

理 事 会

第 341 届会议，2021 年 3 月，日内瓦

计划、财务和行政管理部分

PFA

日期：2021 年 3 月 5 日

原文：英文

职员组成和结构 (截至 2020 年 12 月 31 日)

文件目的

概要：本文件载有截至 2020 年 12 月 31 日劳工局职员组成和结构的资料。它按职类、任职地点、合同类型和资金来源提供了职员组成情况概览。此外，它根据《2018-2021 年人力资源战略》规定的产出目标，还提供了关于性别、年龄和地域多样性以及职员流动模式的具体信息。

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.338/PFA/INF/5。

► 目 录

	页 次
导 言	5
1. 国际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	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. 地域多样性	11
2.1. 按来源地区、职等、合同类型和资金来源分列的所有职员分布	11
2.2. 成员国代表性(适当幅度和代表性状况)	14
2.3. 按国家和来源地区分列的初级专业人员分布	21
3. 性别多样性	21
3.1. 按来源区域、国籍国和资金来源分列的性别分布	23
3.2. 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)	27
4. 招聘与职员流动	29
4.1. 2016-2020 年发布的专业职类职位空缺通知(经常预算职员)	29
4.2. 2020 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)	31
4.3. 职员流动(经常预算职员)	31
4.4. 退休——专业及以上职类(经常预算职员)	32

► 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,该计划旨在增强国际劳工组织职员性别均衡和地域多样性,并确保兼顾国际劳工组织职员的必要技能和经验广度(包括与三方成员有关的经验),以有效履行本组织的使命。此外,根据理事会在第 335 届会议(2019 年 3 月)上通过的决定,理事会要求总干事向其第 338 届会议(2020 年 3 月)提交按职类和职等列出的经常预算职员性别和地域分布情况。¹
2. 根据理事会提供的指导,本文件载有截至 2020 年 12 月 31 日劳工局职员组成和结构的全面资料。它力求按照上述行动计划倡议 7 的设想,编写一份劳工局员工队伍性别均衡和地域多样性年度展望报告。²
3. 本文件从性别均衡目标和国家代表性适当幅度的角度介绍了劳工局职员的多样性,上述目标和幅度是根据每个成员国的经常预算会费额为专业及以上职类经常预算职位确定的。本文件还纳入了一套有关国际劳工组织更广泛员工队伍的数据和分析,以便更准确地反映其职员的多样性,并按照《2018-2021 年人力资源战略》概述的目标评估进展情况。³

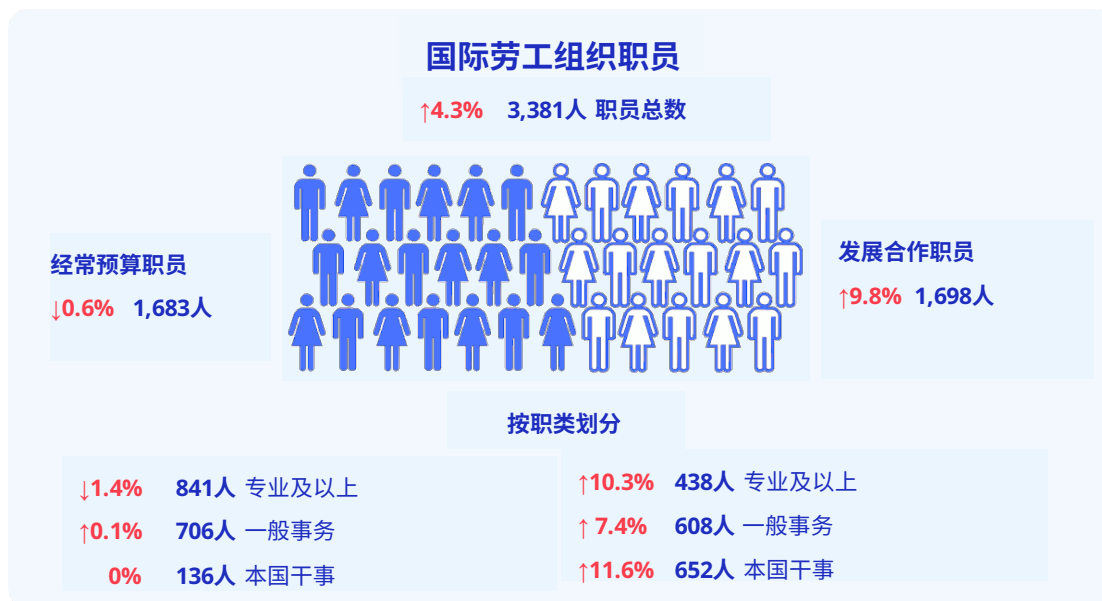
► 1. 国际劳工组织员工队伍组成概览

4. 本节提供了截至 2020 年 12 月 31 日劳工局职员组成、结构和工作地点的总体信息。
5. 截至 2020 年 12 月 31 日,国际劳工组织共有职员 3,381 人,比 2019 年增加了 4.3%。劳工局继续大力改善性别均衡性和地域多样性。虽然仍需做出进一步努力,以确保在所有职等中实现性别均衡,但女性在国际劳工组织员工队伍中已占 53.9%,在专业及以上职类中占 48%。劳工局采取的若干行动还促进职员组成进一步多样化,使有代表性的国籍数量略有增加。所有这些行动都符合《2018-2021 年人力资源战略》、《2018-2021 年性别均衡行动计划》以及《改善国际劳工组织员工队伍性别均衡性和地域多样性行动计划》的目标。
6. 与 2019 年相比,以下主要趋势值得注意:
 - **国际劳工组织职员:** 经常预算雇用的职员总数减少了 0.6%,而发展合作项目雇用的职员增加了 9.8%,本国干事职类的人员大幅增长。2019 冠状病毒病(COVID-19)疫情对劳工局 2020 年雇用的职员总数没有重大影响。项目职员的增加符合劳工局在疫情期间开展发展合作活动的承诺。

