



国际
劳工
组织

► GB.356/PFA/INF/6

供参考

理 事 会

第 356 届会议，2026 年 3 月 23 日至 4 月 2 日，日内瓦

计划、财务和行政管理部分

PFA

日期：2026 年 3 月 9 日

原文：英文

截至 2025 年 12 月 31 日的职员组成和结构

多样性展望报告

概要：根据《2022-2025 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 2025 年 12 月 31 日劳工局职员组成和结构的资料。本文件概述了劳工组织职员的组成和结构，并提供了关于性别、地域多样性和年龄的具体信息，以及与招聘和流动有关的数据。

作者单位：人力资源开发司(HRD)。

相关文件：理事会文件 [GB.355/PFA/INF/4](#)；[GB.353/PFA/INF/8](#)；[GB.356/PFA/9](#)。

► 目 录

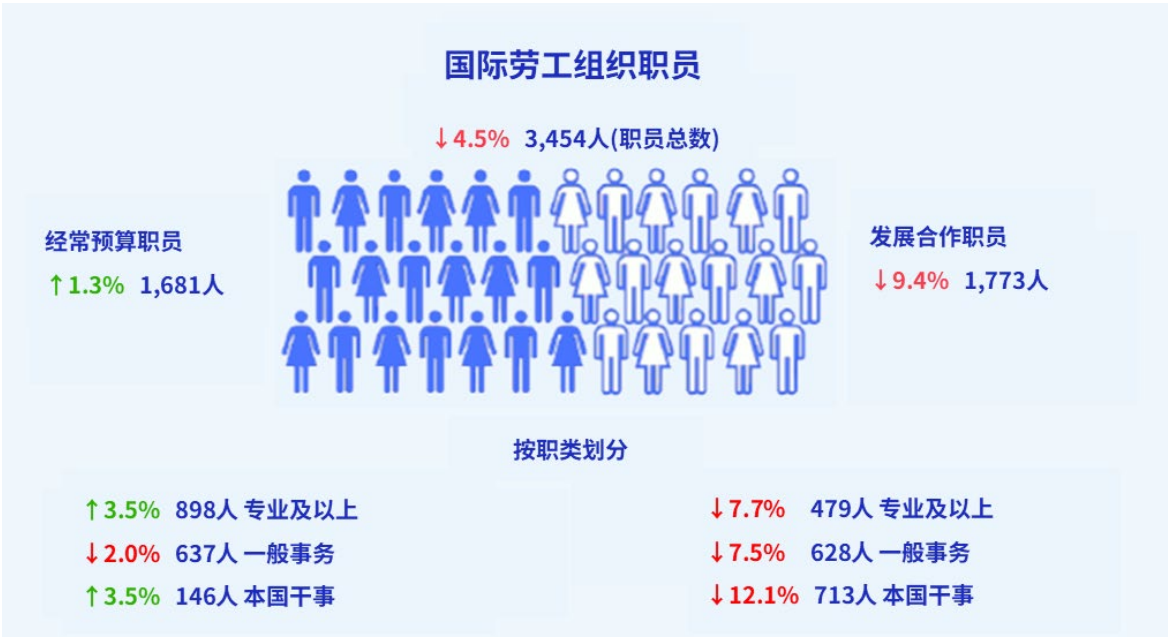
	页 次
导 言	5
1. 劳工组织员工队伍组成概览	5
1.1. 按职类、工作地点、合同类型和资金来源分列的所有职员分布	6
1.2. 按职类、职等和合同类型分列的所有职员分布	7
1.3. 按年龄和服务年限分列的职员分布	8
2. 即将退休职员(经常预算职员)	10
3. 地域多样性	11
3.1. 按来源区域、职等、合同类型和资金来源分列的所有职员分布	12
3.2. 成员国代表性(适当幅度和代表性状况)	14
4. 性别多样性	20
4.1. 2022 年 9 月至 2025 年 12 月的性别分布	21
4.2. 按来源区域、国籍国和资金来源分列的性别分布	23
4.3. 按职类、年龄、职等和合同类型分列的性别分布(经常预算职员)	27
5. 招聘与职员流动	30
5.1. 2022-2025 年发布的专业职类空缺职位公告(经常预算职员)	30
5.2. 2025 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)	32
5.3. 按国家和来源区域分列的初级专业官员及实习生分布	33
5.4. 职员流动(经常预算职员)	34
6. 监测工作与后续措施	35

► 导 言

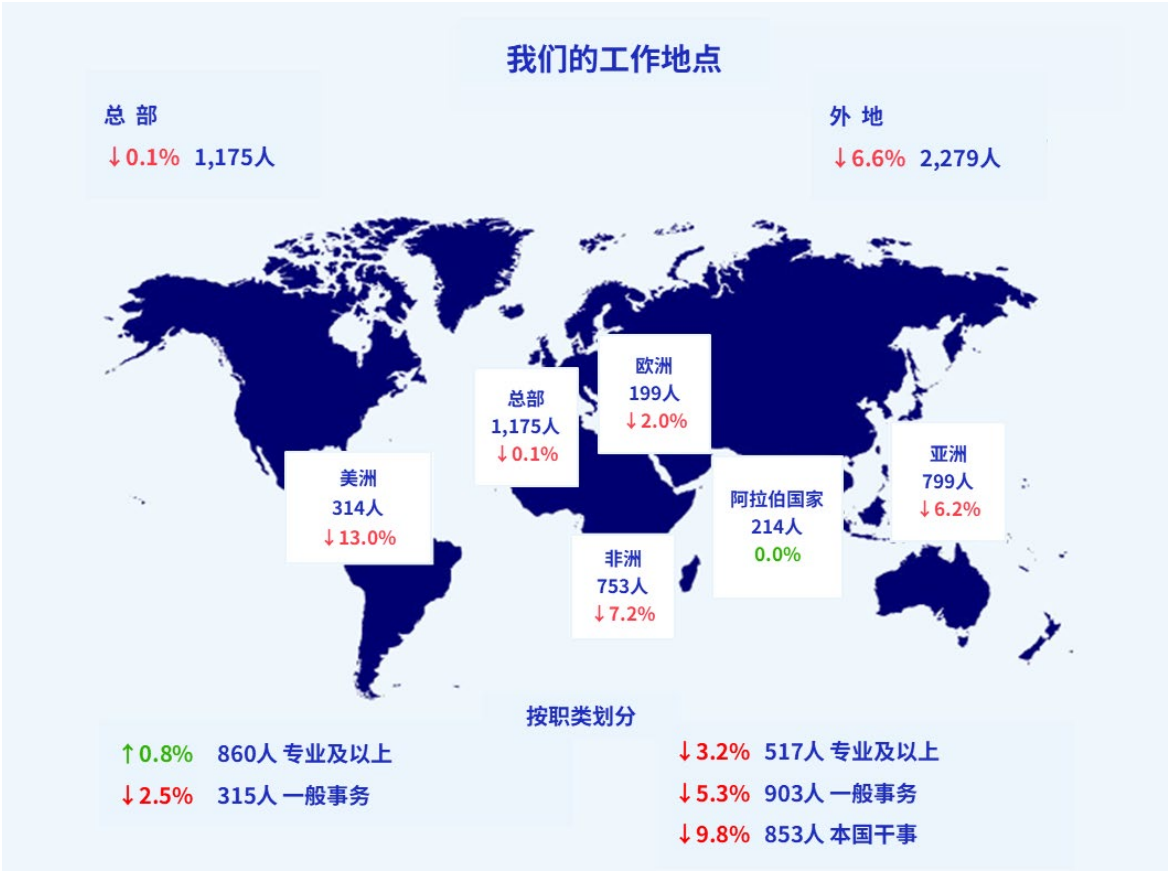
- 1. 本文件提供了截至 2025 年 12 月 31 日劳工局员工队伍的组成和结构的相关信息。基于全劳工局的总体职员流动情况和年度职员更替情况，本文件重点介绍了 2025 年劳工组织员工队伍的主要变化。

► 1. 劳工组织员工队伍组成概览

- 2. 截至 2025 年 12 月 31 日，劳工组织共有 3,454 名职员，相较 2024 年减少了 4.5%。
- 3. 经常预算雇用的职员总数增加了 1.3%，达到 1,681 人；发展合作项目雇用的职员人数减少了 9.4%，降至 1,773 人。
- 4. 按职类划分：在经常预算项下，专业及以上职类职员和本国干事增加了 3.5%，而一般事务职员减少了 2.0%；在发展合作项下，所有职类人员配置均有所减少，其中专业及以上职类职员减少了 7.7%，一般事务职员减少了 7.5%，本国干事减少了 12.1%。



- 5. 总部人员配置保持稳定，减少了 0.1%，降至 1,175 人；外地职员减少了 6.6%，降至 2,279 人。按区域划分：美洲(13.0%)、非洲(7.2%)、亚洲(6.2%)和欧洲(2.0%)的人员配置均减少，阿拉伯国家的人员配置保持不变。



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 3,454 名职员中，有 1,377 名专业及以上职类职员(所有资金来源)。2025 年，P5 及以上级别的职员占这一职类职员的 31.5%(2024 年为 31.3%)，P1 到 P4 级别的职员占 68.5%(2024 年为 68.6%)。
7. 劳工组织共有 2,077 名一般事务职类和本国干事职类职员(所有资金来源)；2024 年为 2230 名。其中，1,762 人(84.9%)在各地区任职；2024 年为 1,907 人(85.5%)。

► 表 1

职员类别与 工作地点	受雇官员						
	经常预算职员			(2024)	发展合作职员 *		(2024)
	FT	WLT	小 计		FT		
总 部							
专业及以上职类(P)	351	273	624	(606)	236	(247)	860 (853)
一般事务职类(GS)	52	228	280	(282)	35	(41)	315 (323)
小 计	403	501	904	(888)	271	(288)	1175 (1176)

职员类别与 工作地点	受雇官员							
	经常预算职员			(2024)	发展合作职员 *	(2024)	合 计	(2024)
	FT	WLT	小 计		FT			
外地办事处								
专业及以上职类(P)	187	87	274	(262)		243	(272)	517 (534)
本国干事职类(NO)	84	62	146	(141)		713	(811)	859 (952)
一般事务职类(GS)	106	251	357	(368)		546	(587)	903 (955)
小 计	377	400	777	(771)		1502	(1670)	2279 (2441)
总 计	780	901	1681	(1659)		1773	(1958)	3454 (3617)

* 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	受雇官员				
	经常预算职员			发展合作职员 *	合 计
	FT	WLT	小计	FT	
专业及以上					
DG	1		1		1
ADG	10		10		10
D2	9	14	23	1	24
D1	34	35	69	4	73
DIR	5		5		5
P5	104	166	270	55	325
P4	208	96	304	157	461
P3	116	45	161	159	320
P2	46	4	50	92	142
P1	5		5	11	16
合 计	538	360	898	479	1377
本国干事					
CORR	10		10		10
NOC		8	8	26	34
NOB	42	33	75	298	373
NOA	32	21	53	389	442
合 计	84	62	146	713	859
一般事务					
G7		72	72	19	91

职类和职等	受雇官员				合 计
	经常预算职员			发展合作职员 *	
	FT	WLT	小计	FT	
G6	54	186	240	165	405
G5	65	130	195	235	430
G4	25	42	67	61	128
G3	9	34	43	24	67
G2	5	15	20	75	95
G1				2	2
合 计	158	479	637	581	1218
总 计	780	901	1681	1773	3454

