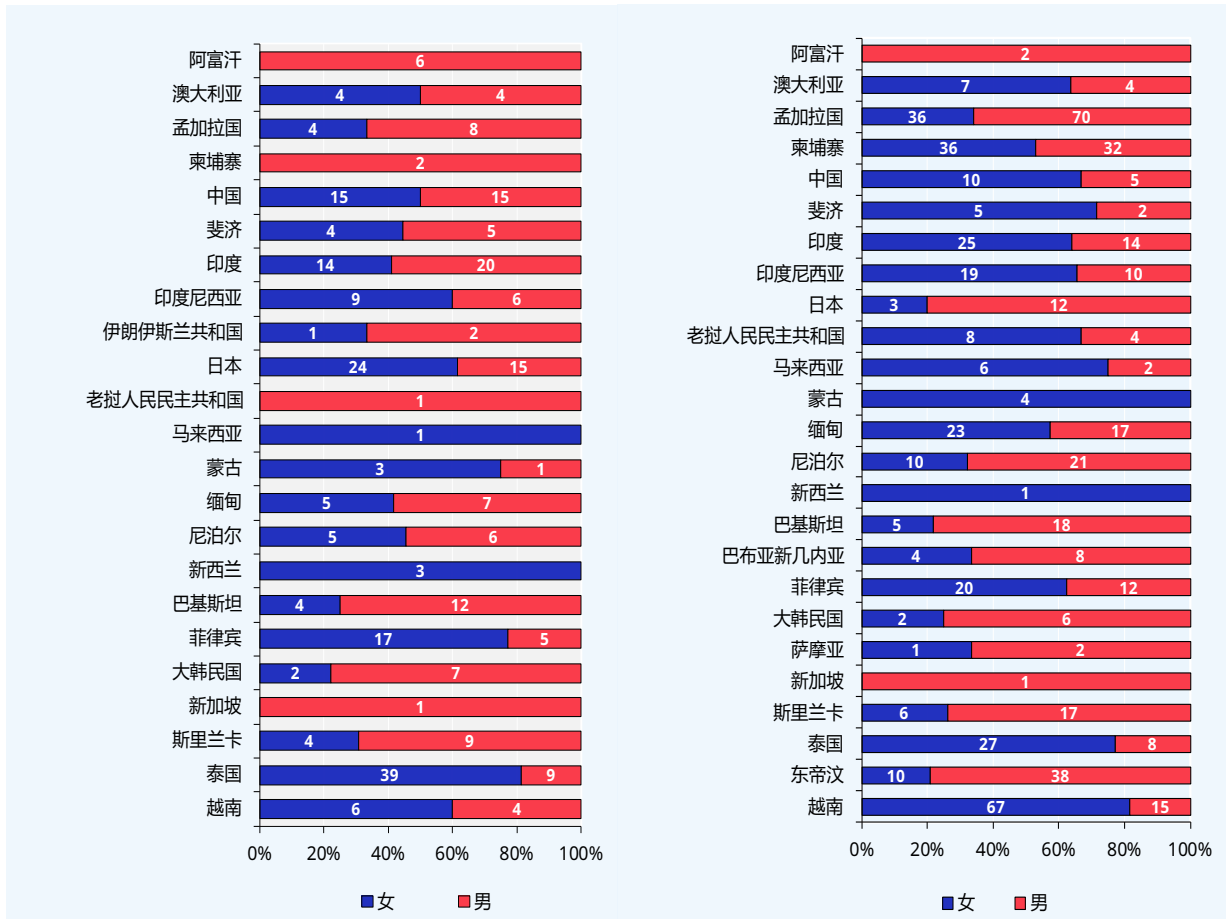
(b) 发展合作职员



► 图 8. 亚太地区

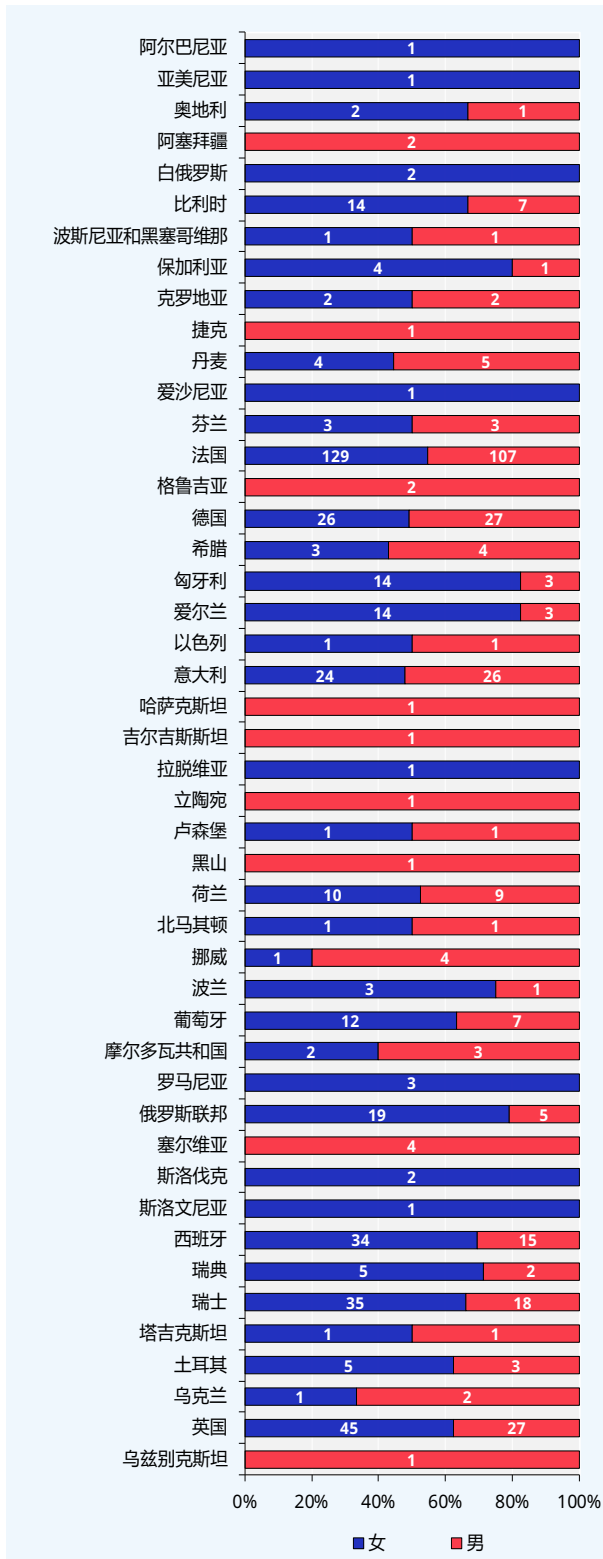
(a) 经常预算职员

(b) 发展合作职员

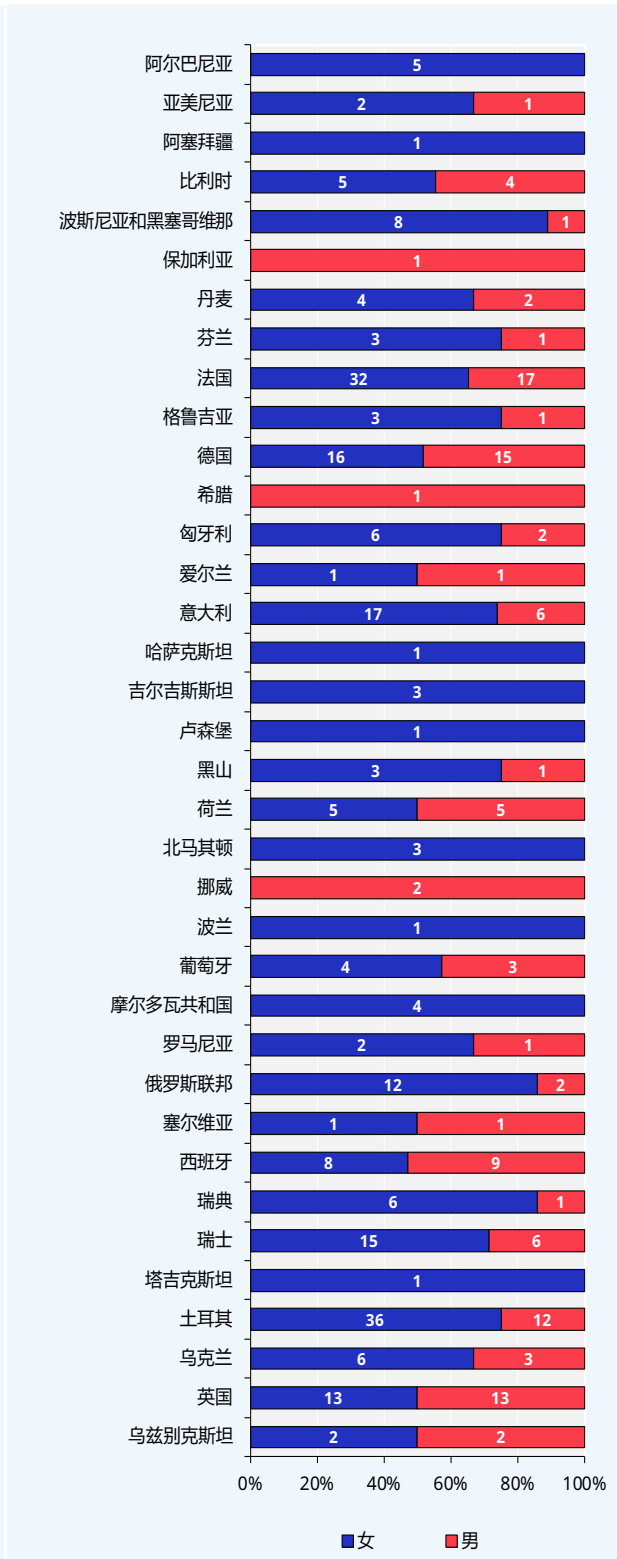


► 图 9. 欧洲

(a) 经常预算职员



(b) 发展合作职员



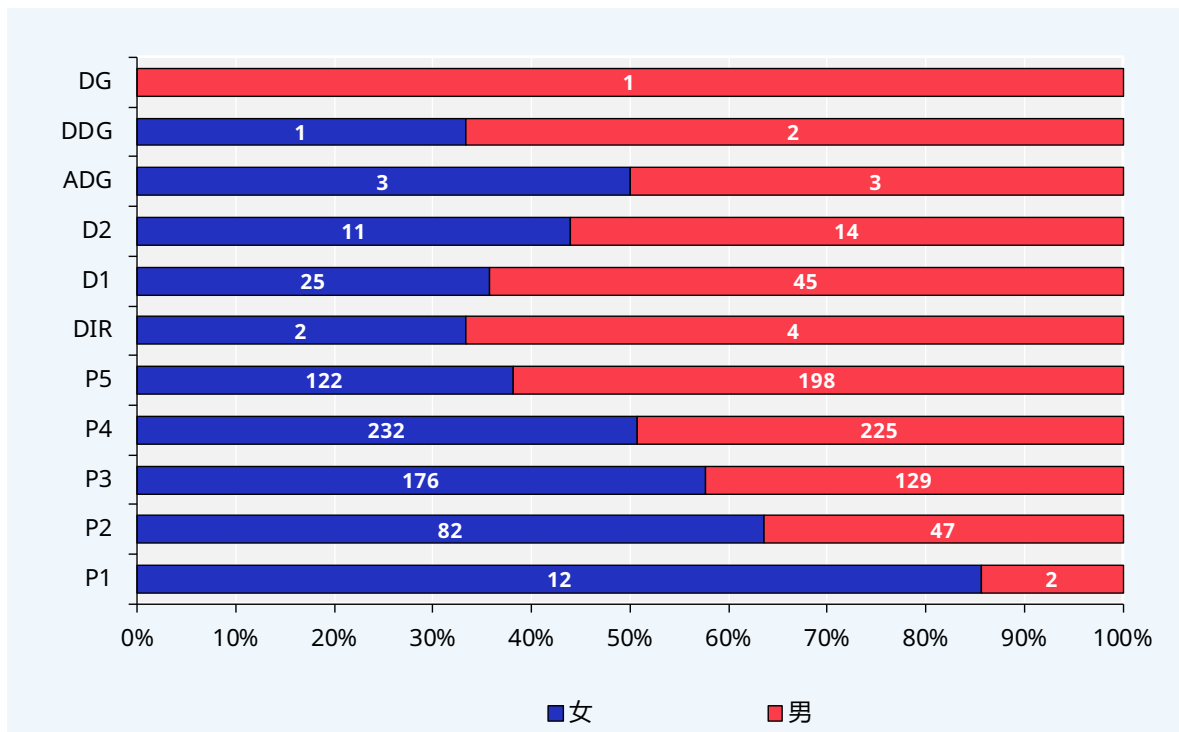
4.2. 按职类、年龄、职等和合同类型分列的性别分布(经常预算职员)

► 表 13

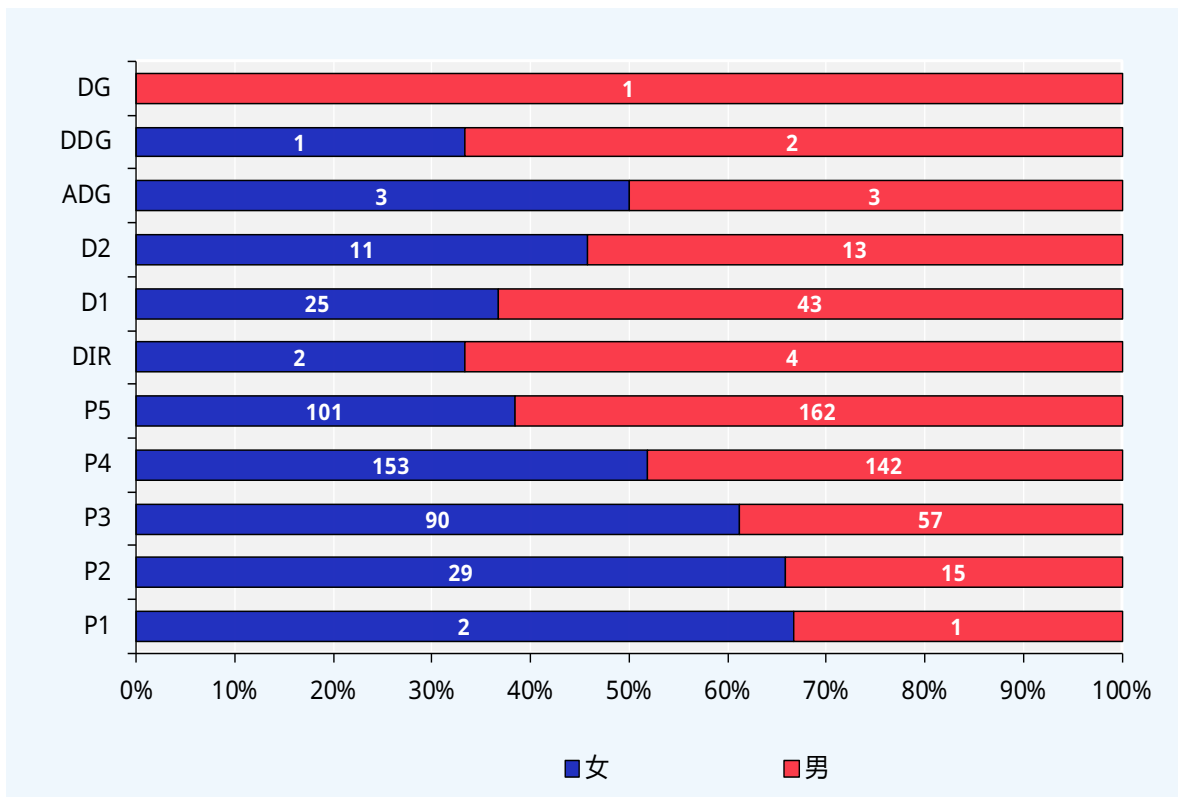
职等		35岁及以下		36-45岁		46-55岁		55岁以上		合计
		女	男	女	男	女	男	女	男	