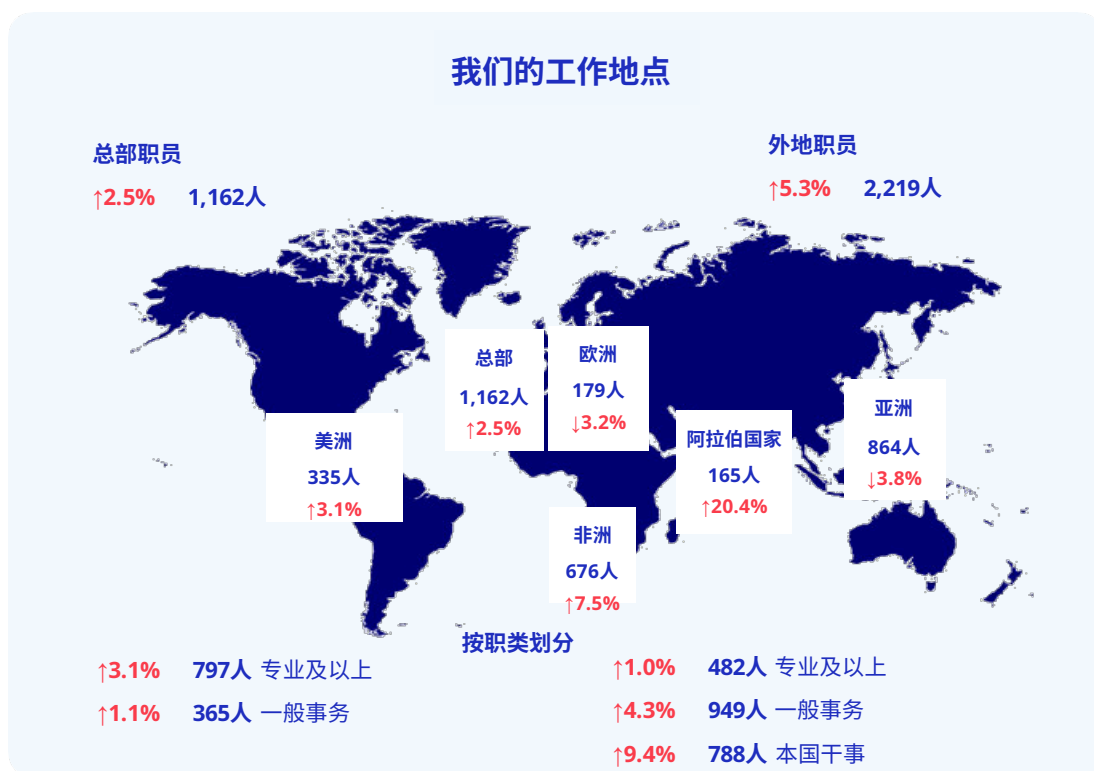
¹ 理事会文件 GB.337/PV, 第 1116 段。

² 理事会文件 GB.337/PFA/11, 第 26 段。

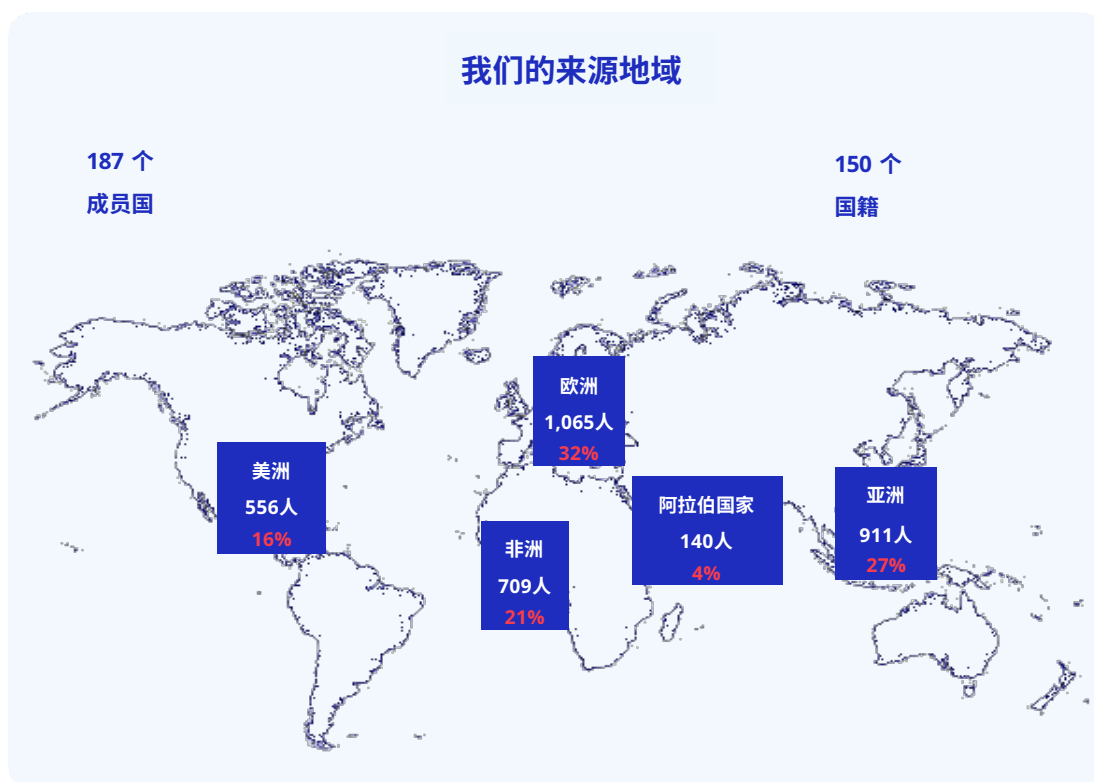
³ 理事会文件 GB.331/PFA/13。



- **我们的工作地点：**在所有职类的职员中，在外地办事处任职的职员人数都有所增加，其中阿拉伯国家(20.4%)和非洲地区(7.5%)增长最为显著。



- **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 148 个增加到 150 个。⁴



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. 在国际劳工组织 3,381 名职员中，有 1,279 名专业及以上职类人员(所有资金来源)，其中 482 人(38%)在各地区任职。2020 年，P5 及以上级别的职员占这一职类职员的 34.1%，P1 到 P4 级别的职员占 65.9%。
8. 国际劳工组织共有 2,102 名一般事务职类和本国干事职类的职员(所有资金来源)。其中，1,737 人(83%)在各地区任职。与 2019 年相比，总部职员总人数(所有职类和资金来源)略有增长，而派驻各地区有效服务国际劳工组织三方成员的职员人数增加了 112 名，即 5.3%。阿拉伯国家是职员人数增长最多的地区(20.4%)，而这主要是由于当地项目激增。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。

⁴ 均与前一年作对比。

► 表 1

职员类别与工作地点	受雇人员						
	经常预算职员			(2019)	发展合作职员 * (2019)		合计 (2019)
	FT	WLT	小计		FT		
总部							
专业及以上职类(P)	322	270	592	(599)	205	(174)	797 (773)
一般事务职类(GS)	36	287	323	(322)	42	(39)	365 (361)
小计	358	557	915	(921)	247	(213)	1 162(1 134)
外地办事处							
专业及以上职类(P)	157	92	249	(254)	233	(223)	482 (477)
本国干事职类(NO)	63	73	136	(136)	652	(584)	788 (720)
一般事务职类(GS)	95	288	383	(383)	566	(527)	949 (910)
小计	315	453	768	(773)	1 451	(1 334)	2 219(2 107)
总计	673	1 010	1 683	(1 694)	1 698	(1 547)	3 381(3 241)

* 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	7	17	24	1	25
D1	32	36	68	2	70
DIR	6		6		6
P5	96	169	265	61	326
P4	185	98	283	151	434
P3	99	38	137	131	268
P2	41	4	45	81	126
P1	3		3	11	14
合计	479	362	841	438	1 279

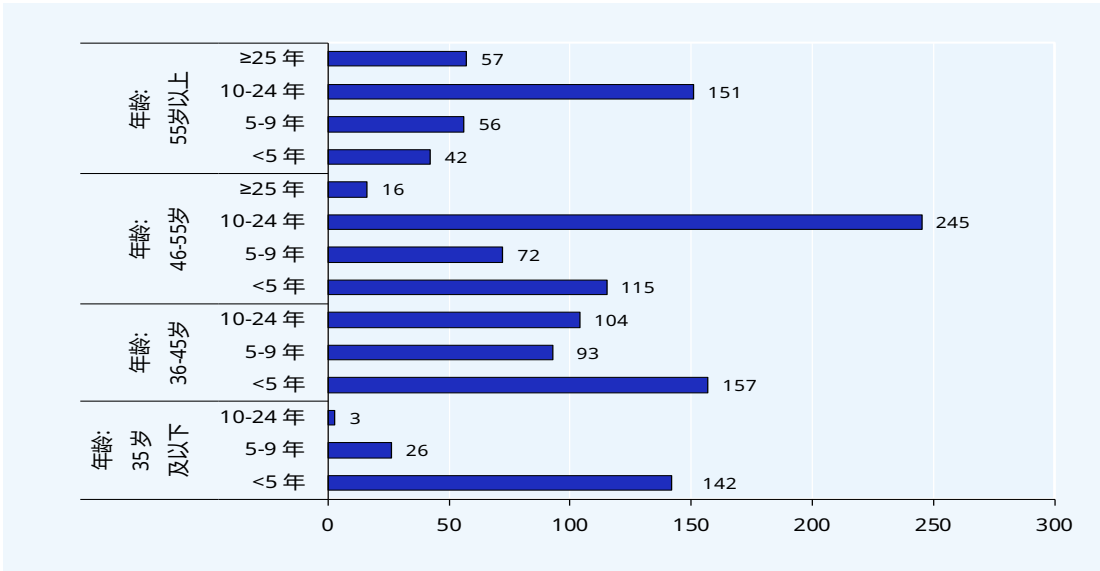
职类和职等	受雇人员				合计
	经常预算职员			发展合作职员*	
	FT	WLT	小计	FT	
本国干事					
CORR	12		12		12
NOC		4	4	15	19
NOB	23	40	63	261	324
NOA	28	29	57	376	433
合计	63	73	136	652	788
一般事务					
G7	1	98	99	27	126
G6	41	191	232	166	398
G5	48	158	206	211	417
G4	22	72	94	89	183
G3	13	32	45	17	62
G2	6	24	30	96	126
G1				2	2
合计	131	575	706	608	1 314
总计	673	1 010	1 683	1 698	3 381