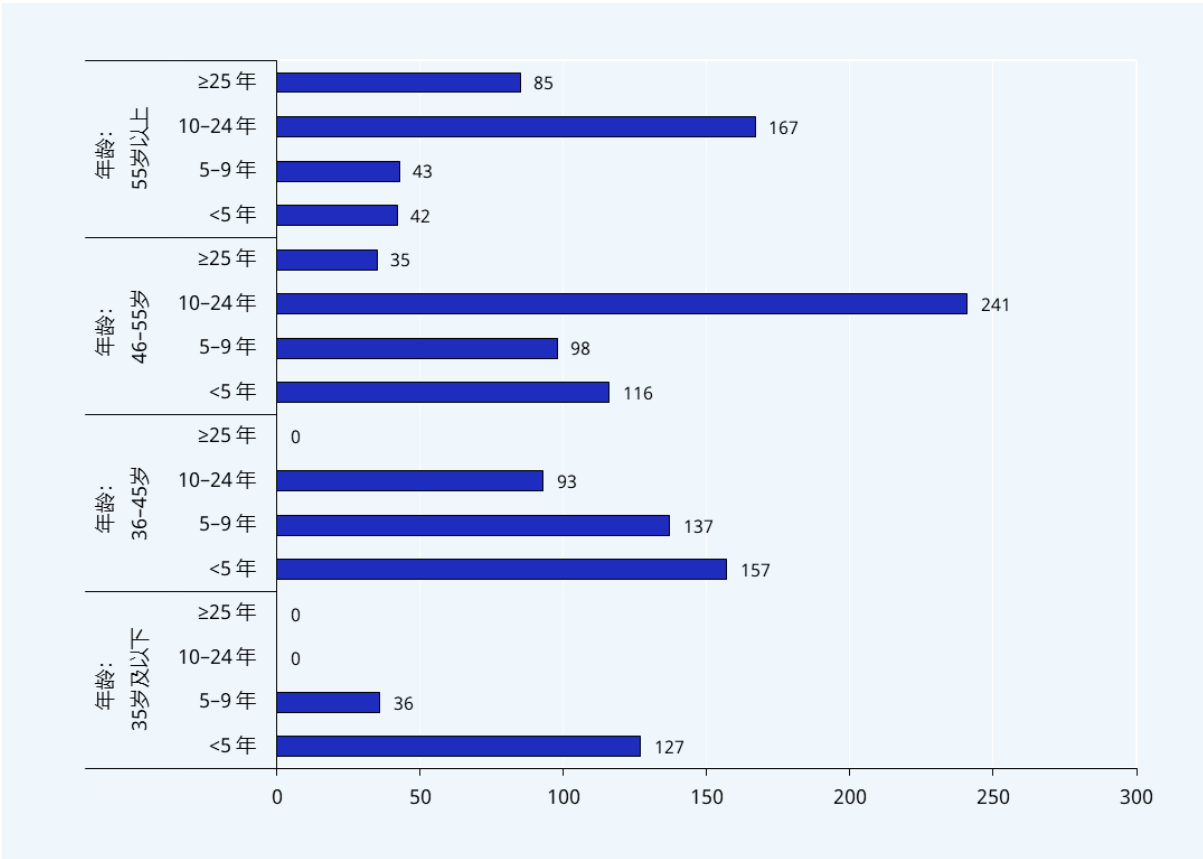
* 由发展合作资金、计划支持收入、经常预算补充账户和其他预算外资源供资的职位。

FT = 定期。 WLT = 无定期。

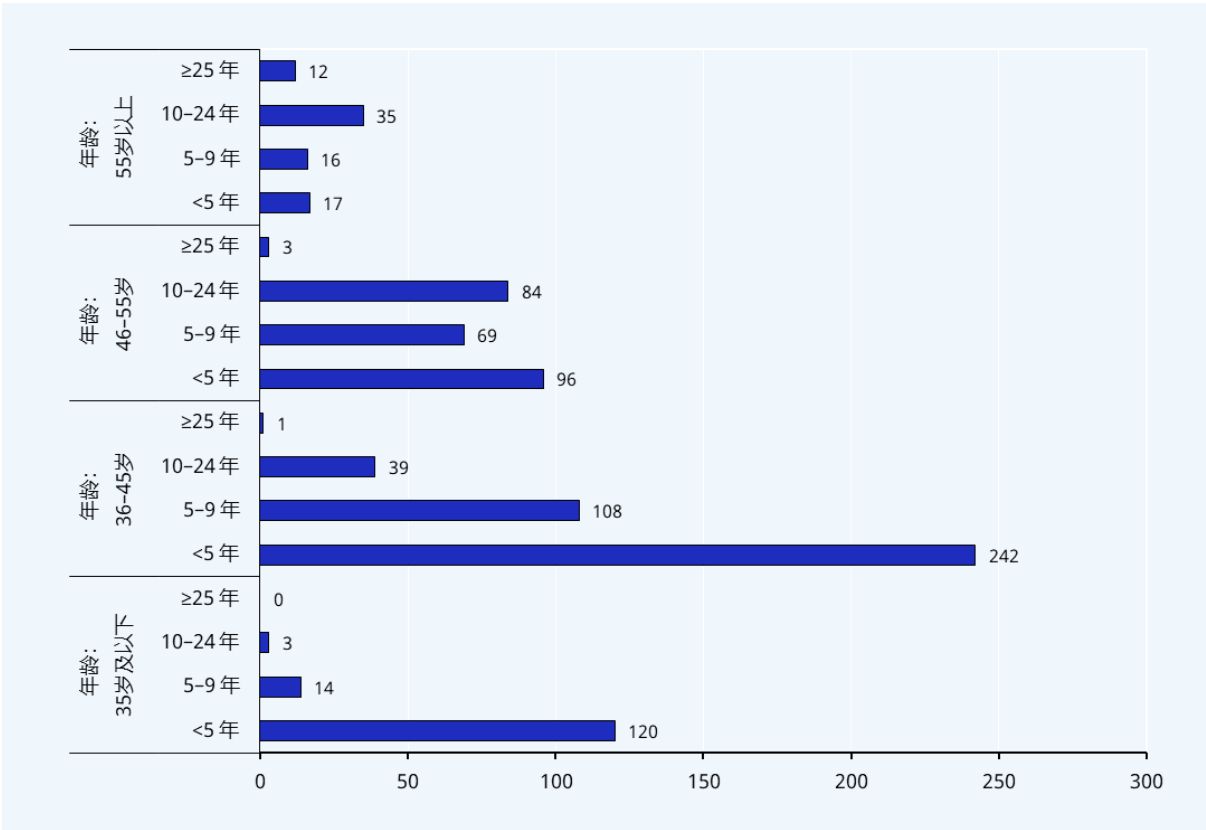
1.3. 按年龄和服务年限分列的职员分布

8. 截至 2025 年 12 月 31 日，劳工组织职员(所有职类的职员)的平均年龄为 46.5 岁(2024 年为 46 岁)；平均服务年限为 9.4 年(2024 年为 8.9 年)。专业及以上职类职员的平均年龄为 48.0 岁(2024 年为 47.6 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 46.8 岁和 43.8 岁(2024 年为别为 46.2 岁和 43.5 岁)。图 1 至图 3 载有按年龄和服务年限分列的职员详细统计数据。

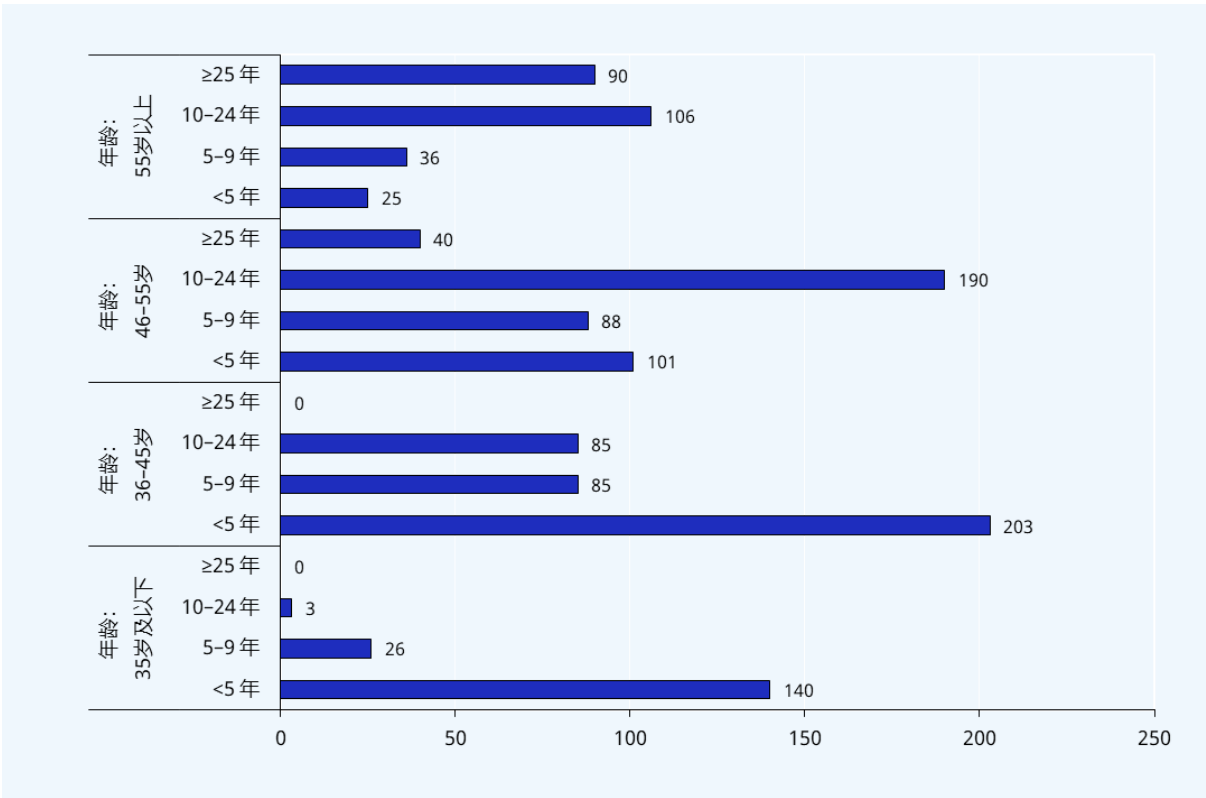
► 图 1. 按年龄和服务年限分列的专业职员分布



► 图 2. 按年龄和服务年限分列的本国干事职员分布



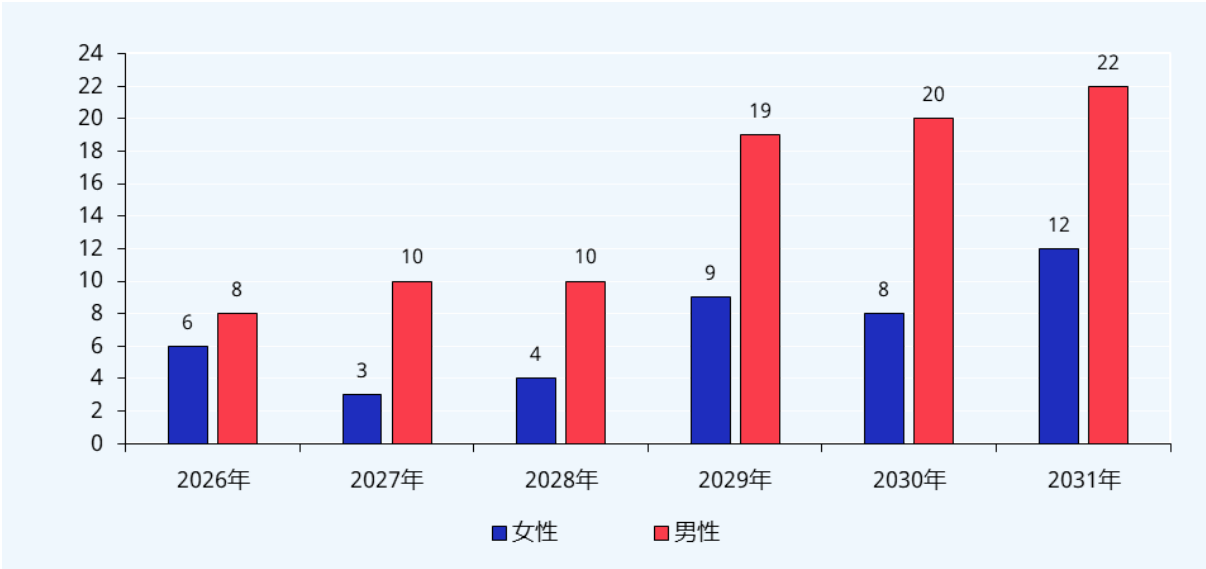
► 图 3. 按年龄和服务年限分列的一般事务职员分布



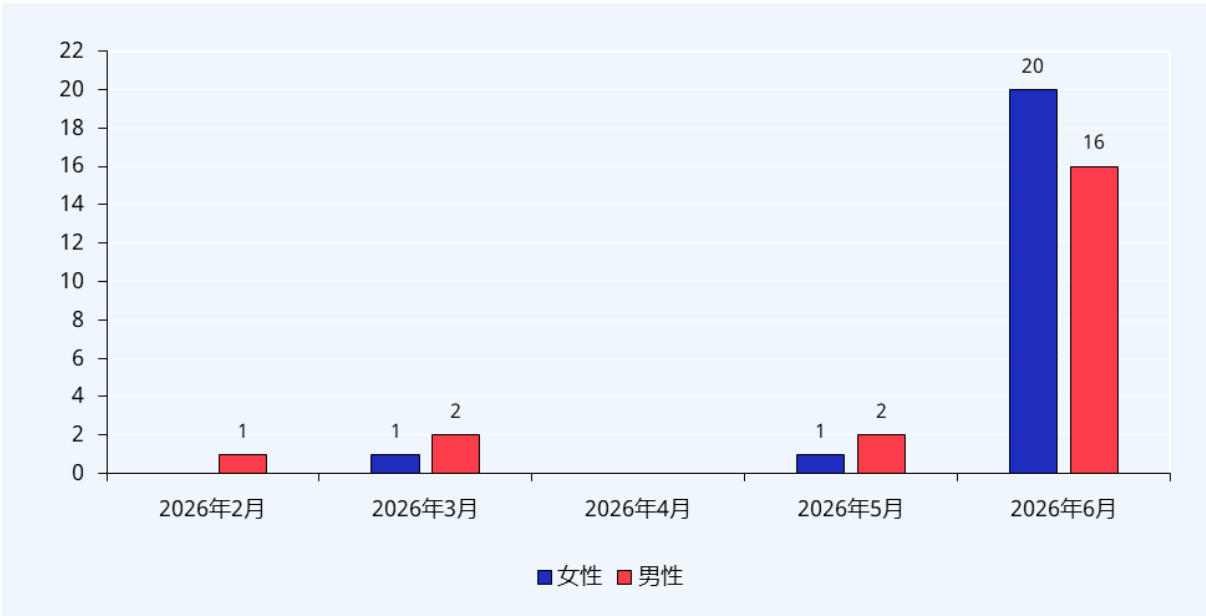
► 2. 即将退休职员(经常预算职员)