专业人员合计		37	15	108	85	173	177	99	166	860
DG	FT								1	1
DDG	FT					1			2	3
ADG	FT					1	1	2	2	6
D2	FT					1	2	4	3	10
	WLT						3	6	5	14
D1	FT					6	10	5	10	31
	WLT					6	6	8	17	37
DIR	FT				1	1	2	1	1	6
P5	FT			4	9	18	28	13	28	100
	WLT			1	4	32	38	33	55	163
P4	FT	5	1	45	31	43	36	7	26	194
	WLT			10	8	34	27	9	13	101
P3	FT	13	9	30	20	18	10	4		104
	WLT			8	3	11	12	6	3	43
P2	FT	17	4	10	8	1				40
	WLT				1		2	1		4
P1	FT	2	1							3
本国干事合计		4	1	12	16	31	27	25	18	134
CORR	FT				3	2	3	2	2	12
NOC	WLT						1	4		5
NOB	FT	2		6	2	6	10	1		27
	WLT			2	1	9	8	11	8	39
NOA	FT	2	1	3	8	8	5	1		28
	WLT			1	2	6		6	8	23
一般事务与相关人员合计		20	16	106	51	192	98	130	74	687
G7	WLT		1	6	3	32	8	34	13	97
G6	FT	3	2	12	8	5	1	3		34
	WLT	4		20	14	68	25	45	12	188
G5	FT	9	7	8	2	11	3	4	1	45
	WLT		2	40	7	58	20	31	7	165
G4	FT	2		5	2	6	2	1	1	19