* 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。

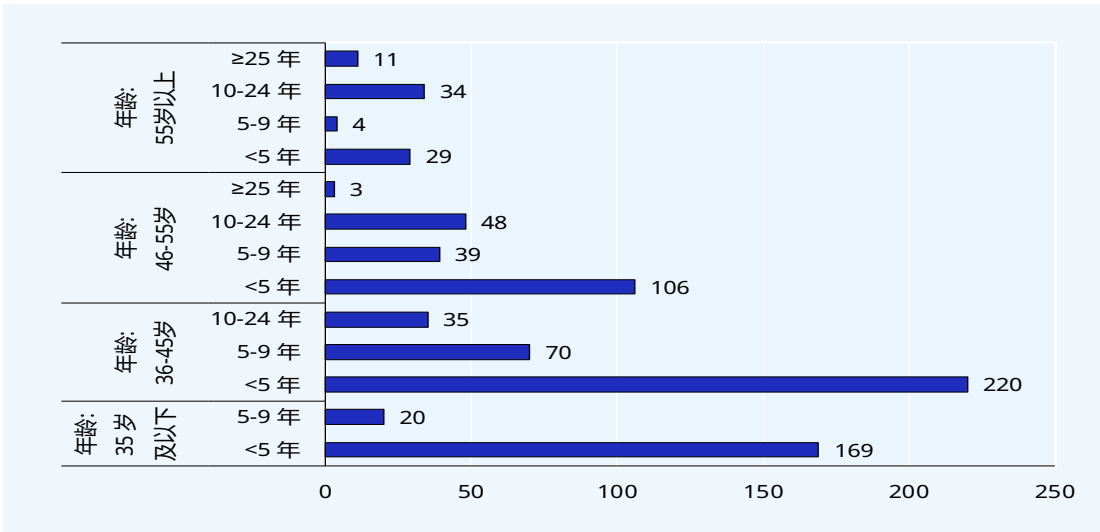
1.3. 按年龄和服务年限分列的职员分布

9. 劳工局从 2018 年 1 月 1 日起将法定离职年龄提高到 65 岁，这继续导致 2018-2020 期间退休人数减少，并限制了劳工局在此期间推进员工队伍年轻化的能力。目前，国际劳工组织职员的平均年龄为 45.4 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 47.4 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 45.4 岁和 42.4 岁。
10. 为了应对劳动世界未来的挑战，劳工局认识到年轻人参与和发展的重要性，这是人员更替规划和多样化的一个关键因素。因此正在根据其改善性别均衡性和地域多样性的行动计划，筹划一系列吸引新人才的举措。在制定这些举措时，正在考虑从 COVID-19 疫情中吸取的经验教训。以下 3 张图载有按年龄和服务年限分列的职员详细统计数据。

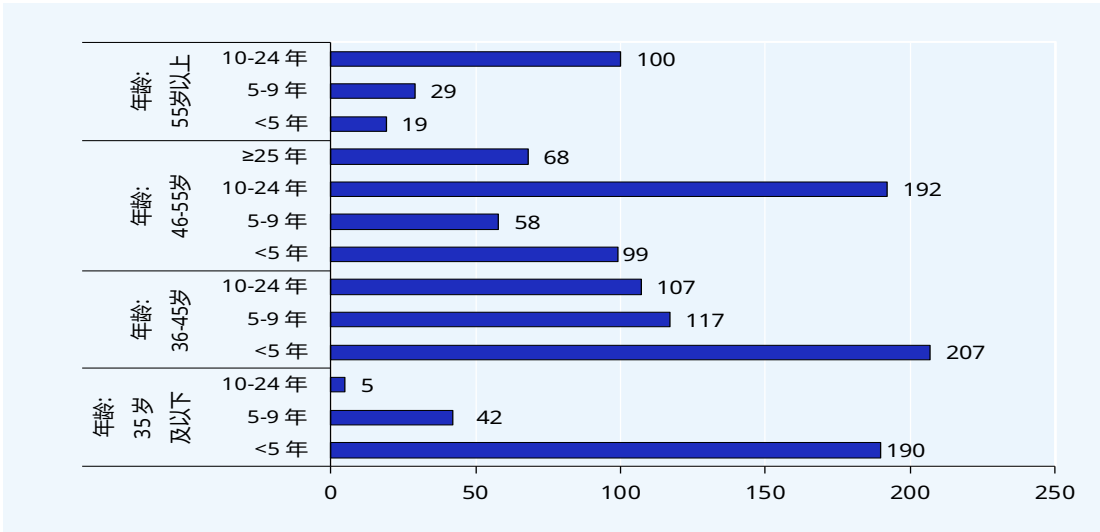
► 图 1. 按年龄和服务年限分列的专业职员分布



► 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. 地域多样性

11. 本节详述了按来源地区和国籍国分列的所有职员分布，并简述了目前国际劳工组织员工队伍(包括初级专业人员)的地域多样性。在总共 187 个成员国中，50 个(27%)代表性偏高，60 个(32%)代表性适度，77 个(41%)代表性不足。第 2.2 节载有按成员国和代表性状况分列的详细信息。力求实现适度地域代表性仍是劳工局的优先事项。尽管 COVID-19 疫情对原先计划的一些外联活动产生了影响，但劳工局在疫情期间实施的替代性工作安排扩大了远程工作的范围，这是为空缺职位吸引更多样化的新人才库的一个重要因素。

2.1. 按来源地区、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	6	2	8		8
P5	15	17	32	8	40
P4	26	7	33	34	67
P3	7	5	12	21	33
P2	2	1	3	7	10
NOC		1	1	8	9
NOB	5	16	21	99	120
NOA	5	7	12	88	100
G7		25	25	6	31
G6	16	23	39	62	101
G5	15	26	41	41	82
G4	2	11	13	9	22
G3	4	11	15	8	23
G2	2	9	11	44	55
G1				2	2
合计	107	165	272	437	709

► 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	1	4	5	1	6
D1	5	7	12	1	13
P5	16	40	56	11	67
P4	51	27	78	25	103
P3	18	8	26	26	52
P2	10	1	11	14	25
P1	1		1	1	2
NOC		1	1	1	2
NOB	3	11	14	16	30
NOA	6	12	18	56	74
G7	1	16	17	7	24
G6	5	30	35	11	46
G5	9	24	33	29	62
G4	3	11	14	17	31
G3	1	6	7	1	8
G2	2		2	7	9
合计	134	198	332	224	556

► 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	4	10
P4	3	1	4	2	6
P3	2	2	4	5	9
P2				3	3
NOB	1		1	25	26
NOA	2		2	27	29
G7		2	2		2
G6	2	2	4	11	15
G5		5	5	13	18
G4		2	2	6	8
G3				3	3

G2		3	3	7	10
合计	14	20	34	106	140

► 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	1	1	2		2
D1	3	6	9		9
DIR	1		1		1
P5	13	25	38	13	51
P4	18	21	39	22	61
P3	11	5	16	19	35
P2	8		8	15	23
P1	1		1	1	2
NOC		1	1	5	6
NOB	11	11	22	109	131
NOA	14	9	23	168	191
G7		16	16	11	27
G6	10	44	54	53	107
G5	11	27	38	107	145
G4	2	9	11	37	48
G3	3	11	14	3	17
G2	2	12	14	38	52
合计	112	198	310	601	911

► 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	5	8	13		13
D1	18	21	39	1	40
DIR	5		5		5
P5	49	84	133	25	158
P4	87	42	129	68	197
P3	61	18	79	60	139

P2	21	2	23	42	65
P1	1		1	9	10
CORR	12		12		12
NOC		1	1	1	2
NOB	3	2	5	12	17
NOA	1	1	2	37	39
G7		39	39	3	42
G6	8	92	100	29	129
G5	13	76	89	21	110
G4	15	39	54	20	74
G3	5	4	9	2	11
合计	306	429	735	330	1 065

2.2. 成员国代表性(适当幅度和代表性状况)

- 12.** 成员国在国际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(即由国际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方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⁵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	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	0	0	1-2	不足
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	4	4	1-2	偏高
中非共和国	1	0	1	1-2	适度

⁵ 表 8 到 12 计算了截至 2020 年 12 月 31 日的适当幅度。

国籍国	女	男	合计	适当幅度	国家代表性状况
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	2	3	1-2	偏高
莱索托	1	1	2	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	1	0	1	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

国籍国	女	男	合计	适当幅度	国家代表性状况
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	1	3	4	1-2	偏高
塞舌尔	1	0	1	1-2	适度
塞拉利昂	0	1	1	1-2	适度
索马里	0	0	0	1-2	不足
南非	2	3	5	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	2	1	3	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	2	2	4	1-2	偏高
津巴布韦	0	4	4	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	3	8	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	3-5	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	60-81	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	0	2	2	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
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	0	0	1-2	不足
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

国籍国	女	男	合计	适当幅度	国家代表性状况
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	1	0	1	1-2	适度
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
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	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	4	4	8	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	48	75	22-37	偏高
格鲁吉亚	0	2	2	1-2	适度
德国	23	25	48	31-51	适度
希腊	1	4	5	2-3	偏高
匈牙利	2	1	3	1-2	偏高
冰岛	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
爱尔兰	1	4	5	2-3	偏高
以色列	1	1	2	2-4	适度
意大利	18	25	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	7	10	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
波兰	1	1	2	4-7	不足
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	1	4	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	22	12	34	11-18	偏高
瑞典	4	1	5	5-8	适度
瑞士	8	4	12	6-10	偏高
塔吉克斯坦	1	0	1	1-2	适度
土耳其	2	3	5	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	11	20	31	23-38	适度
乌兹别克斯坦	0	0	0	1-2	不足