- 9. 截至 2031 年年底，有 131 名经常预算职员将达到法定退休年龄。若有预期空缺职位，劳工局会确保在现任离职前开展招聘和遴选工作。
- 10. 此外，43 名专业及以上职类职员将通过协商终止方式于 2026 年 6 月 30 日前离职，其中女性职员 21 人，男性职员 22 人。专业及以上职类中即将退休职员和协商终止职员的分布情况见图 4 和图 5。

► 图 4. 专业及以上职类退休职员情况(经常预算职员)



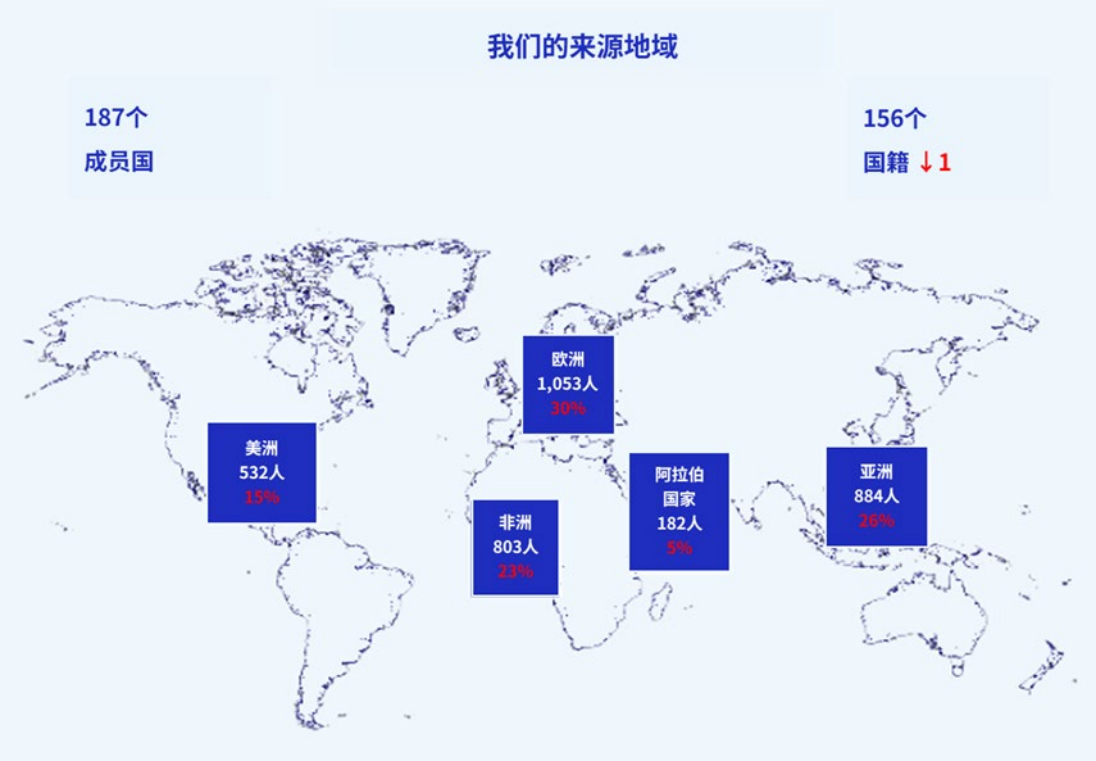
► 图 5. 专业及以上职类协商终止职员情况(经常预算职员)



► 3. 地域多样性

11. 在 2025 年，新增了 3 个在劳工局具有代表性的国家，而在 2024 年有代表性的国家中有 4 个不再有国民任职。这些变化趋势体现在包括当地征聘职员和发展合作项目职员在内的全体员工队伍之中。

- **我们的来源地域：**在 187 个成员国中，有代表性的国籍数量从 157 个减少到 156 个。¹



2025年	(2024年)
首次有国民任职的国家	首次有国民任职的国家
伯利兹	基里巴斯
马耳他	萨摩亚
巴勒斯坦国	所罗门群岛
不再有国民任职的国家	不再有国民任职的国家
加蓬	巴巴多斯
圣多美和普林西比	伯利兹
所罗门群岛	吉布提
瓦努阿图	赤道几内亚

¹ 比较数据始终参照上一年(2024 年)的情况。

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	
DG	1		1		1
ADG	2		2		2
D2		2	2		2
D1	7	5	12		12
P5	22	10	32	9	41
P4	35	7	42	30	72
P3	10	6	16	27	43
P2	3	1	4	11	15
P1				1	1
NOC		4	4	10	14
NOB	10	8	18	131	149
NOA	5	8	13	83	96
G7		13	13	2	15
G6	18	38	56	80	136
G5	12	29	41	59	100
G4	2	4	6	11	17
G3	6	13	19	12	31
G2	2	7	9	46	55
G1				1	1
合 计	135	155	290	513	803

► 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	
ADG	2		2		2
D2	2	1	3	1	4
D1	11	6	17	1	18
P5	26	34	60	11	71
P4	49	24	73	26	99
P3	18	12	30	26	56
P2	14		14	11	25
P1				4	4
NOC		2	2	2	4
NOB	8	12	20	14	34
NOA	4	6	10	47	57

职 类	经常预算职员		小 计	发展合作职员		合 计
	FT	WLT		FT		
G7		13	13	3	16	
G6	13	23	36	10	46	
G5	11	22	33	35	68	
G4	4	9	13	6	19	
G3	1	4	5		5	
G2				4	4	
合 计	163	168	331	201	532	

► 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	2	2	4	2	6	
P4	4	4	8	4	12	
P3	4	1	5	16	21	
P1				1	1	
NOB	2		2	22	24	
NOA	1	1	2	46	48	
G7		2	2		2	
G6	1	4	5	4	9	
G5	3	3	6	29	35	
G4				8	8	
G3	1		1	5	6	
G2		1	1	8	9	
合 计	19	18	37	145	182	

► 表 6. 亚洲和太平洋

职 类	经常预算职员		小 计	发展合作职员		合 计
	FT	WLT		FT		
ADG	2		2			2
D2	1	4	5			5
D1	2	6	8			8
P5	15	28	43	13		56
P4	22	14	36	27		63
P3	18	2	20	32		52
P2	11		11	25		36
P1				3		3
NOC		2	2	6		8

NOB	15	13	28	117	145
NOA	18	5	23	165	188
G7		13	13	12	25
G6	8	40	48	45	93
G5	19	21	40	87	127
G4	2	4	6	21	27
G3		13	13	6	19
G2	3	7	10	16	26
G1				1	1
合 计	136	172	308	576	884

► 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	
ADG	3		3		3
D2	6	7	13		13
D1	14	18	32	3	35
P5	44	92	136	20	156
P4	98	47	145	70	215
P3	66	24	90	58	148
P2	18	3	21	45	66
P1	5		5	2	7
CORR	10		10		10
NOC				8	8
NOB	7		7	14	21
NOA	4	1	5	48	53
G7		31	31	2	33
G6	14	81	95	26	121
G5	20	55	75	25	100
G4	17	25	42	15	57
G3	1	4	5	1	6
G2				1	1
合 计	327	388	715	338	1053

3.2. 成员国代表性(适当幅度和代表性状况)

12. 成员国在劳工组织员工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。

13. 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。

► 表 8. 非 洲

国籍国	女 性	男 性	合 计	适当幅度	国家代表性状况
阿尔及利亚	2	1	3	1-2	偏高
安哥拉	0	1	1	1-2	适度
贝宁	1	2	3	1-2	偏高
博茨瓦纳	0	1	1	1-2	适度
布基纳法索	1	1	2	1-2	适度
布隆迪	0	0	0	1-2	不足
佛得角	0	0	0	1-2	不足
喀麦隆	0	6	6	1-2	偏高
中非共和国	0	0	0	1-2	不足
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	1	1	2	1-2	适度
吉布提	0	0	0	1-2	不足
埃及	3	2	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	1	0	1	1-2	适度
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	3	4	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	3	1	4	1-2	偏高
莱索托	0	1	1	1-2	适度
利比里亚	0	0	0	1-2	不足
利比亚	0	0	0	1-2	不足
马达加斯加	3	0	3	1-2	偏高
马拉维	0	2	2	1-2	适度
马里	1	2	3	1-2	偏高

² 表 8 至表 12 计算了截至 2025 年 12 月 31 日的“适当幅度”。

国籍国	女 性	男 性	合 计	适当幅度	国家代表性状况
毛里塔尼亚	0	0	0	1-2	不足
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	1	1	1-2	适度
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	2	0	2	1-2	适度
卢旺达	1	2	3	1-2	偏高
圣多美和普林西比	0	0	0	1-2	不足
塞内加尔	2	3	5	1-2	偏高
塞舌尔	1	0	1	1-2	适度
塞拉利昂	2	1	3	1-2	偏高
索马里	0	0	0	1-2	不足
南非	3	2	5	1-2	偏高
南苏丹	0	0	0	1-2	不足
苏丹	0	0	0	1-2	不足
多哥	0	1	1	1-2	适度
突尼斯	4	3	7	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	0	1	1	1-2	适度
津巴布韦	2	5	7	1-2	偏高

► 表 9. 美 洲

国籍国	女 性	男 性	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	12	7	19	4-6	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
玻利维亚(多民族国)	1	3	4	1-2	偏高
巴西	10	9	19	10-17	偏高
加拿大	14	11	25	14-23	偏高
智利	2	5	7	2-4	偏高
哥伦比亚	5	3	8	1-2	偏高
哥斯达黎加	5	3	8	1-2	偏高
古巴	1	0	1	1-2	适度
多米尼克	0	1	1	1-2	适度

国籍国	女 性	男 性	合 计	适当幅度	国家代表性状况
多米尼加共和国	2	0	2	1-2	适度
厄瓜多尔	3	1	4	1-2	偏高
萨尔瓦多	2	3	5	1-2	偏高
格林纳达	0	0	0	1-2	不足
危地马拉	1	0	1	1-2	适度
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	7	5	12	6-11	偏高
尼加拉瓜	1	0	1	1-2	适度
巴拿马	0	1	1	1-2	适度
巴拉圭	0	0	0	1-2	不足
秘鲁	8	7	15	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	1	1	2	1-2	适度
美国	28	19	47	115-153	不足
乌拉圭	1	3	4	1-2	偏高
委内瑞拉(玻利瓦尔共和国)	0	1	1	1-2	适度

► 表 10. 阿拉伯国家

国籍国	女 性	男 性	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	1	2	1-2	适度
科威特	0	0	0	1-2	不足
黎巴嫩	11	2	13	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	0	2	1-2	适度
阿拉伯联合酋长国	0	0	0	3-6	不足
也门	0	0	0	1-2	不足