职等		35岁及以下		36-45岁		46-55岁		55岁以上		合计
		女	男	女	男	女	男	女	男	
	WLT			12	2	10	15	11	14	64
G3	FT	1	1	2	2		3	1	1	11
	WLT	1	2	1	5	1	10		16	36
G2	FT		1		2		3			6
	WLT				4	1	8		9	22
总计		61	32	226	152	396	302	254	258	1 681

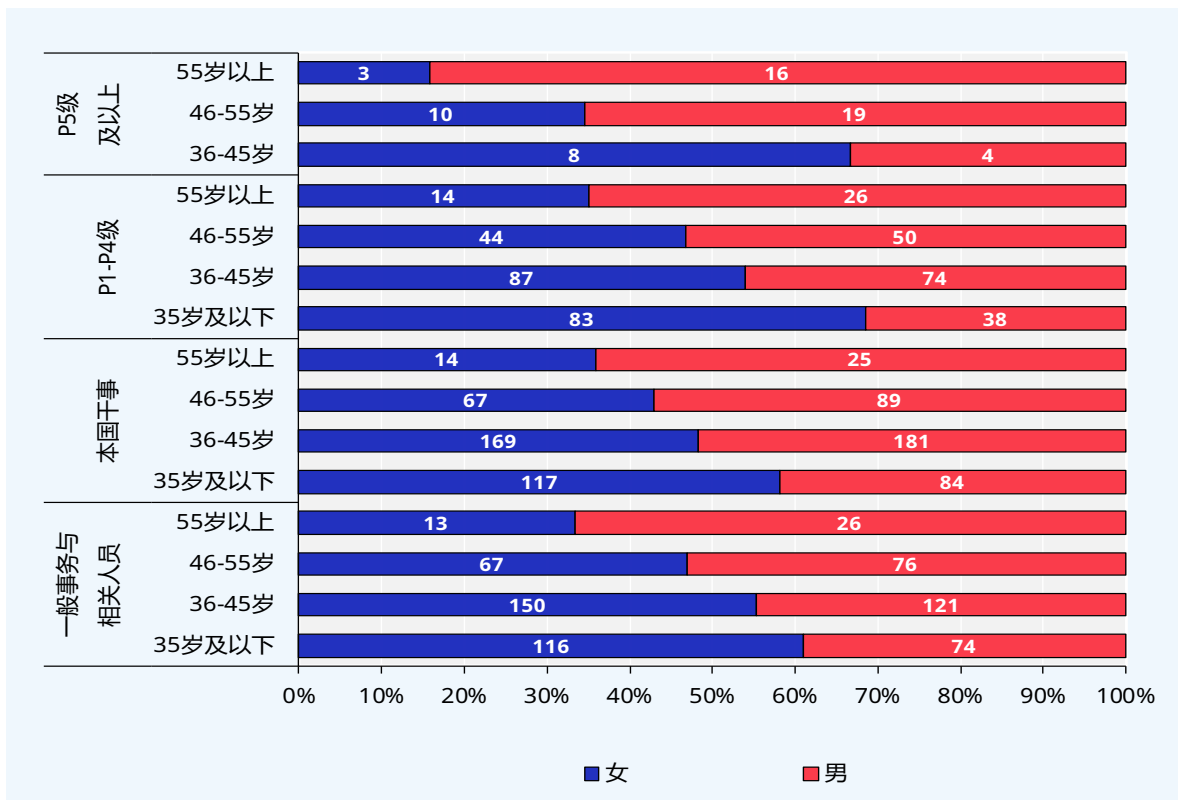
▶ 图 10. 专业及以上职类的性别分布(所有职员)