► 表 12. 美洲

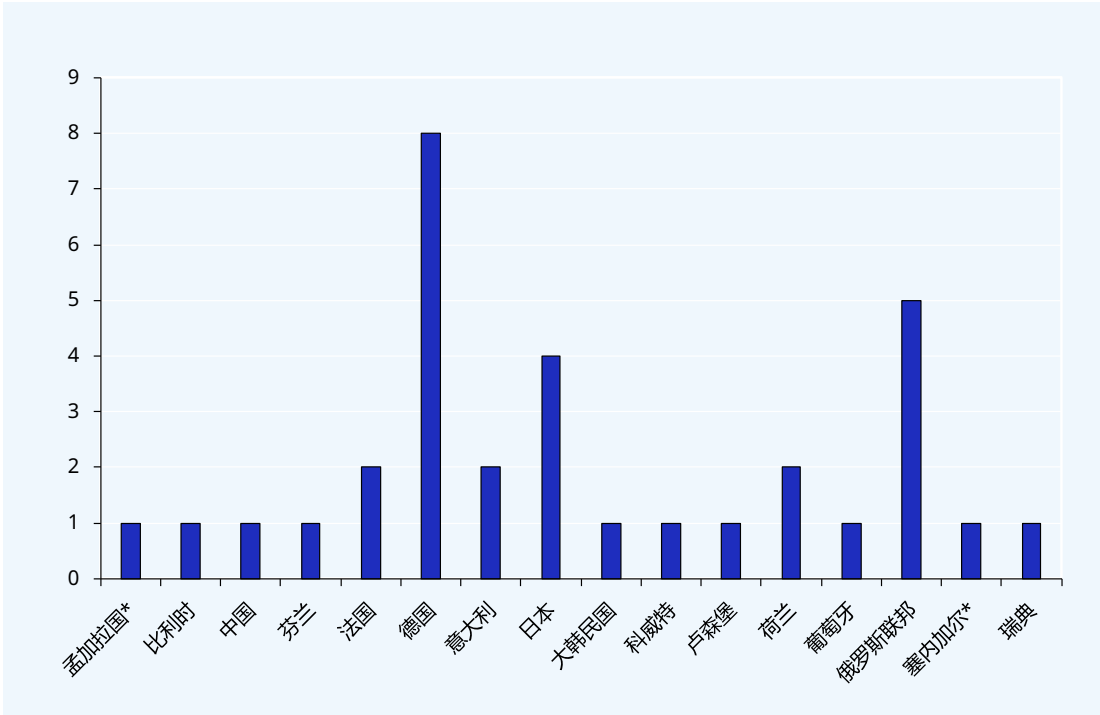
国籍国	女	男	合计	适当幅度	国家代表性状况
安提瓜和巴布达	0	0	0	1-2	不足
阿根廷	8	8	16	5-8	偏高
巴哈马	0	0	0	1-2	不足
巴巴多斯	0	0	0	1-2	不足
伯利兹	0	0	0	1-2	不足
多民族玻利维亚国	1	2	3	1-2	偏高
巴西	7	8	15	15-25	适度
加拿大	15	8	23	14-23	适度
智利	2	2	4	2-3	偏高
哥伦比亚	2	2	4	1-2	偏高
哥斯达黎加	3	5	8	1-2	偏高
古巴	1	0	1	1-2	适度
多米尼克	0	1	1	1-2	适度
多米尼加共和国	2	1	3	1-2	偏高
厄瓜多尔	3	1	4	1-2	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	6	11	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	3	8	11	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

国籍国	女	男	合计	适当幅度	国家代表性状况
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	38	31	69	111-148	不足
乌拉圭	1	2	3	1-2	偏高
委内瑞拉玻利瓦尔共和国	0	3	3	4-6	不足

2.3. 按国家和来源地区分的初级专业人员分布

14. 截至 2020 年 12 月 31 日，国际劳工组织有 33 名初级专业人员，来自 16 个不同的国家。

► 图 4. 按国籍国分列的初级专业人员分布

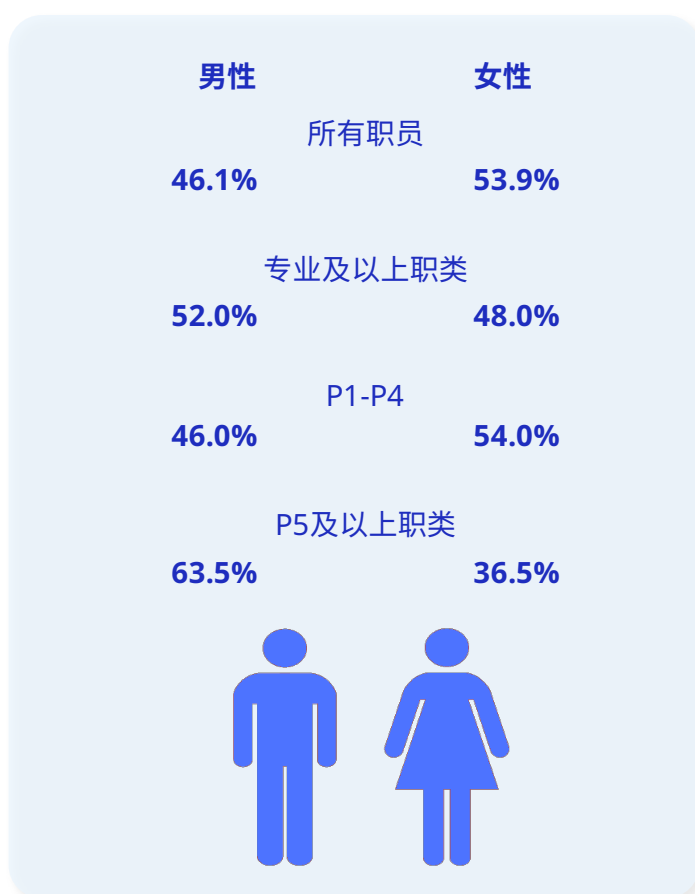


* 由荷兰供资。

► 3. 性别多样性

15. 本节根据《2018-2021 年人力资源战略》中预期的指标(专业和高级职位中的性别平等)概述了性别多样性方面的情况。相比地域分配一节，本节涵盖更多的人员，因为性别数据涵盖所有定期或无限期合同职员，无论其职位的资金来源如何，而地域分配数据仅限于在受地域分配限制的职位上任职的职员(国际专业及以上职位，由经常预算供资，通过竞争聘用)。

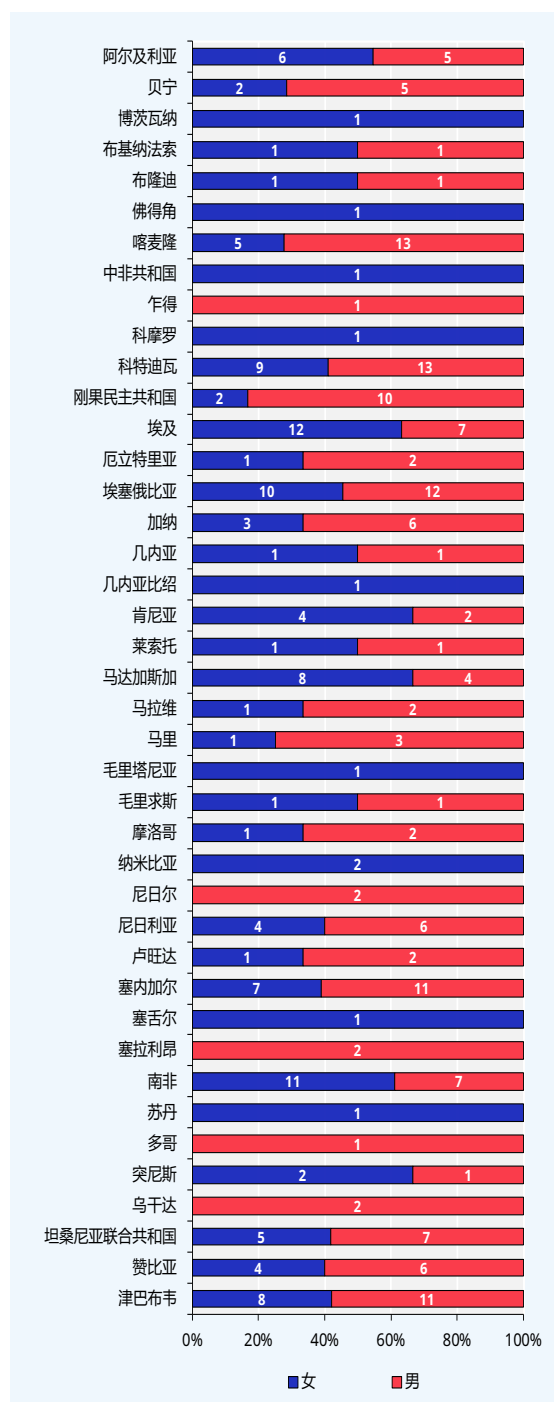
16. 截至 2020 年 12 月 31 日，女性在劳工局职员中占多数(53.9%)。在专业及以上职类中，她们占 48%；在一般事务职类中，61.1%；在本国专业干事职类中，51.4%。女性在 P1-P4 职等中占多数(54%)。然而，在 P5 及以上职等需做出更多努力，此类职等的女性比例为 36.5%。有必要更努力地增加具备资格的女性的申请数量，包括来自内部人才管道的申请数量，在实施行动计划时将对此予以特别关注。COVID-19 疫情表明，必须继续注重适当的人力资源政策，以支持工作与生活的平衡和工作人员的福祉，这是促进性别多样性的一个有利因素。由于疫情期间实行的居家办公安排会对有家庭责任的职员产生影响，劳工局已采取适当措施，尽可能地提供必要支持，并确保所有职员获得所需的信息技术。