► 表 11. 亚洲和太平洋

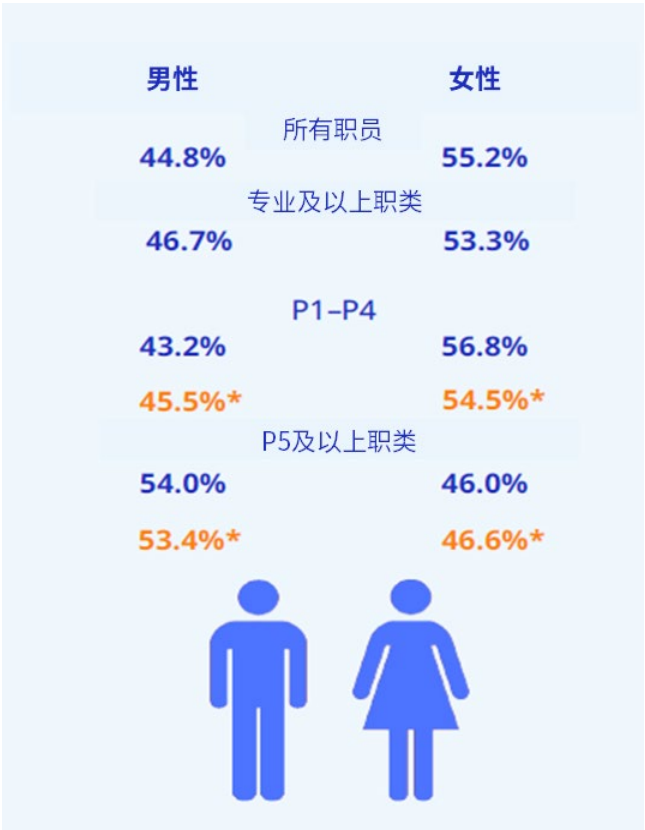
国籍国	女 性	男 性	合 计	适当幅度	国家代表性状况
阿富汗	0	2	2	1-2	适度
澳大利亚	4	4	8	11-18	不足
孟加拉国	0	0	0	1-2	不足
文莱达鲁萨兰国	0	0	0	1-2	不足
柬埔寨	0	0	0	1-2	不足
中国	3	13	16	80-106	不足
库克群岛	0	0	0	1-2	不足
斐济	0	1	1	1-2	适度
印度	6	15	21	5-9	偏高
印度尼西亚	1	2	3	3-5	适度
伊朗伊斯兰共和国	1	1	2	2-3	适度
日本	17	9	26	42-70	不足
基里巴斯	0	0	0	1-2	不足
老挝人民民主共和国	0	1	1	1-2	适度
马来西亚	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	1	1	2	1-2	适度
新西兰	2	0	2	2-3	适度
巴基斯坦	1	2	3	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	2	4	1-2	偏高
大韩民国	3	5	8	13-22	不足
萨摩亚	0	0	0	1-2	不足
新加坡	0	1	1	3-4	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	3	0	3	2-3	适度
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	1	0	1	1-2	适度

► 表 12. 欧 洲

国籍国	女 性	男 性	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	0	2	2	4-6	不足
阿塞拜疆	1	0	1	1-2	适度
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	0	0	1-2	不足
保加利亚	3	1	4	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	1	3	4	3-5	适度
爱沙尼亚	1	0	1	1-2	适度
芬兰	3	3	6	2-4	偏高
法国	36	52	88	23-38	偏高
格鲁吉亚	0	2	2	1-2	适度
德国	22	21	43	32-53	适度
希腊	2	2	4	2-3	偏高
匈牙利	3	2	5	1-2	偏高
冰岛	0	0	0	1-2	不足
爱尔兰	2	3	5	2-4	偏高
以色列	1	1	2	3-5	不足
意大利	24	19	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	1	0	1	1-2	适度
黑山	0	1	1	1-2	适度
荷兰	7	6	13	7-12	偏高
北马其顿	1	0	1	1-2	适度
挪威	1	5	6	4-6	适度
波兰	2	1	3	4-7	不足
葡萄牙	6	6	12	2-3	偏高
摩尔多瓦共和国	1	3	4	1-2	偏高
罗马尼亚	3	1	4	2-3	偏高

国籍国	女 性	男 性	合 计	适当幅度	国家代表性状况
俄罗斯联邦	6	2	8	10-16	不足
圣马力诺	0	0	0	1-2	不足
塞尔维亚	1	2	3	1-2	偏高
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	22	11	33	11-19	偏高
瑞典	4	2	6	5-8	适度
瑞士	9	8	17	6-10	偏高
塔吉克斯坦	1	0	1	1-2	适度
土耳其	4	2	6	4-7	适度
土库曼斯坦	0	0	0	1-2	不足
乌克兰	1	1	2	1-2	适度
英国	10	19	29	23-38	适度
乌兹别克斯坦	0	0	0	1-2	不足

► 4. 性别多样性

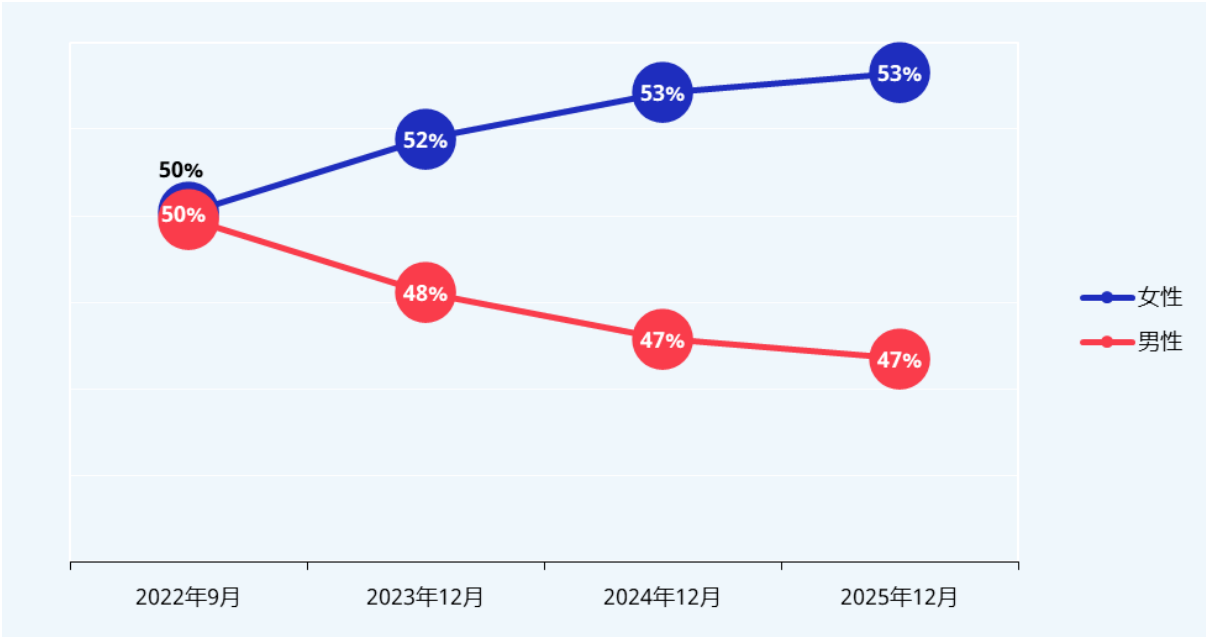


*仅指经常预算职员

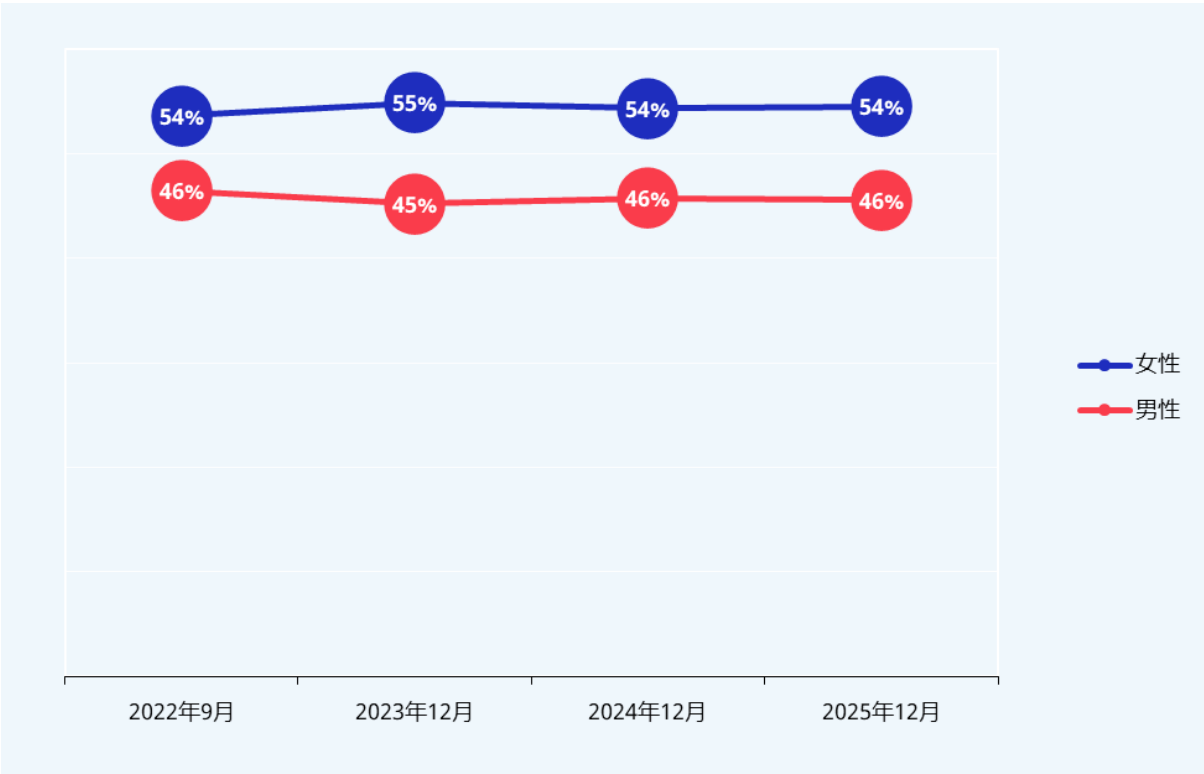
- 14. 劳工组织《2022-2025 年人力资源战略》和《2022-2025 年性别平等行动计划》均包含了有关劳工组织职员性别平衡的关键指标，强调了本组织在各级尤其是高级职位中实现性别平等的承诺。截至 2025 年年底，劳工组织 P1 至 P4 职等(经常预算职员)专业职位中女性占比达到 54.5%，略高于 2025 年底设定的目标区间(47%至 53%)。
- 15. 在签署经常预算合同的高级别职员(P5 及以上级别)中，女性比例达到 46.7%，完成了劳工组织在 2025 年底前实现高级别职位性别平等的目标。该比例取整后达到 47%，与联合国妇女署对性别平等的定义(将性别平衡视为在 3%范围内的差距)基本一致。这是高层承诺、针对性举措以及全劳工局范围采取行动协同发力促进性别平等工作的成果。

4.1. 2022 年 9 月至 2025 年 12 月的性别分布

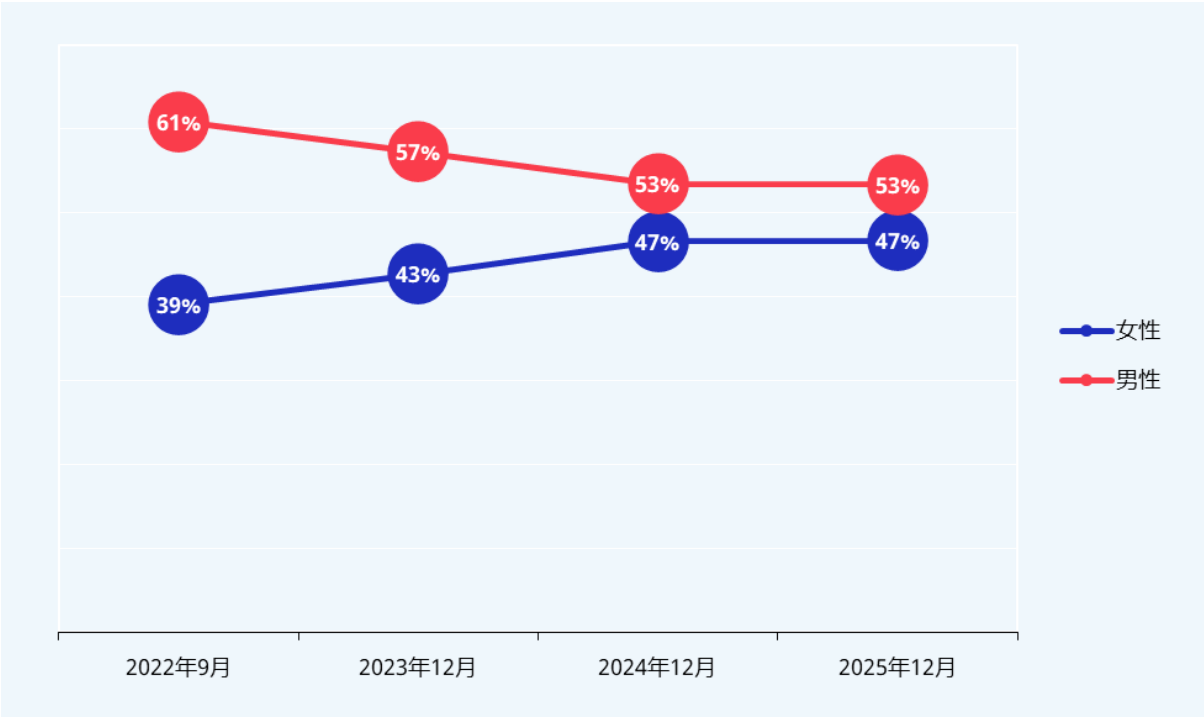
► 图 6. 所有 P 级职员



► 图 7. P1-P4 级别职员(仅经常预算职员)



