



供参考

日期：2020 年 3 月 11 日

原文：英文

国际劳工组织职员的结构和组成

概要： 本文件载有截至 2019 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，它还根据《2018-21 年人力资源战略》规定的产出，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： 《2018-21 年人力资源战略》(GB.331/PFA/13)。

目 录

页次

导 言.....	1
1. 国际劳工组织员工队伍组成概览.....	1
1.1. 按职类、派任地点、合同类型和资金来源分列的所有职员分布.....	3
1.2. 按职类、职等和合同类型分列的所有职员分布.....	4
1.3. 按年龄和服务年限分列的职员分布.....	5
2. 地域多样性.....	6
2.1. 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.....	7
2.2. 成员国代表性(适当幅度和代表性状况).....	9
2.3. 按国家和来源区域分列的初级专业人员和实习生分布.....	15
3. 性别多样性.....	16
3.1. 按来源区域、国籍国和资金来源分列的性别分布.....	17
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).....	21
3.3. 实习生性别分布.....	23
4. 招聘与职员流动性.....	23
4.1. 2015-19 年空缺通知 – 专业职类 (经常预算职员).....	23
4.2. 2019 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).....	25
4.3. 职员流动(经常预算职员).....	25
4.4. 退休 — 专业及以上职类(经常预算职员).....	26

导 言

1. 2019年10月，理事会在其第337届会议上核准了劳工局制订的行动计划，其目的在于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)，有效履行本组织的使命。此外，根据理事会在其第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。
2. 根据理事会提供的指导，本文件提供了截至2019年12月31日劳工局职员组成和结构的资料。它力求按照上述行动计划倡议7的设想，编写一份国际劳工组织性别均衡和地域多样性年度展望报告。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，适当幅度是指[在每个成员国经常预算会费额基础上]确定的专业及以上职类经常预算职位。本文件还纳入了一套新的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，便于按照《2018-21年人力资源战略》概述的目标评估进展情况。

1. 国际劳工组织员工队伍组成概览

3. 本节提供了有关截至2019年12月31日劳工局职员组成、结构和工作地点的总体信息。
4. 截至2019年12月31日，国际劳工组织共有职员3,241人，比2018年增加了4.5%。劳工局继续大力改善性别均衡和地域多样性。虽然未能在所有职等中实现性别均衡，但妇女在国际劳工组织员工队伍中占53.9%，在专业及以上职类中占48.3%。劳工局采取的若干行动还有助于职员组成的进一步多样化，使有代表性的国籍数量略有增加。所有这些行动都符合《2018-21年人力资源战略》、《2018-21年性别均衡行动计划》及《改善国际劳工组织员工队伍性别均衡和地域多样性的行动计划》的目标。
5. 下列图1至图3描述了与2018年相比的主要趋势：
 - 国际劳工组织人员：经常预算雇用的职员总数减少了1.6%，而发展合作项目雇用的职员增加了12%，本国干事职类大幅增长¹；
 - 我们的工作地点：在所有职类的职员中，分配到外部办事处工作地点的职员人数都有所增加，其中非洲区域(18.7%)和阿拉伯国家区域(16.1%)的增长最为显著；

¹ 均与前一年相比较。

- 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从 143 个增加到 148 个。欧洲和亚洲的增幅最高。