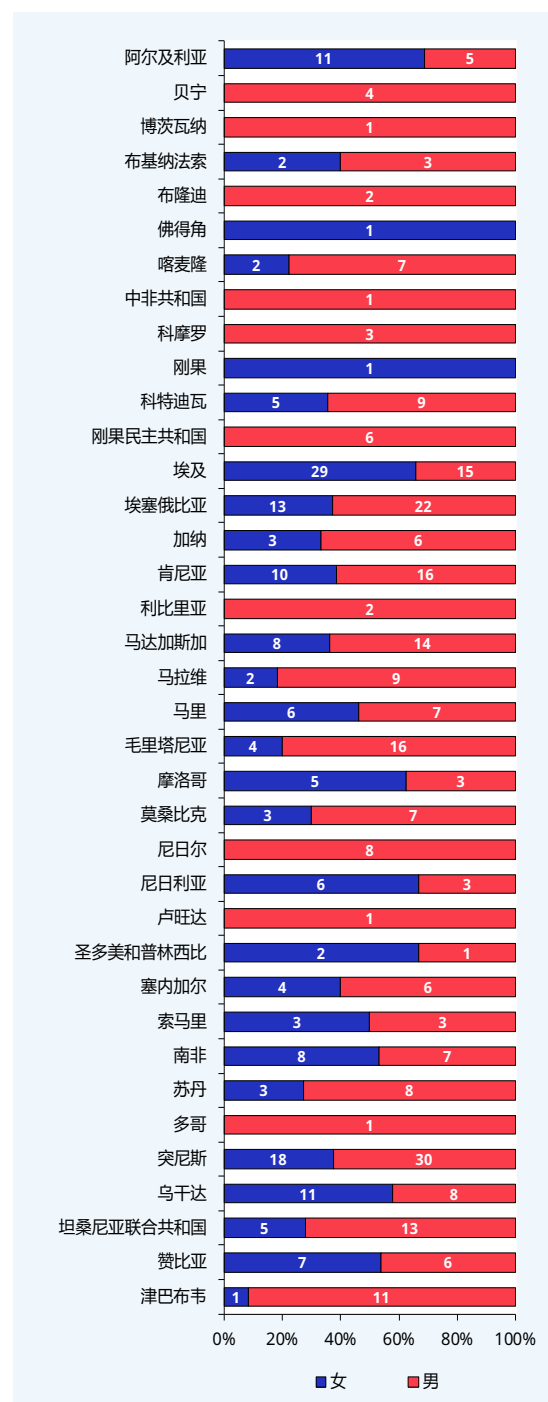
3.1. 按来源区域、国籍国和资金来源分列的性别分布

► 图 5. 非洲

(1) 经常预算职员

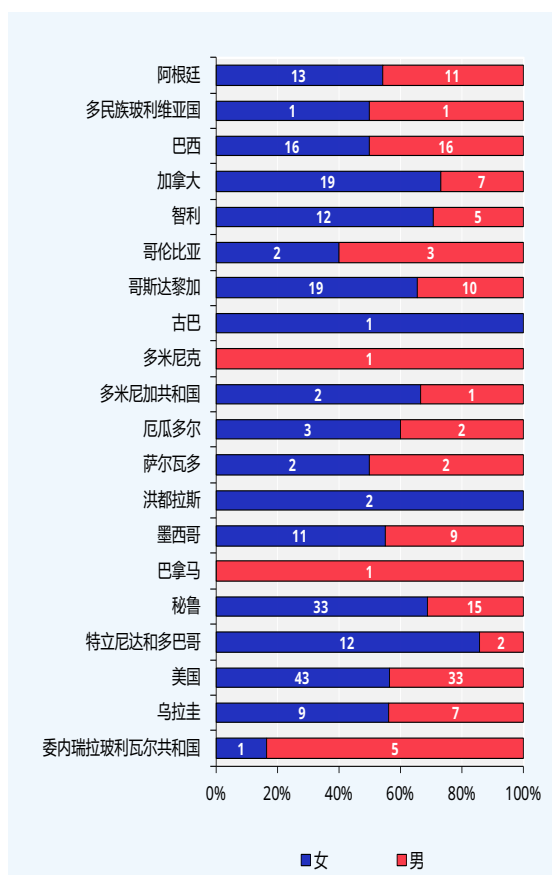


(2) 发展合作职员

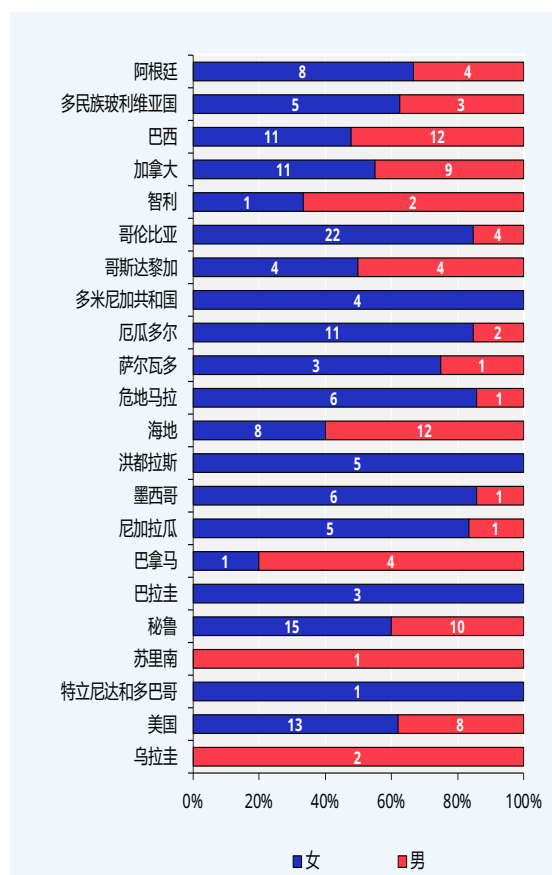


► 图 6. 美洲

(1) 经常预算职员

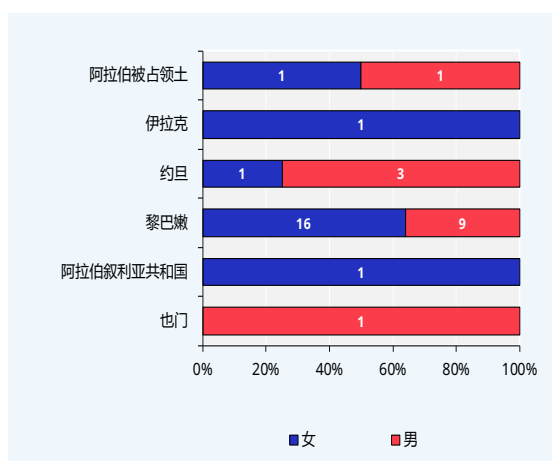


(2) 发展合作职员

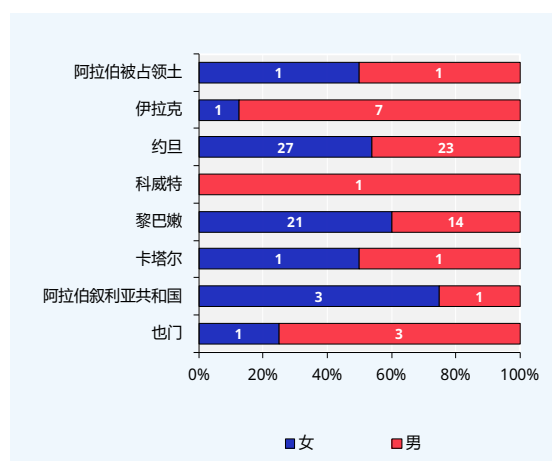


► 图 7. 阿拉伯国家

(1) 经常预算职员