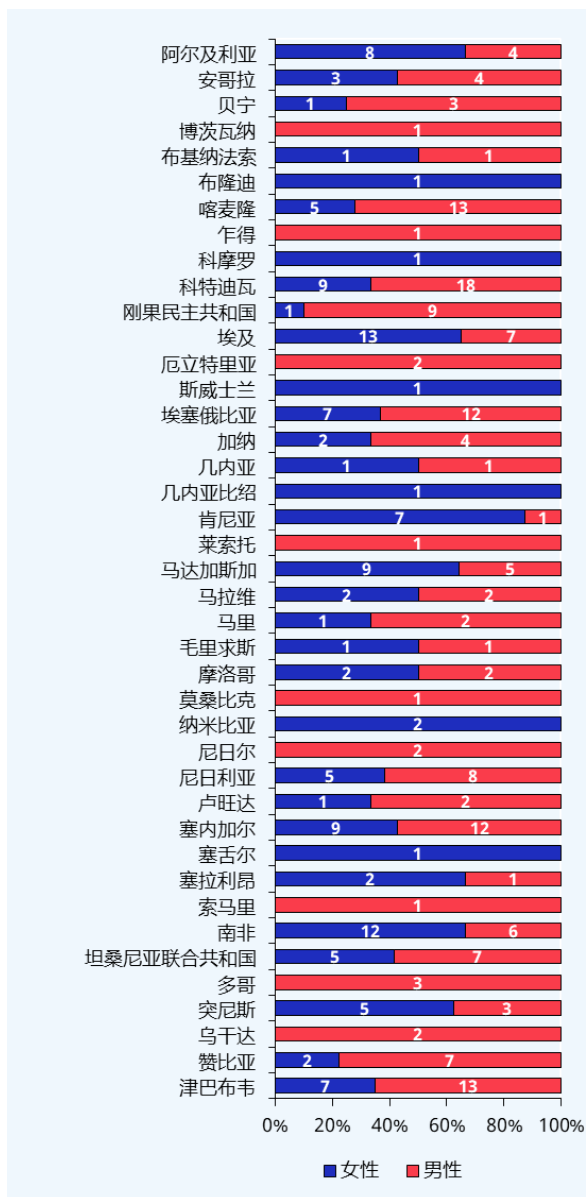
► 图 8. P5 及以上级别职员(仅经常预算职员)