► 图 11. 专业及以上职类的性别分布(经常预算职员)



► 图 12. 按职类、年龄和职等分列的非经常预算职员性别分布

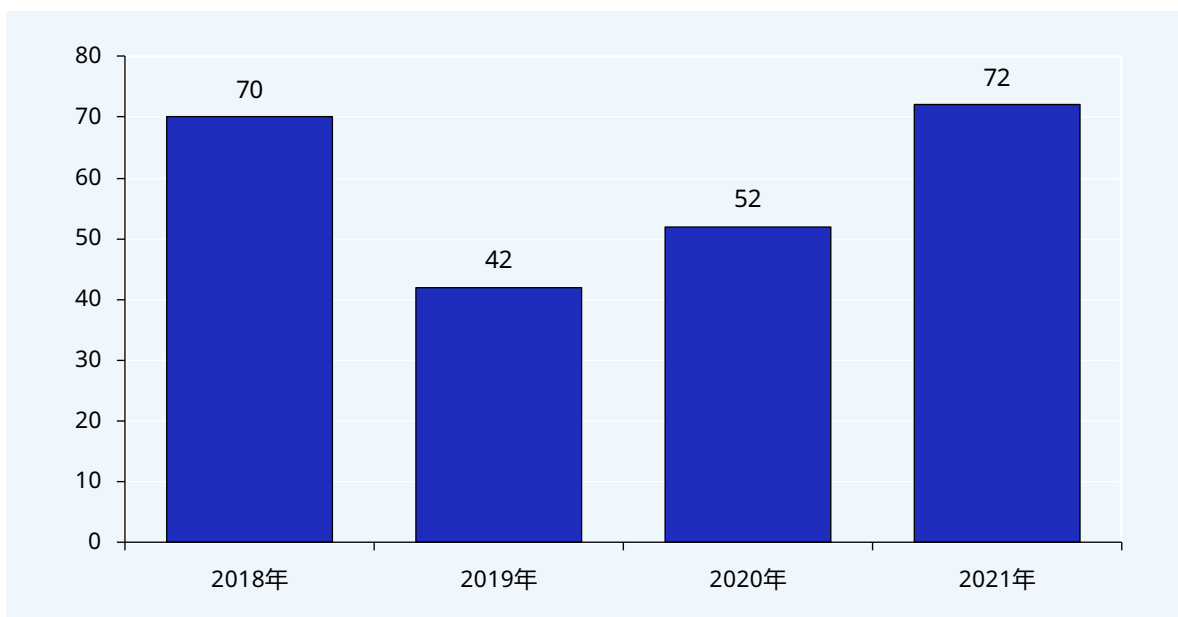


► 5. 招聘与职员流动

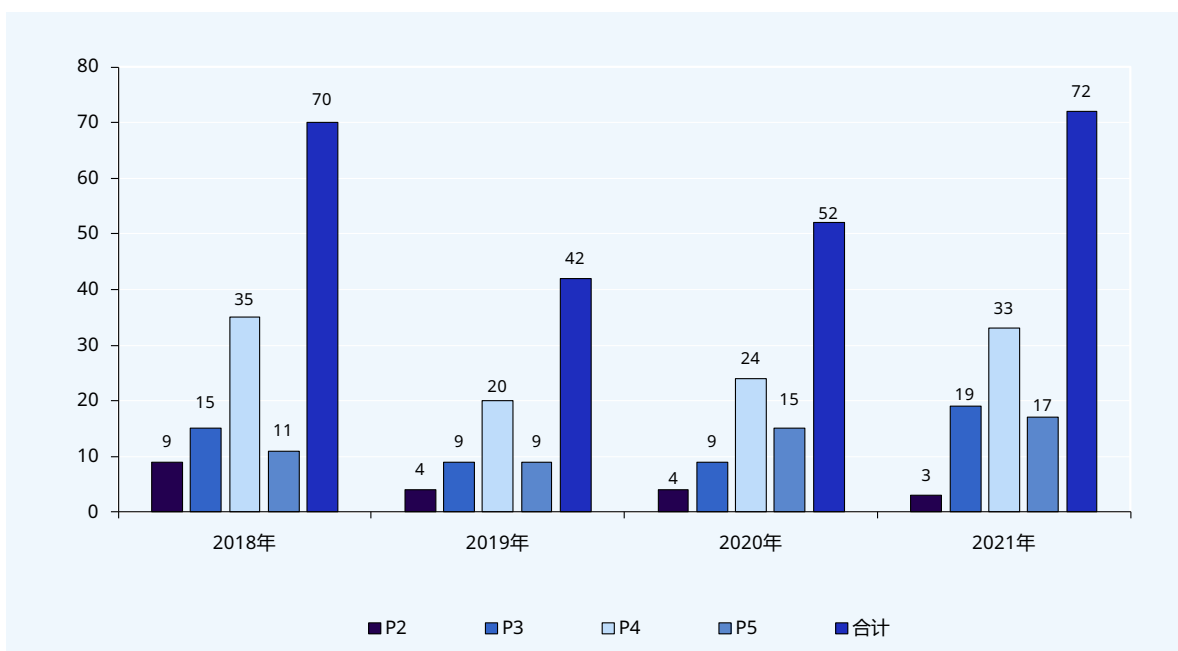
17. 正在努力进一步改善各类职员的征聘和甄选工作，在加强职员队伍规划以利用岗位流动和地域流动的好处方面也继续取得进展。劳工局在加强宣传工作来吸引合格候选人方面进行了大量的投入，同时考虑到需要确保性别均衡性、地域多样性和与三方成员有关的经验。