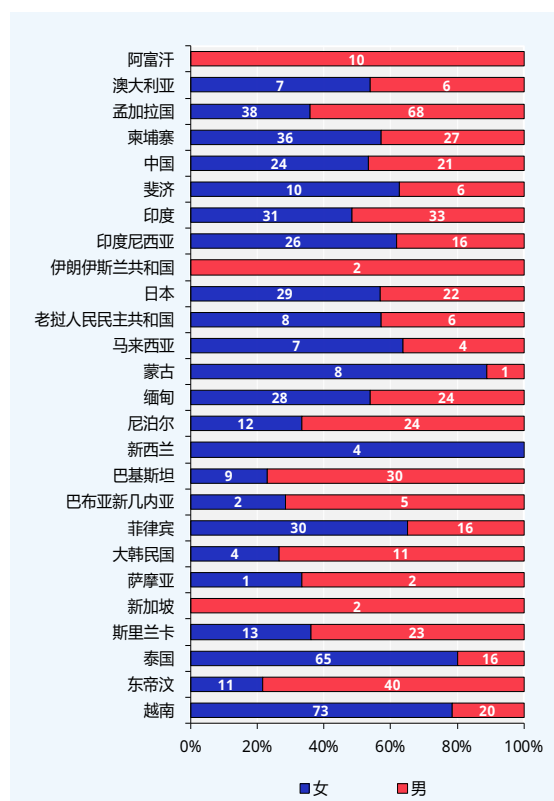


(2) 发展合作职员

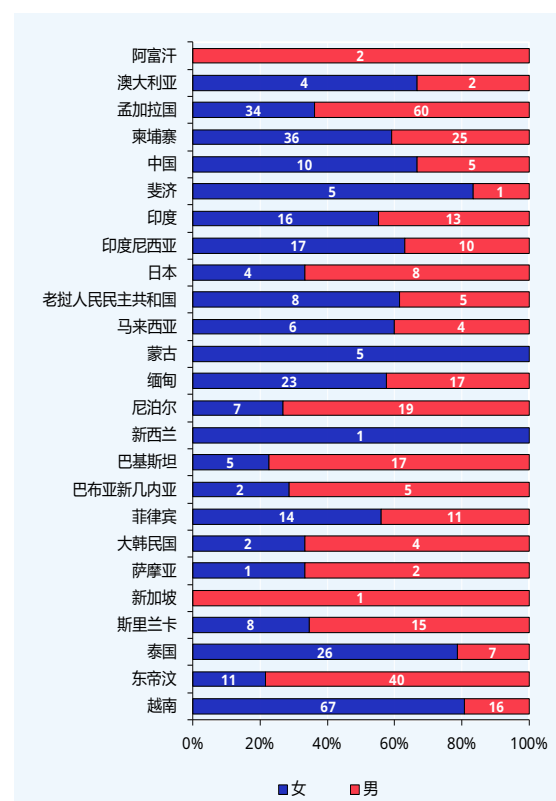


► 图 8. 亚太地区

(1) 经常预算职员

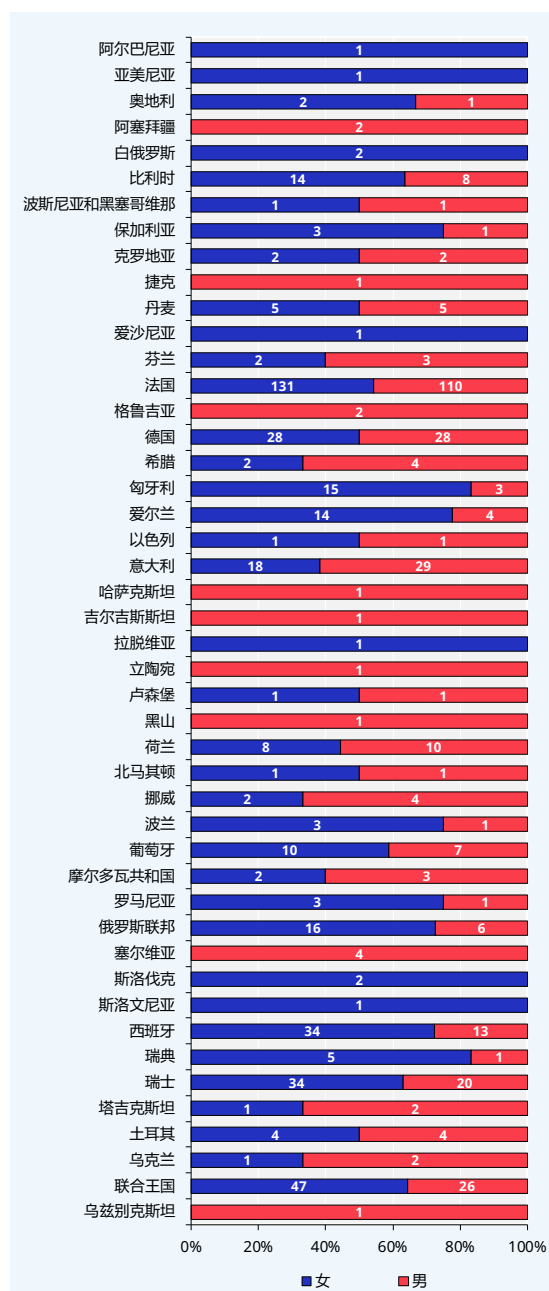


(2) 发展合作职员

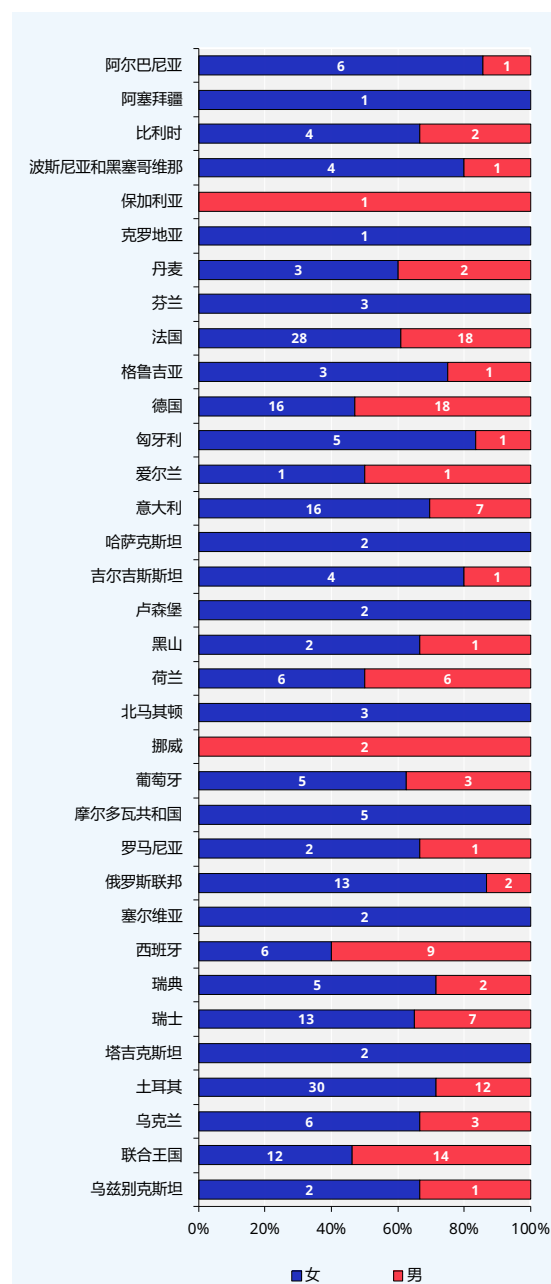


► 图 9. 欧洲

(1) 经常预算职员



(2) 发展合作职员

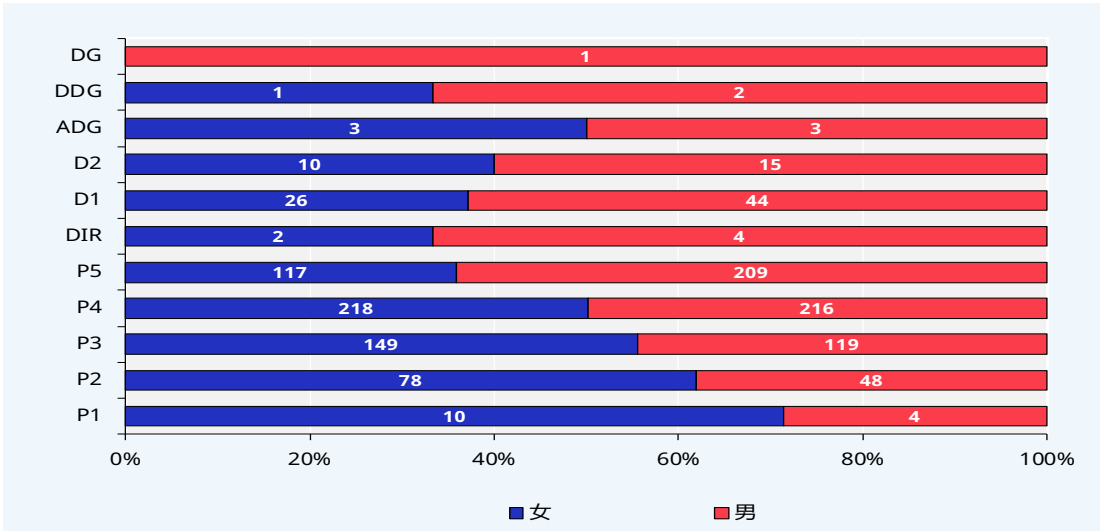


3.2. 按职类、年龄、职等和合同类型分列的性别分布(经常预算职员)