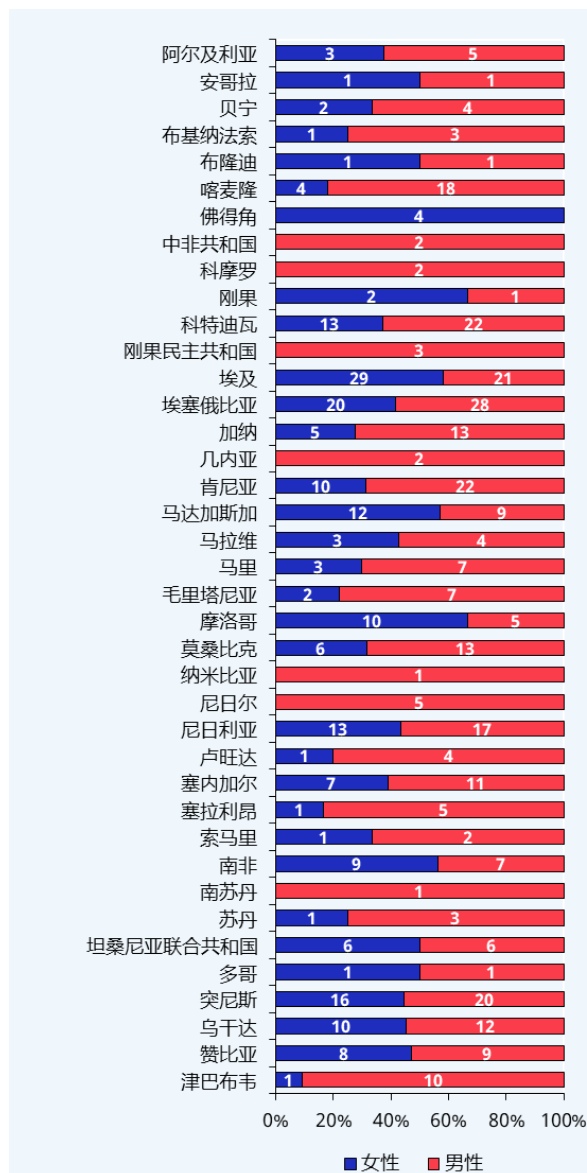
4.2. 按来源区域、国籍国和资金来源分列的性别分布

► 图 9. 非洲

(a) 经常预算职员

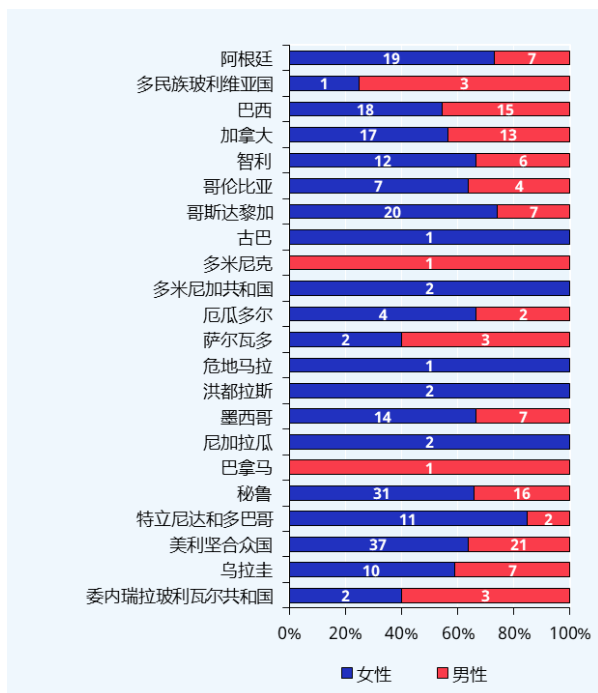


(b) 发展合作职员

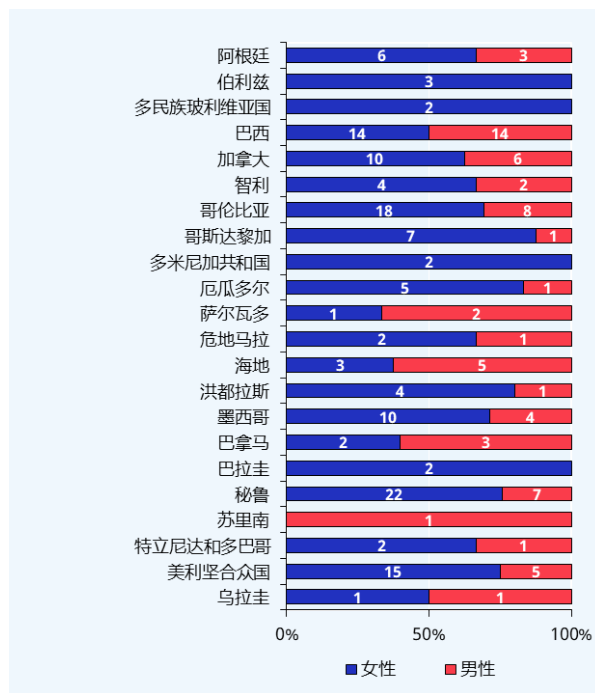


► 图 10. 美洲

(a) 经常预算职员

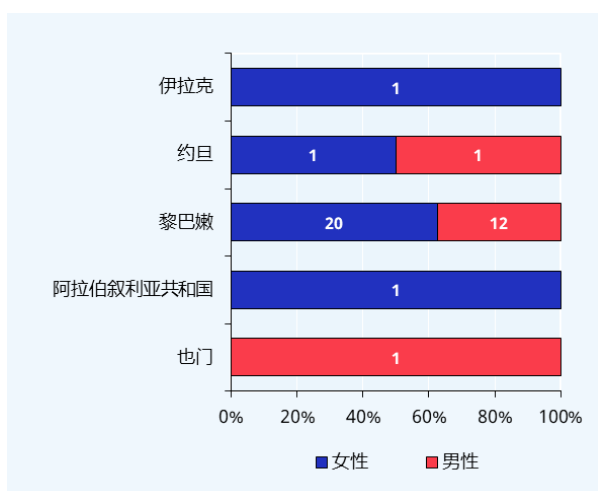


(b) 发展合作职员

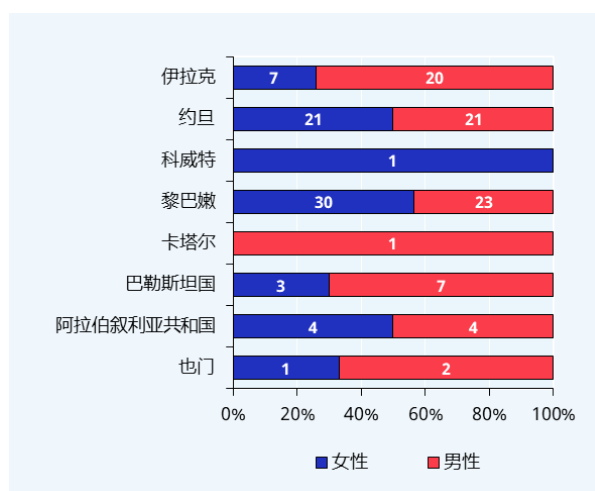


► 图 11. 阿拉伯国家

(a) 经常预算职员

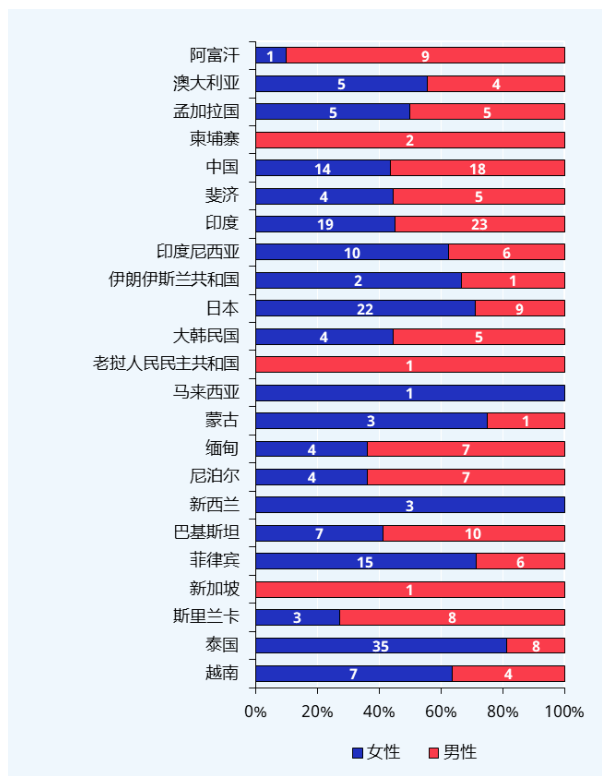


(b) 发展合作职员

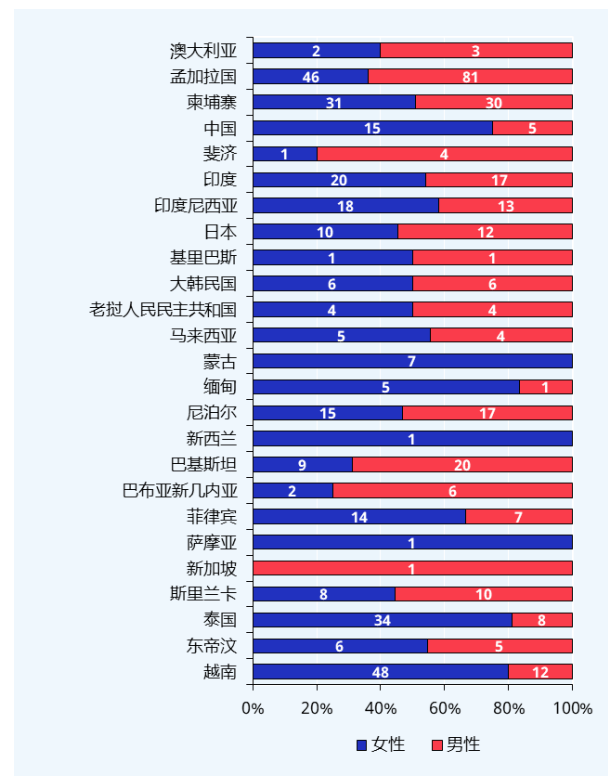


► 图 12. 亚洲和太平洋

(a) 经常预算职员

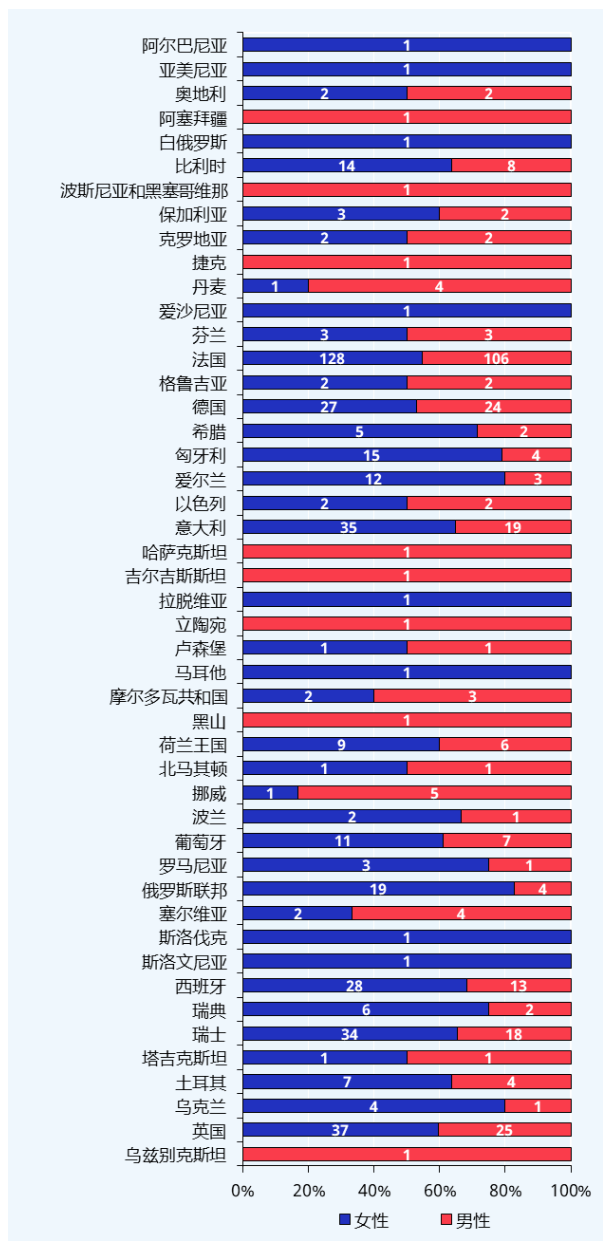


(b) 发展合作职员

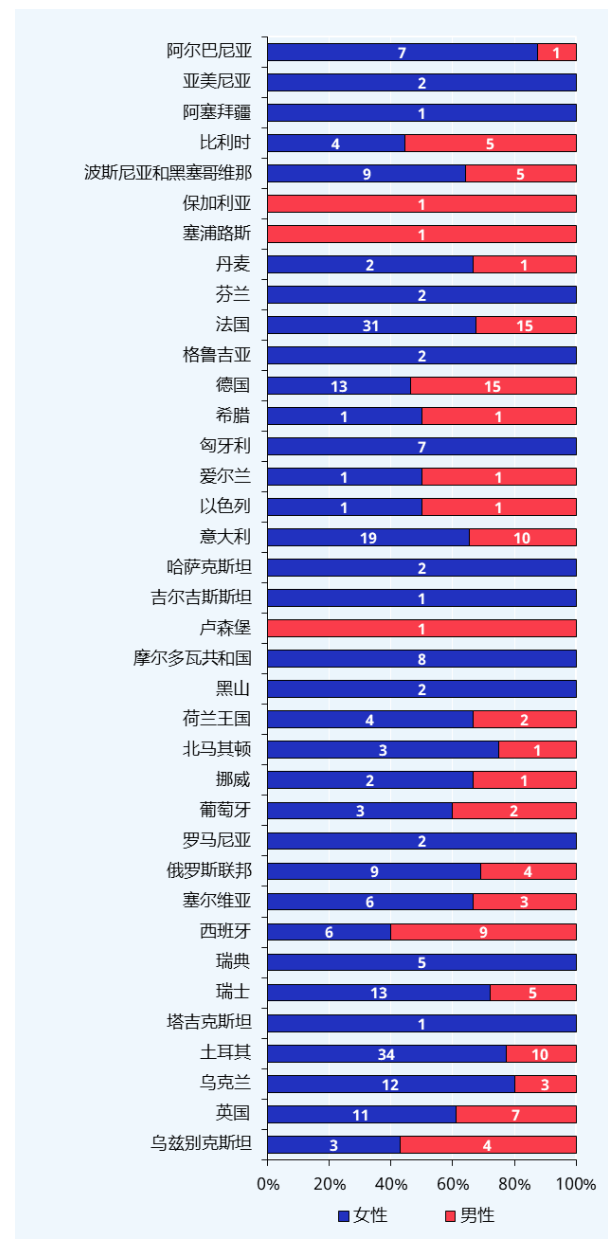


► 图 13. 欧洲

(a) 经常预算职员



(b) 发展合作职员



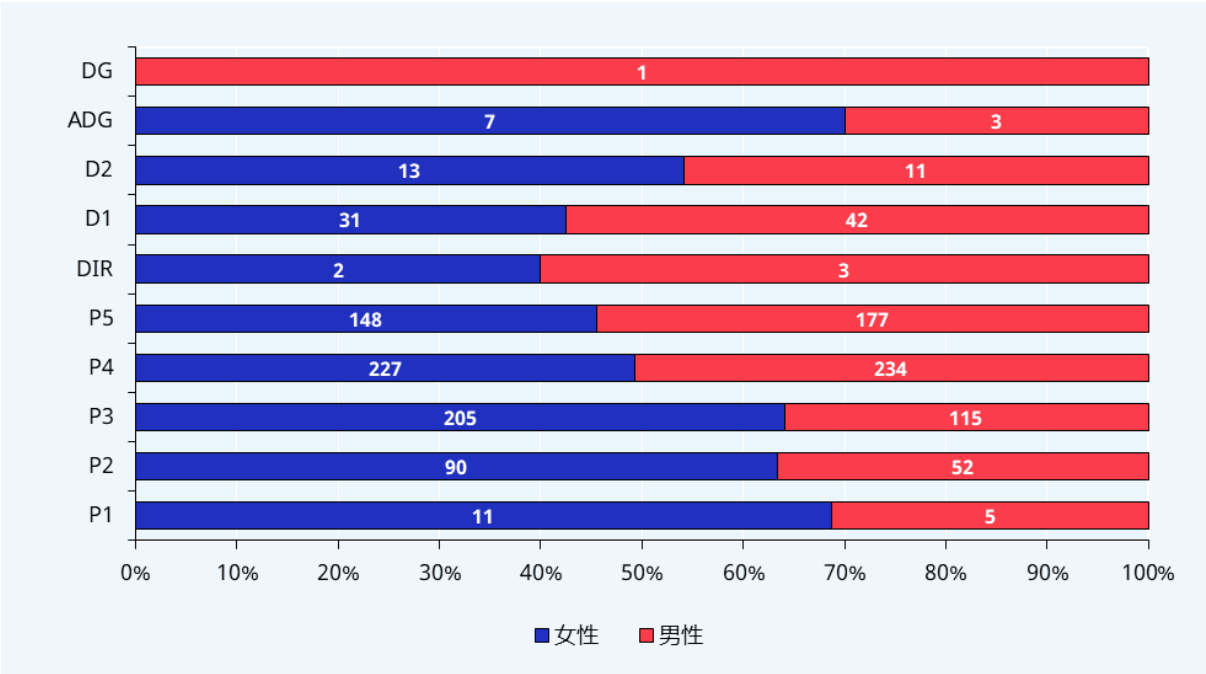
4.3. 按职类、年龄、职等和合同类型列的性别分布(经常预算职员)

► 表 13

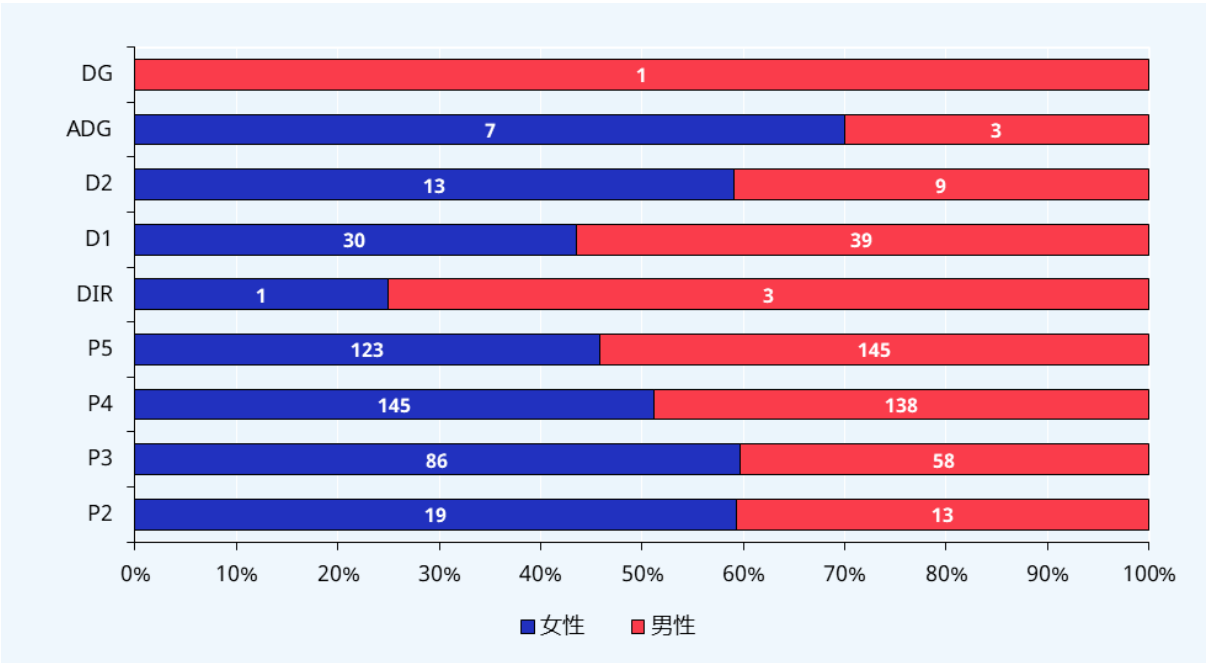
职 等	35 岁及以下		36-45 岁		46-55 岁		55 岁以上		合 计	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
专业人员合计	39	18	117	83	205	161	110	165	471	427
DG FT							1		0	1
ADG FT					4		3	3	7	3
D2 FT			1		1	2	3	2	5	4
WLT						2	8	4	8	6
D1 FT			2		7	6	8	11	17	17
WLT					6	2	7	20	13	22
DIR FT			1		1			3	2	3
P5 FT			12	5	27	28	8	24	47	57
WLT			3	1	36	35	37	54	76	90
P4 FT		1	49	36	49	39	14	20	112	96
WLT			4	6	35	28	11	12	50	46
P3 FT	18	7	32	26	18	8	4	3	72	44
WLT			3	1	18	9	7	7	28	17
P2 FT	18	8	9	8	2			1	29	17
WLT			1		1	2			2	2
P1 FT	3	2							3	2
本国干事合计	3	3	21	13	31	34	23	18	78	68
CORR FT						5	3	2	3	7
NOC FT									0	0
WLT						2	3	3	3	5
NOB FT	1	2	11	6	6	10	4	2	22	20
WLT			2		10	5	7	9	19	14
NOA FT	2	1	6	6	7	7	3		18	14
WLT			2	1	8	5	3	2	13	8
一般事务与 相关人员合计	29	4	84	63	176	88	121	72	410	227
G7 FT									0	0
WLT			3	2	15	6	36	10	54	18
G6 FT	9		11	15	13	2	3	1	36	18
WLT	1		22	6	68	31	46	12	137	49
G5 FT	11	2	19	13	11	4	3	2	44	21
WLT	3		15	10	52	13	24	13	94	36

职 等		35 岁及以下		36-45 岁		46-55 岁		55 岁以上		合 计	
		女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
G4	FT	4	1	6	1	8	2	1	2	19	6
	WLT			7	3	8	4	7	13	22	20
G3	FT				5		4			0	9
	WLT	1		1	4		13	1	14	3	31
G2	FT		1		1		3			0	5
	WLT				3	1	6		5	1	14
总 计		71	25	222	159	412	283	254	255	959	722