图 1. 国际劳工组织人员

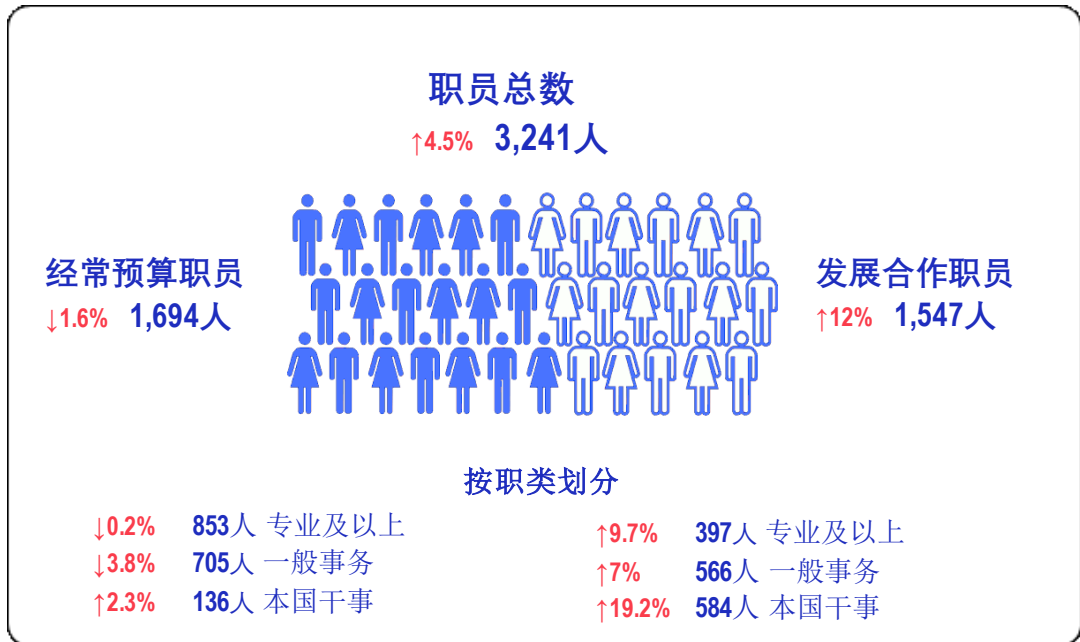


图 2. 我们的工作地点

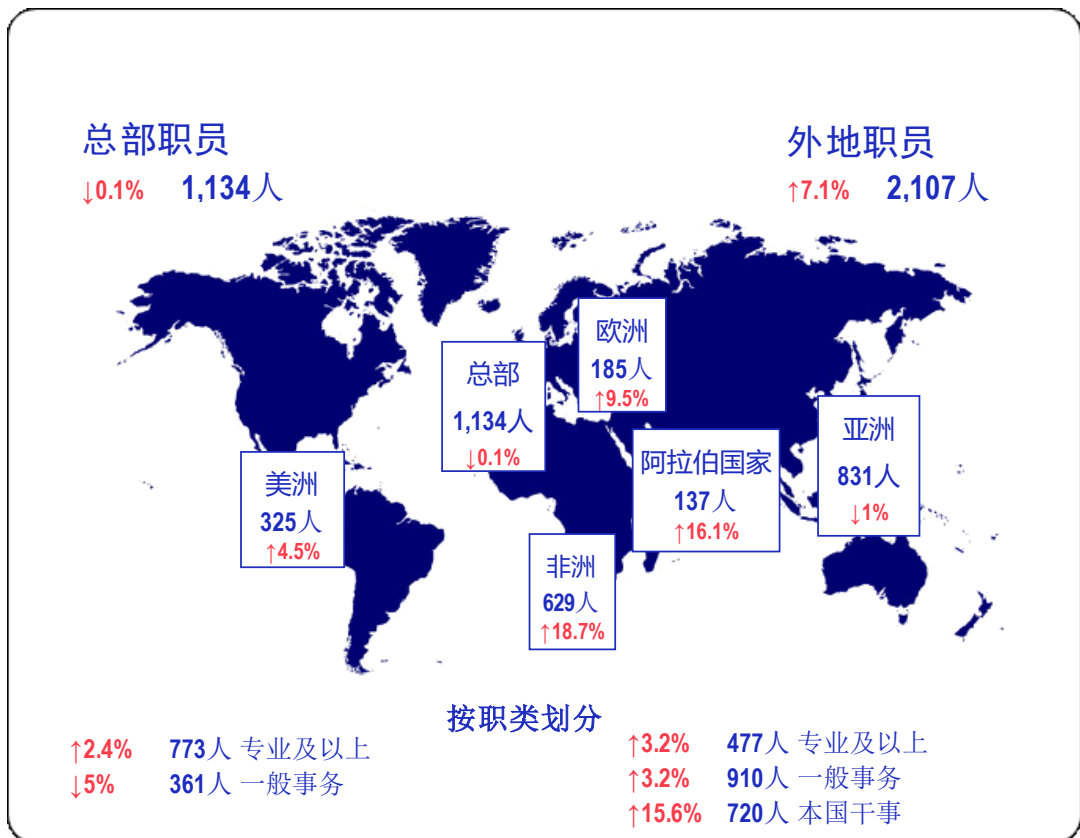
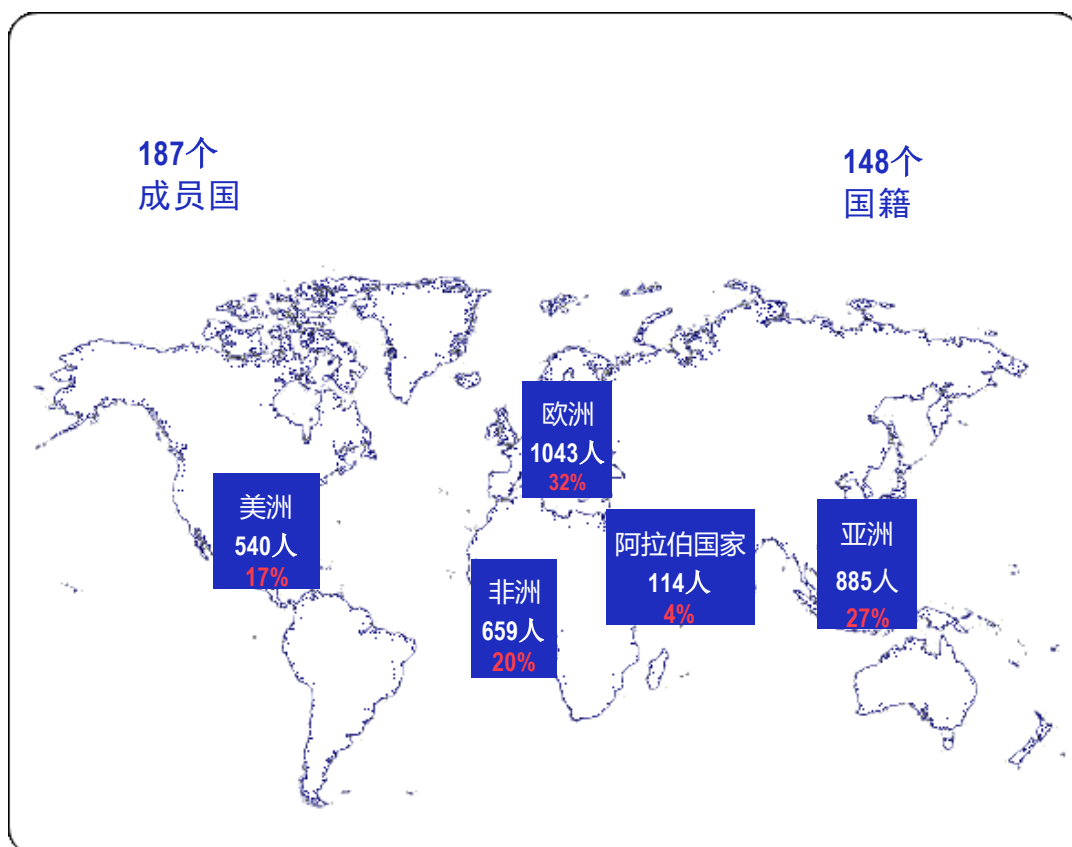