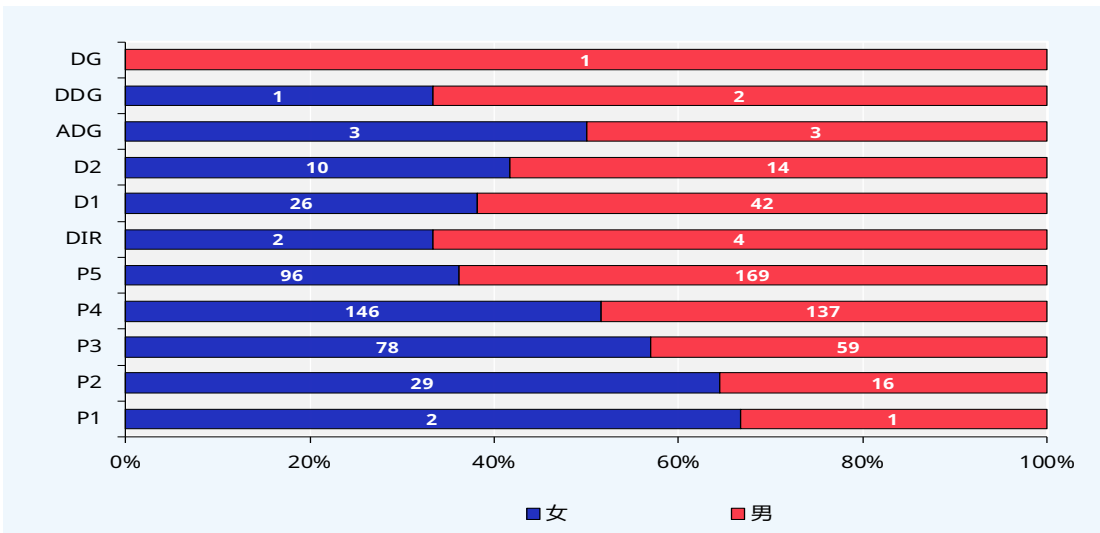
► 表 13

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		35	17	111	87	155	185	92	159	841
DG	FT								1	1
DDG	FT					1			2	3
ADG	FT					1	1	2	2	6
D2	FT					1	2	2	2	7
	WLT					1	4	6	6	17
D1	FT			1		5	9	5	12	32
	WLT					7	6	8	15	36
DIR	FT				1	1	1	1	2	6
P5	FT			3	8	14	28	12	31	96
	WLT			3	3	30	48	34	51	169
P4	FT	5	1	51	33	31	38	6	20	185
	WLT			8	11	34	24	11	10	98
P3	FT	8	8	32	22	16	9	3	1	99
	WLT			7	2	11	13	1	4	38
P2	FT	20	7	6	7	1				41
	WLT					1	2	1		4
P1	FT	2	1							3
本国干事合计		3	2	15	15	32	28	26	15	136
CORR	FT				4	3	2	1	2	12
NOC	WLT						1	3		4
NOB	FT	2		4	1	6	9	1		23
	WLT			6	1	6	8	14	5	40
NOA	FT	1	2	4	8	8	5			28
	WLT			1	1	9	3	7	8	29
一般事务与相关人员合计		21	19	115	62	196	100	125	68	706
G7	FT		1							1
	WLT			7	3	31	9	36	12	98
G6	FT	4	2	12	12	6	1	4		41
	WLT	3		25	16	75	23	37	12	191
G5	FT	9	9	10	2	11	2	4	1	48
	WLT	1	1	40	7	52	20	32	5	158
G4	FT	2	1	4	3	6	4	2		22
	WLT			14	3	13	17	9	16	72
G3	FT	1	1	2	4	1	2	1	1	13
	WLT	1	2	1	4		9		15	32
G2	FT		2		2		2			6
	WLT				6	1	11		6	24
总计		59	38	241	164	383	313	243	242	1 683