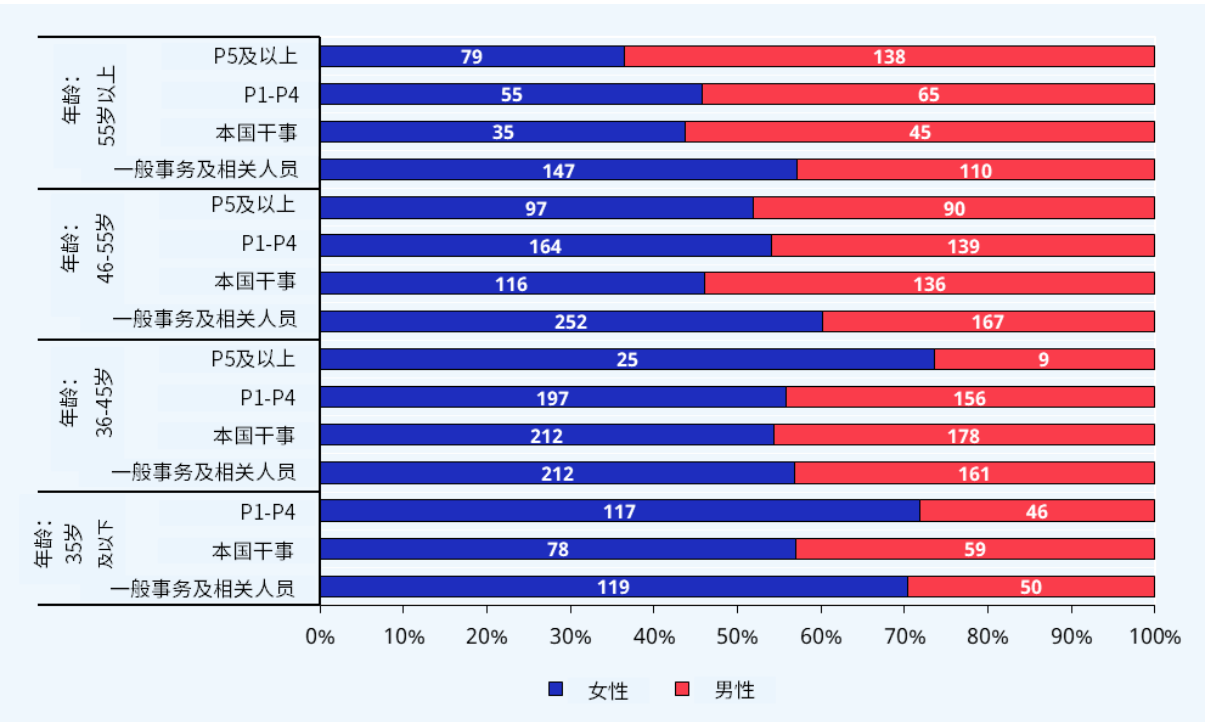
► 图 14. 专业及以上职类的性别分布(所有职员)



► 图 15. 专业及以上职类的性别分布(经常预算职员)



► 图 16. 按职类、年龄和职等分列的所有职员性别分布

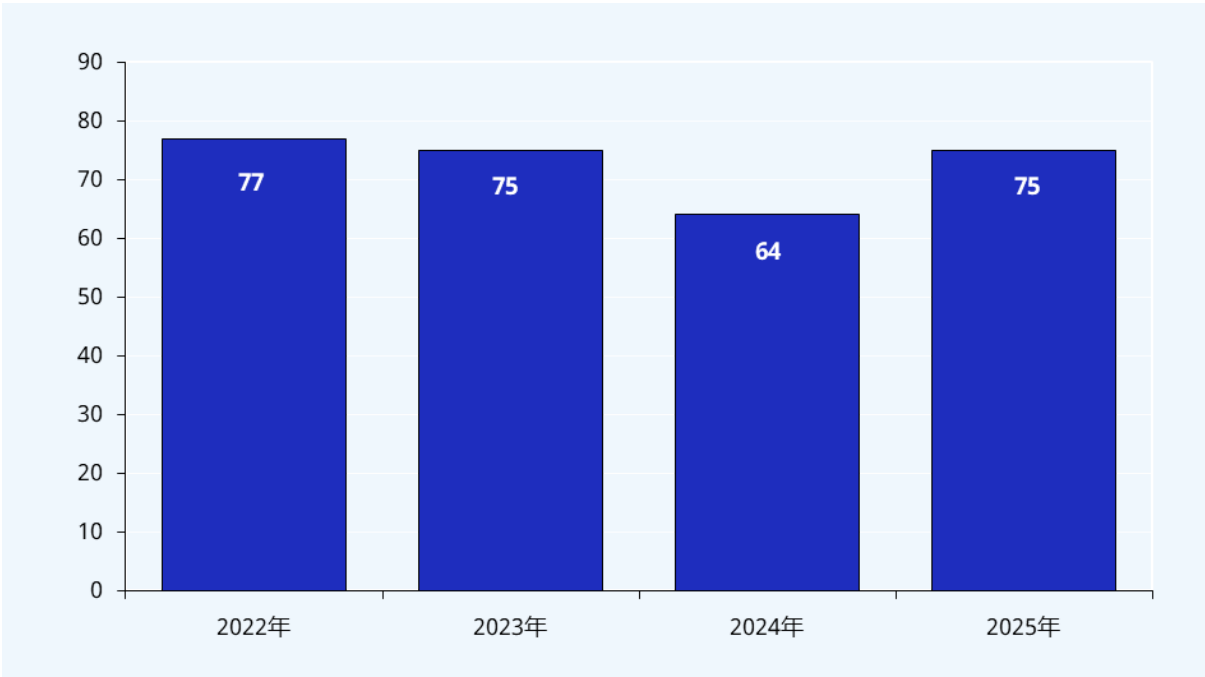


► 5. 招聘与职员流动

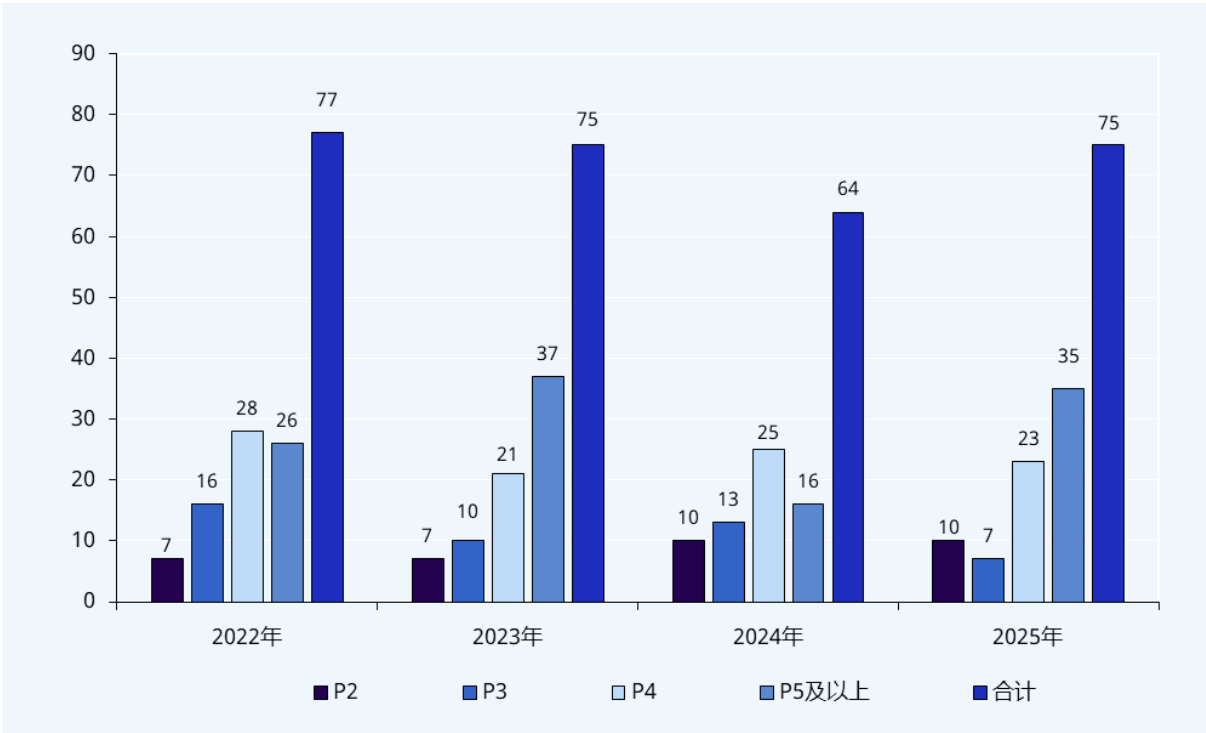
16. 2025 年，劳工局发布了由经常预算供资的 75 个常设岗位空缺公告，同时还发布了临时岗位和高级岗位的招聘公告。2025 年前 8 个月，职员地域流动规模与 2024 年基本持平。然而，受当前资金流动性问题影响，自 2025 年 9 月起实施的对经常预算职位新任命、晋升及调动的冻结措施已产生影响。总体而言，2025 年仅有 46 名职员赴新工作地点任职，而 2024 年有 55 名。与 2024 年相比，特定职等（P5、P4 和 P2 职等）的性别平衡有所改善。P5 职等女性占比从 2024 年的 44% 上升至 2025 年的 46%。同样，2024 年曾指出 P2 职等中女性比例显著偏高，而 2025 年男性在这一职等中的比例从 30% 提升至 40%。

5.1. 2022–2025 年发布的专业职类空缺职位公告(经常预算职员)

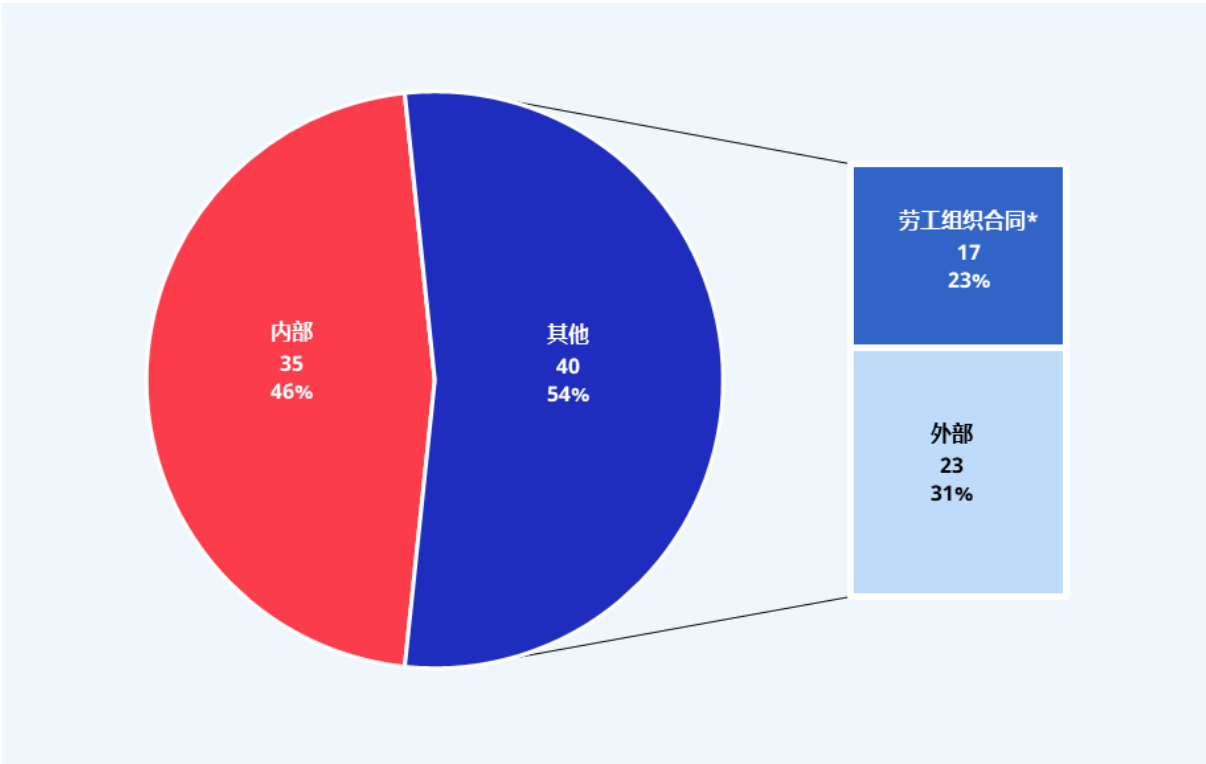
► 图 17. 2022–2025 年招聘、委派和安置系统(RAPS)开放的竞聘职位数目