5.1. 2018–2021 年发布的专业职类职位空缺通知(经常预算职员)

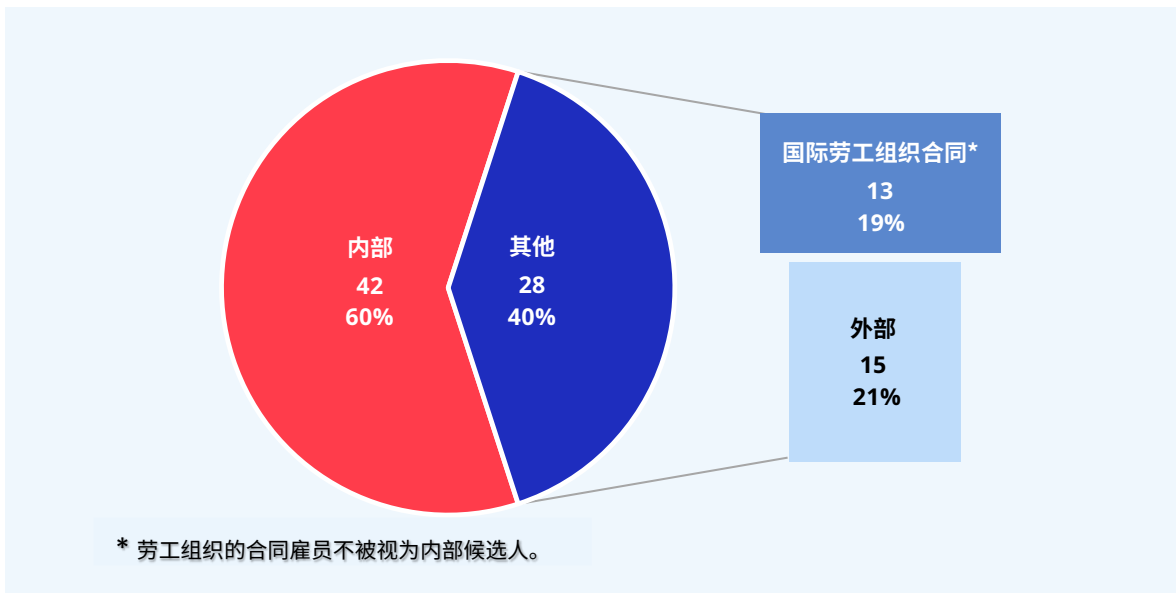
► 图 13. 2018–2021 年招聘、委派和安置系统(RAPS)开放的竞聘数目