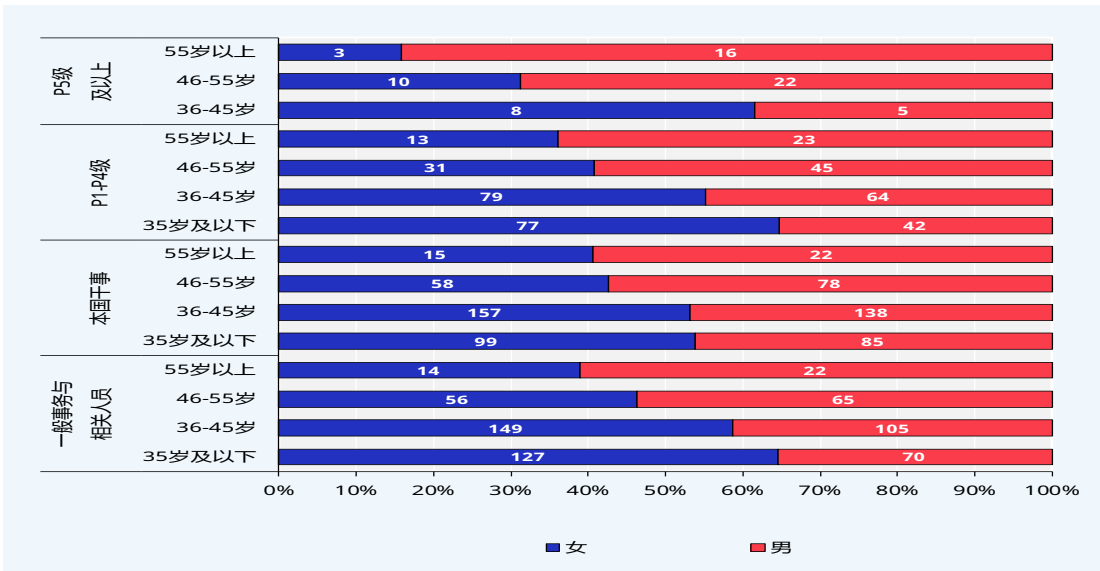
► 图 10. 专业及以上职类的性别分布



► 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

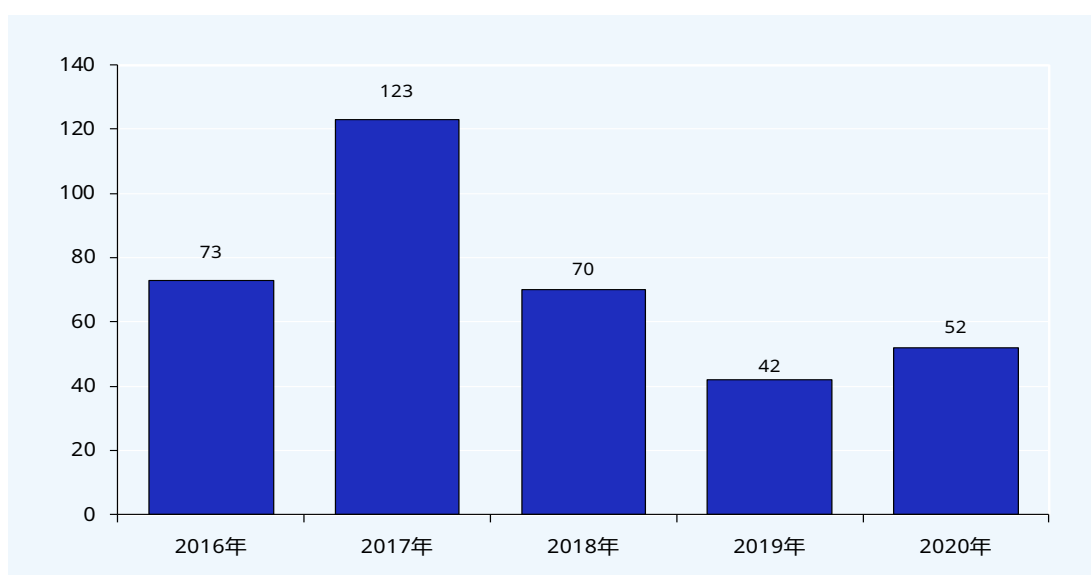


► 4. 招聘与职员流动

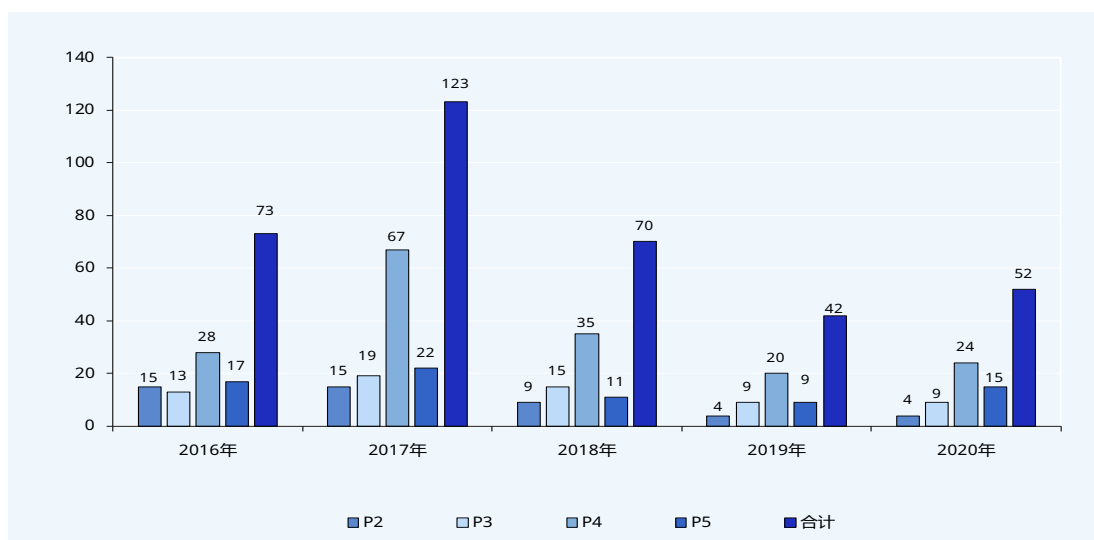
17. 本节提供了关于招聘和职员流动的信息，包括 2020 年加入劳工局的来自代表性不足国家且在受地域分配限制的经常预算职位上任职的职员人数。
18. 在 COVID-19 疫情期间，劳工局继续努力吸引、招聘和录用多样化且高素质的职员。2018 年 4 月启用的“国际劳工组织工作机会”(ILO Jobs) 电子招聘平台在 2020 年继续发挥重要作用。截至 2020 年 12 月，该平台拥有超过 350 万访客，包括超过 22 万名潜在应聘者，他们要么创建了个人资料，要么注册了关于职位发布的电子邮件提醒服务。在该网站上发布了 2,100 多个职位空缺(包括实习职位)，共收到超过 17.5 万份申请。劳工局继续加强伙伴关系招聘高素质人才，改善性别均等性和地域多样性。
19. 2020 年，尽管国际航班和旅行受到限制，还是进行了 78 次涉及工作地点变动的调动和 260 次职能调动(包括所有职员类别)。COVID-19 疫情并未显著影响流动政策的实施。但在许多情况下，职员不得不先从现有工作地点通过远程办公履职，直到他们能够到最终目的地报到。

4.1. 2016-2020 年发布的专业职类职位空缺通知(经常预算职员)

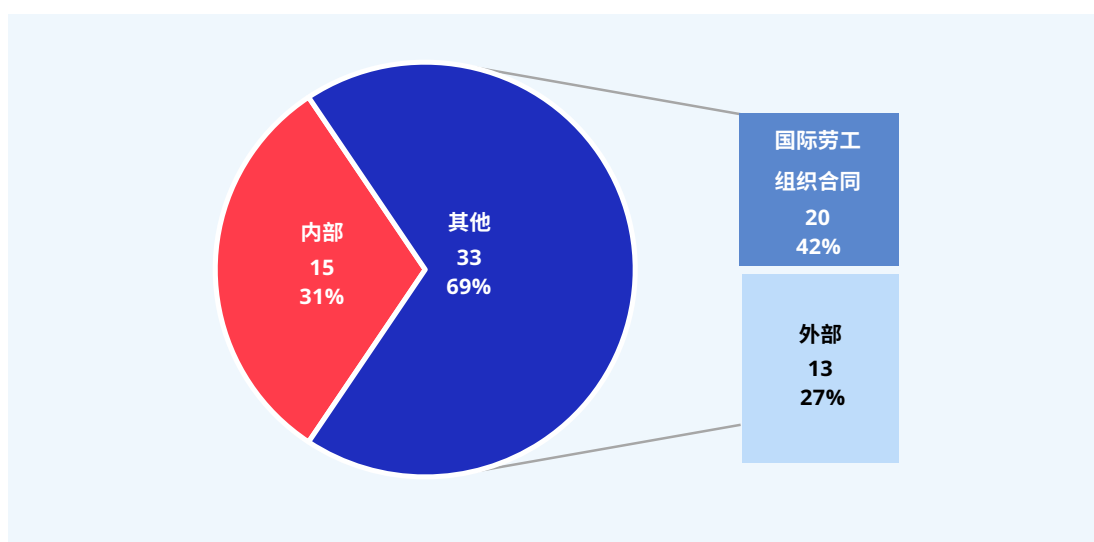
► 图 13. 2016-2020 年招聘、委派和安置系统(RAPS)开放的竞聘数目



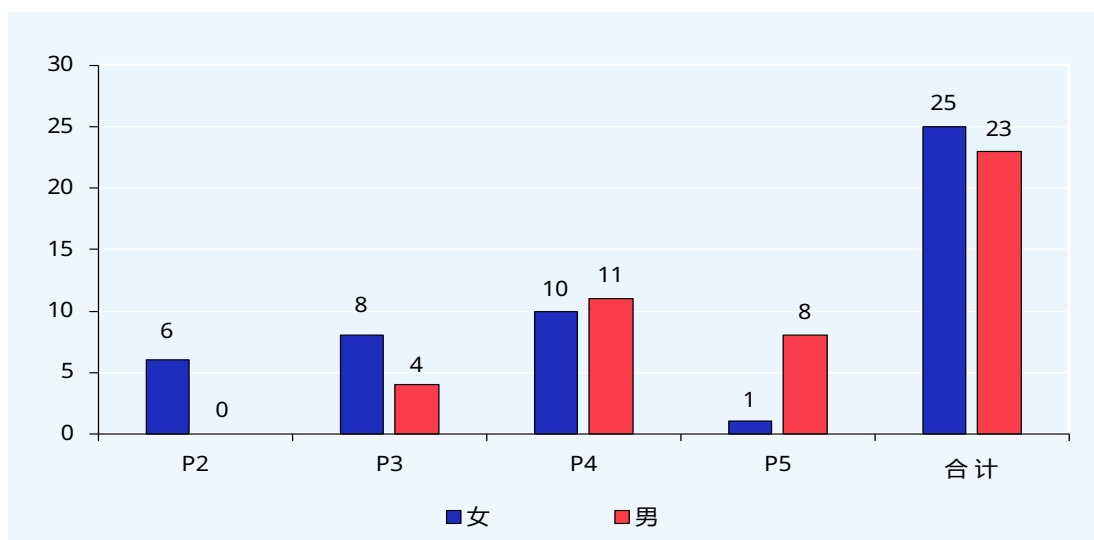
► 图 14. 2016-2020 年按职等分列的空缺职位数目



► 图 15. 2020 年内部和外部补缺职位分布



► 图 16. 2020 年按职等和性别分列的补缺职位分布



4.2. 2020 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)

20. 2020 年新任用了 36 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。

► 表 14

不足 ⁽¹⁾		适度 ⁽²⁾		偏高 ⁽³⁾	
国家	合计	国家	合计	国家	合计
阿塞拜疆	1	阿富汗	1	阿根廷	1
巴西	1	加拿大	2	喀麦隆	1
伊朗伊斯兰共和国	1	德国	1	克罗地亚	1
日本	4	卢森堡	1	厄瓜多尔	1
塞舌尔	1			法国	2
美国	2			意大利	1
				黎巴嫩	1
				荷兰	1
				葡萄牙	2
				摩尔多瓦共和国	1
				塞内加尔	1
				西班牙	3
				瑞士	1
				联合王国	3
				赞比亚	1
合计	10	合计	5	合计	21

⁽¹⁾ 截至 2020 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 2020 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 2020 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。

4.3. 职员流动(经常预算职员)

► 表 15

流动类别	2019 年				2020 年				合计
	P		GS		P		GS		
	女	男	女	男	女	男	女	男	
地区性流动	5	14			19	16	1		55
外地到总部	3	3			4	5			15
总部到外地		5			4	2			11
外地到外地	2	6			11	9	1		29

流动类别	2019 年				2020 年				合计
	P		GS		P		GS		
	女	男	女	男	女	男	女	男	
同级调动	15	18	11	6	25	16	14	2	107
经常预算内部	9	11	8	6	19	14	10		77
从发展合作调入	2	4	3		2	1	3	2	17
调到发展合作	4	3			4	1	1		13
机构间流动	6	3			4	2			15
从联合国机构调入	5	2			2				9
调到联合国机构	1	1			2	2			6
提职	21	17	11	4	22	17	13	9	114
本单位内部	11	7	8	4	13	8	10	6	67
调动	10	10	3		9	9	3	3	47
离职	17	20	21	11	24	15	16	2	126
退休	1	4	1	1	6	2	2		17
其他	16	16	20	10	18	13	14	2	109

4.4. 退休—专业及以上职类(经常预算职员)

► 图 17. 专业及以上职类退休情况(经常预算职员)