► 图 18. 2022-2025 年按职等分列的空缺职位数目



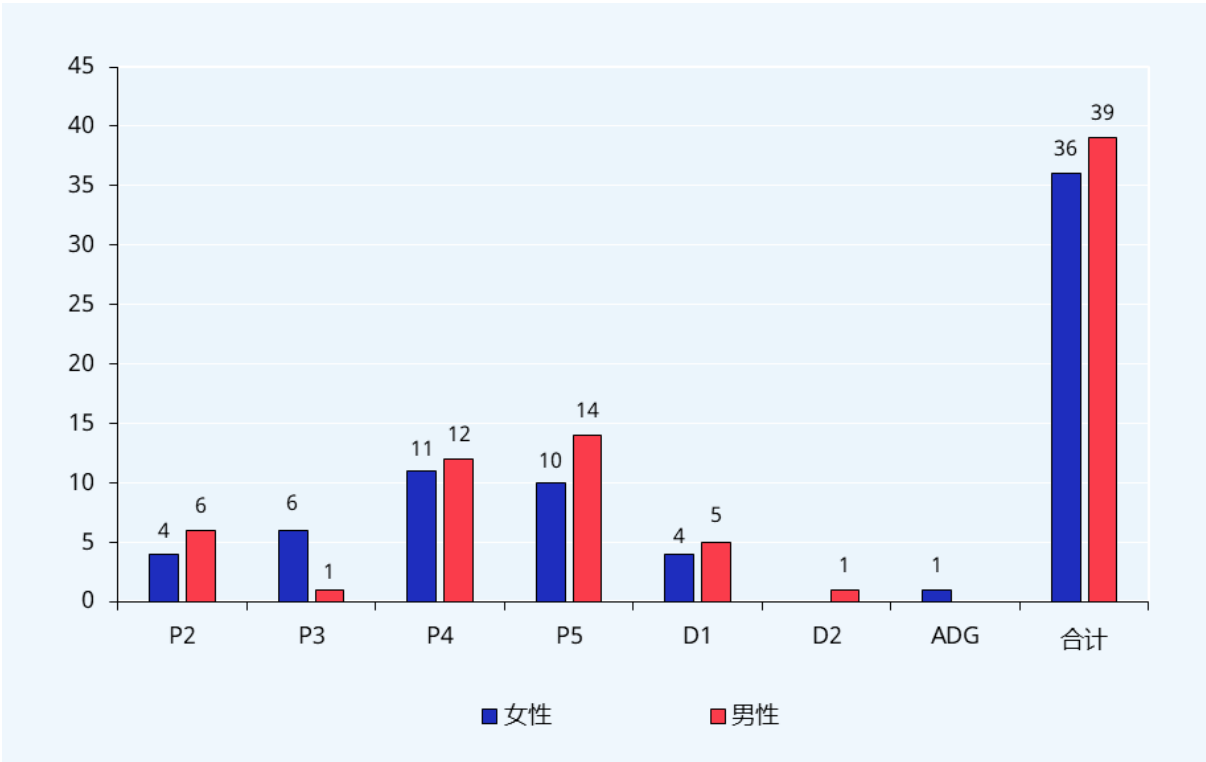
► 图 19. 2025 年内部和外部补缺职位分布



*持有劳工组织雇佣合同但尚未通过试用期或未完成至少 5 年连续服务的候选人。

**持有劳工组织雇佣合同但不被视为内部候选人的人员。

► 图 20. 2025 年按职等和性别分列的补缺职位分布



5.2. 2025 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)

17. 2025 年新任用了 41 名受地域分配限制的非语言类职员，其中 10 人来自代表性不足的国家，1 人来自 2024 年没有国民任职的国家(莫桑比克)。

► 表 14

不足 ⁽¹⁾		适度 ⁽²⁾		偏高 ⁽³⁾	
国家	合计	国家	合计	国家	合计
澳大利亚	1	德国	1	阿尔及利亚	1
奥地利	1	莫桑比克*	1	加拿大	3
中国	1	新西兰**	1	哥伦比亚	1
日本	2	挪威	1	埃及	1
大韩民国	1	英国	2	法国	4
美国	2			加纳	1
				印度	2
				意大利	2
				肯尼亚	1
				黎巴嫩	1
				马达加斯加	1
				墨西哥	1

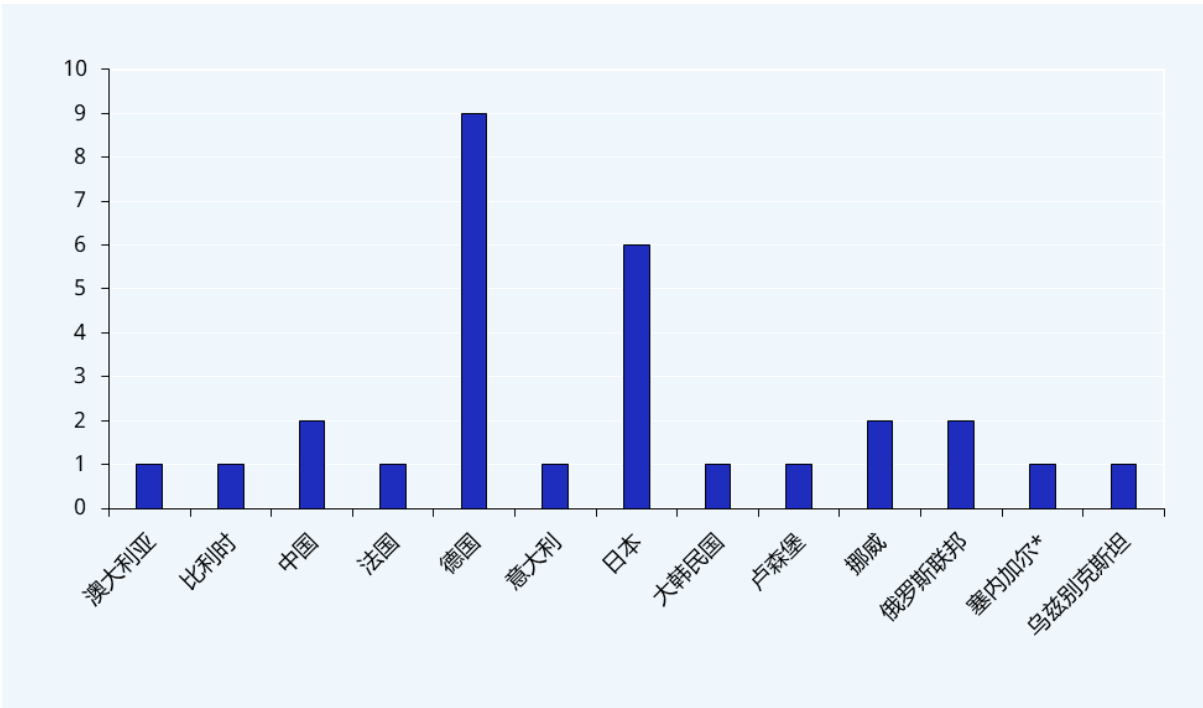
不足 ⁽¹⁾		适度 ⁽²⁾		偏高 ⁽³⁾	
国家	合计	国家	合计	国家	合计
				荷兰王国	1
				葡萄牙	2
				西班牙	3
				瑞士	2
合计	8	合计	6	合计	27

(1) 截至 2025 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 2025 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 2025 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。 * 2024 年无国民任职的国家。 ** 2024 年国民任职人数不足的国家。

5.3. 按国家和来源区域分列的初级专业官员及实习生分布

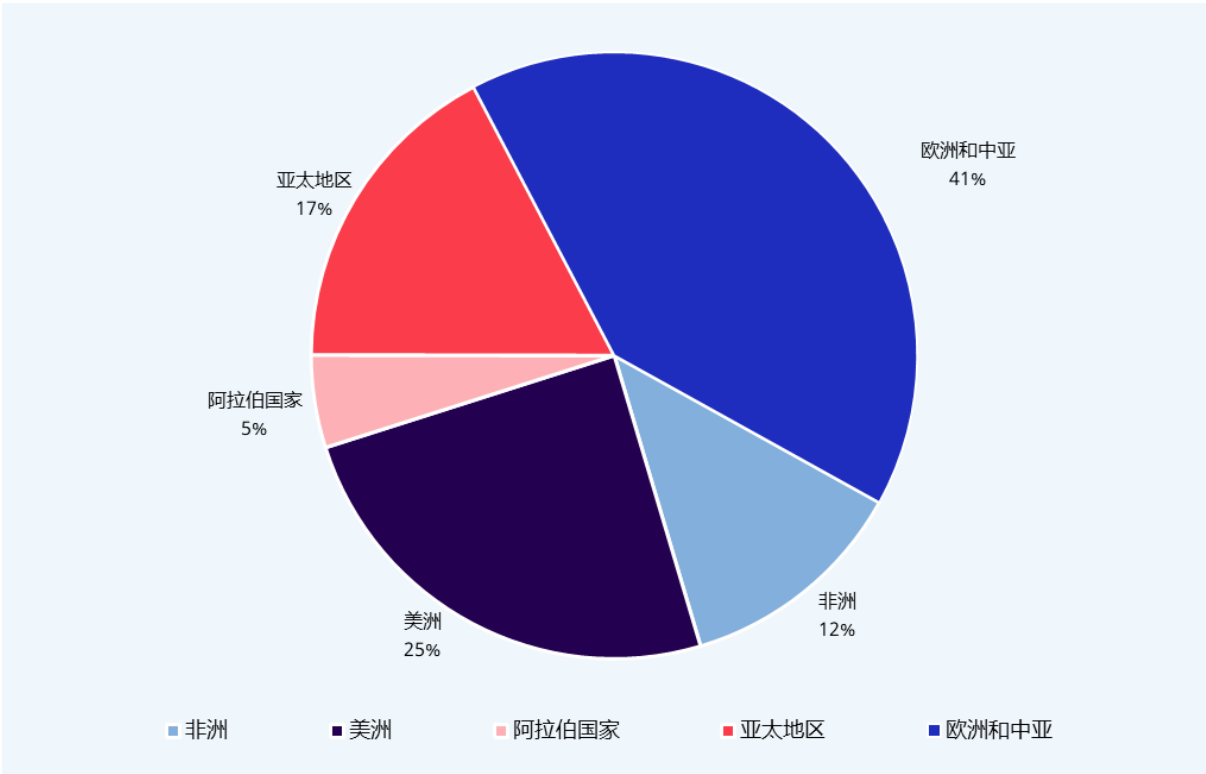
18. 初级专业官员(JPO)计划仍是劳工组织重要的人才输送渠道，为年轻专业人士提供参与劳工组织工作、积累国际工作经验的机会。截至 2025 年 12 月 31 日，共有 12 个活跃的捐助国资助了来自 13 个不同国籍的初级专业官员。在这 12 个国家中，有 6 个国家在劳工组织中的代表性不足(澳大利亚、中国、日本、韩国、俄罗斯联邦和乌兹别克斯坦)。总体而言，劳工组织已与 23 个捐助国就该计划达成协议，显示出通过该计划进一步提升多样性的潜力。实习计划是另一种吸引更多青年人才参与劳工局工作的方式，以期从长远角度推动员工队伍年轻化。2025 年，劳工组织共有 81 名实习生，涵盖 37 个不同国籍(2024 年有 80 名实习生，涵盖 40 个国籍)。考虑到实习计划因资金流动性问题暂停，且自 2025 年 9 月起未签署新协议，这体现了该计划的实力。

► 图 21. 按国籍国分列的初级专业官员分布



* 由法国供资。

► 图 22. 按来源区域分列的实习生分布



5.4. 职员流动(经常预算职员)

► 表 15

流动类别	2024 年				2025 年				合 计
	P		GS		P		GS		
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	
地域流动	28	26	1	0	17	28		1	101
外地到总部	7	6	1		5	5		1	25
总部到外地	7	3			2	9			21
外地到外地	14	17			10	14			55
同级调动	52	40	21	11	14	24	11	4	177
经常预算内部	27	23	13	6	8	17	8	2	104
从发展合作调入	14	10	6	4	4	5	3	2	48
调往发展合作	11	7	2	1	2	2			25
机构间流动	7	4	1	0	34	21	3		70
从联合国机构调入	5	3	1		3	2	2		16
调往联合国机构	2	1				1	1		5
提 职	43	30	16	11	31	18	15	8	172
本单位内部	19	15	12	9	15	8	8	5	91
调 动	24	15	4	2	16	10	7	3	81

离 职	28	37	25	23	41	24	22	8	208
退 休	10	13	14	10	11	12	8	4	82
其 他	18	24	11	13	30	12	14	4	126

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。

▶ 6. 监测工作与后续措施

19. 本年度《职员组成和结构报告》提供了劳工组织员工队伍在某一时刻的简况，并就劳工局的多样性提供了前瞻性视角。它是衡量劳工组织《2022-2025 年人力资源战略》设定的多样性目标进展与成果的重要工具。
20. 展望未来，《2026-2029 年国际劳工组织人力资源战略》将继续高度重视地域多样性，确保与员工队伍调整相关的改革措施能够体现公平地域代表性的至关重要意义。