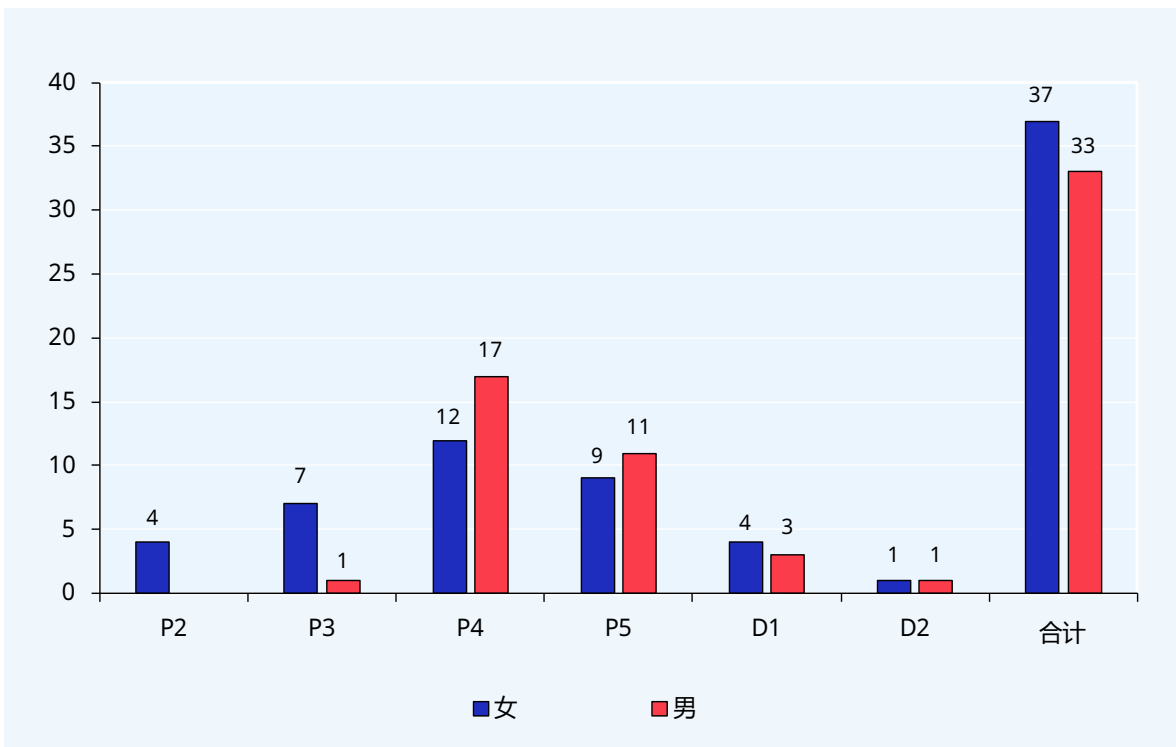
► 图 14. 2018–2021 年按职等分列的空缺职位数目



► 图 15. 2021 年内部和外部补缺职位分布



► 图 16. 2021 年按职等和性别分列的补缺职位分布



18. 关于通过 RAPS 和意向征集通知(CALLS)聘用的高级职位(P5 和 D 级)人员的性别均衡情况，值得注意的是，在过去四年中(2018-2021 年)，女性申请者占 32%。通过实施针对妇女的宣传战略，继续努力增加女性申请者的人数。目前，在通过 CALLS 聘用的 P5 和 D 级人员中，女性占 55%，自 2018 年以来，女性聘用人数一直呈上升趋势。

5.2. 2021 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间新任用专业及以上职类职员组成 (经常预算职员)

19. 2021 年新任用了 29 名受地域分配限制的非语言类职员，其中 3 人来自代表性不足的国家，2 人来自此前没有国民任职的国家(安哥拉和尼泊尔)。

► 表 14

不足 ⁽¹⁾		适度 ⁽²⁾		偏高 ⁽³⁾	
国家	合计	国家	合计	国家	合计
俄罗斯联邦	1	安哥拉	1	阿根廷	1
美国	1	巴西	2	保加利亚	1
		联合王国	1	喀麦隆	1
		德国	1	加拿大	3
		尼泊尔	1	哥伦比亚	1
		波兰*	1	法国	4
		塞拉利昂	1	希腊	1
		瑞典	2	荷兰	1
				西班牙	1
				瑞士	1
				阿拉伯叙利亚共和国	1
				突尼斯	1
合计	2	合计	10	合计	17

⁽¹⁾ 截至 2021 年底从国民在职员中任职人数不足的成员国招聘的官员人数。

⁽²⁾ 截至 2021 年底从国民在职员中任职人数适度的成员国招聘的官员人数。

⁽³⁾ 截至 2021 年底从国民在职员中任职人数偏高的成员国招聘的官员人数。

* 该国 2020 年代表性不足。

5.3. 招聘具有三方成员相关经验的职员

20. 理事会的讨论强调了鼓励具有三方成员三个组相关经验的潜在候选人参与竞聘的重要性，自 2019 年 4 月起，要求申请者具体说明其雇主的性质，选项包括雇主组织、工人组织、政府/公共部门/公共机构。一项分析显示，不到 5% 的申请者表示他们曾在雇主组织或工人组织工作，而 46% 的申请者表示他们曾在政府或公共服务部门工作。根据《多样性行动计划》，从 2020 年开始，劳工局一直向三方成员三个组织积极宣传即将出现的经常预算职位空缺，向各国常驻代表团并通过工人活动局和雇主活动局向工人组织和雇主组织进行宣传。然而，从近年来的趋势看，似乎需要加大工作力度增加申请数量。

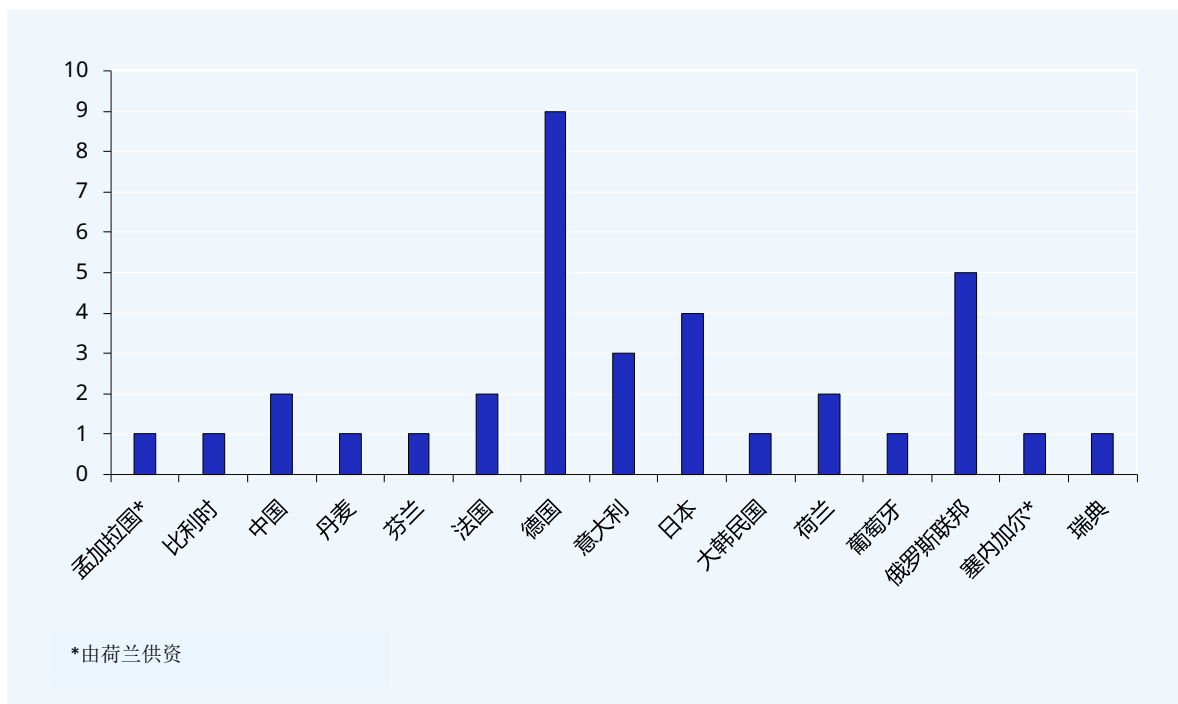
5.4. 推进劳工组织职员队伍年轻化

21. 2021 年新聘用的经常预算职位专业人员的平均年龄为 44.3 岁，比 2021 年在职的经常预算职位专业人员的平均年龄年轻 3.2 岁。这显示了为吸引年轻人加入劳工组织职员队伍所作的努力。初

级专业人员的资助者基础庞大(共有 13 个国家资助了 15 名不同国籍的初级专业人员——见下文 5.5)，并且与其他几个潜在的资助国建立了联系，这有助于让年轻人才获得经验，并在出现征聘机会时使他们处于更有利的地位。实习方案是劳工局打通人才管道并在长期内推动职员队伍年轻化的另一个重要工具。鉴于新冠肺炎疫情，实习方案被搁置，但预计将在 2022 年期间重新启动。

5.5. 按国家和来源区域分列的初级专业人员分布

► 图 17. 按国籍国分列的初级专业人员分布



5.6. 职员流动(经常预算职员)

► 表 15

流动类别	2020 年				2021 年				合计
	P		GS		P		GS		
	女	男	女	男	女	男	女	男	
地域流动	18	16	1	0	16	20	0	0	71
外地到总部	4	5			2	6			17
总部到外地	4	2			1	3			10
外地到外地	10	9	1*		13	11			44
同级调动	25	16	14	2	30	30	19	4	140
经常预算内部	19	14	10		17	17	10	2	89
从发展合作调入	2	1	3	2	8	8	7	2	33
调到发展合作	4	1	1		5	5	2		18
机构间流动	4	2	0	0	9	4	0	0	19
从联合国机构调入	2				6	2			10
调到联合国机构	2	2			3	2			9
提职	22	17	13	9	44	27	14	5	151
本单位内部	13	8	10	6	24	14	12	5	92
调动	9	9	3	3	20	13	2		59
离职	24	15	16	2	17	26	15	11	126
退休	6	2	2		4	9	6	3	32
其他	18	13	14	2	13	17	9	8	94

P: 专业及以上职类(包括本国专业干事职类)。

GS: 一般事务职类。

* 在一国内部更换工作地点。

▶ 6. 总结经验教训，助力实施《2022-2025 年人力资源战略》

22. 除了《2020-2021 年计划执行报告》提供的资料外，本报告概述了劳工局通过实施《2018-2021 年人力资源战略》所取得的具体成果。在审查这些成果时，劳工局思考了从过去的人力资源战略实施工作中吸取的以下主要经验教训，以便进一步改善劳工组织职员队伍的多样性。
23. 职员队伍规划——2018-2021 年，劳工组织经常预算职员的更替率较低，限制了在短期内做出实质性改变的可能。例如，2018-2021 年期间只有 77 人退休，这限制了为解决地域代表性和性别均衡问题可采取的行动范围。劳工局正在加强改进职员队伍规划的举措。这需要在更长的时间周期内进行监测和评价。
24. 高级职位中的性别均衡——自 2018 年以来，在通过 CALLS 聘用的 P5 和 D 级人员中，女性人数呈上升趋势，这表明劳工局应继续利用总干事的酌处权来填补不受 RAPS 流程限制的高级职位空缺。
25. 年轻人才——职员队伍的整体年轻化是任何未来人力资源战略成功的重要组成部分。加大努力为年轻干事提供聘用和职业发展的机会，将造就一支拥有更为多元的经验、价值观和视角的多代际职员队伍。
26. 培养发展合作职员的潜力——战略性人力资源管理要求采取更具包容性和综合性的方法，承认并利用所有职员的专门知识和潜力。在发展合作项目中工作的同事目前占劳工组织整体职员队伍的 50% 以上，必须加大工作力度，以确保他们的雇员价值定位尽可能与劳工局经常预算职员保持一致，包括他们的就业条件。
27. 职员体验——劳工组织的职员体验是推动组织绩效和职员参与度以及岗位流动和地域流动的最重要因素之一。劳工局应继续进行必要的投资，从而促进在劳工组织雇员的整个任职周期内开展有效的人力资源管理服务和业务，利用信息技术的潜力，并进一步开发人力资源数字技能。