图 3. 我们的来源地域



1.1. 按职类、派任地点、合同类型和资金来源分列的所有职员分布

6. 在国际劳工组织 3,241 名职员中，有 1,250 名专业及以上职类人员(所有资金来源)，其中 477 人(38%)在各区域任职。2019 年，P5 及以上级别的职员占这一职类职员的 34.4%，从 P1 到 P4 的职员占 65.6%。
7. 国际劳工组织有 1,991 名一般事务和本国干事职类的职员(所有资金来源)。其中，1,630 人(82%)在各区域任职。与 2018 年相比，总部职员总人数 (所有职类和资金来源)没有变化，而被分配到各区域为国际劳工组织三方成员有效服务的职员人数增加了 139 名。这些模式与劳工局为每个区域和一线分析与技术服务工作重新部署充足资源的持续努力相符。
8. 为了让现有员工队伍做好准备，迎接劳动世界未来挑战，劳工局将继续根据人力资源战略的成果目标投资于职员发展举措。

表 1.

职员类别与工作地点	受雇人员								
	经常预算职员			(2018)	发展合作职员*		(2018)	合计 (2018)	
	FT	WLT	小计		FT				
总部									
专业及以上职类 (P)	327	272	599	(596)	174	(159)	773	(755)	
一般事务职类 (GS)	36	286	322	(340)	39	(40)	361	(380)	
小计	363	558	921	(936)	213	(199)	1 134	(1 135)	
外地办事处									
专业及以上职类(P)	167	87	254	(259)	223	(203)	477	(462)	
本国干事职类 (NO)	62	74	136	(133)	584	(490)	720	(623)	
一般事务职类 (GS)	101	282	383	(393)	527	(489)	910	(882)	
小计	330	443	773	(785)	1 334	(1 182)	2 107	(1 967)	
总计	693	1 001	1 694	(1 721)	1 547	(1 381)	3 241	(3 102)	

WLT = 无限期； FT = 定期。

* 由技术合作、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。

1.2. 按职类、职等和合同类型分列的所有职员分布

表 2.

职类	受雇人员						
	经常预算职员			发展合作职员*		合计	
	FT	WLT	小计	FT			
专业及以上职类(P)	DG		1		1	1	
	DDG		3		3	3	
	ADG		6		6	6	
	D2		4	17	21	1	22
	D1		31	36	67	2	69
	DIR		6		6		6
	P5		103	165	268	55	323
	P4		192	96	288	141	429
	P3		100	40	140	120	260
	P2		47	5	52	69	121
	P1		1		1	9	10
	合计		494	359	853	397	1 250
本国干事职类(NO)	CORR		12		12	12	
	NOC			3	3	10	13
	NOB		24	42	66	230	296
	NOA		26	29	55	344	399
	合计		62	74	136	584	720

一般事务职类(GS)	G7	2	97	99	28	127
	G6	41	190	231	130	361
	G5	48	153	201	206	407
	G4	27	72	99	84	183
	G3	11	33	44	16	60
	G2	8	22	30	101	131
	G1		1	1	1	2
	合计	137	568	705	566	1 271
总计		693	1 001	1 694	1 547	3 241

WLT = 无限期; FT = 定期

* 由技术合作、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. 理事会第 319 届会议(2013 年 10 月)批准提高规定离职年龄, 导致 2018-19 两年期退休人数减少, 并将继续限制劳工局未来几年在员工队伍年轻化方面的能力。目前, 国际劳工组织雇员的平均年龄为 45.3 岁, 平均服务年限为 8.8 年。专业及以上职类职员的平均年龄为 47.2 岁, 而一般事务和本国干事职类职员的平均年龄分别为 45.2 岁和 42.2 岁。

10. 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。劳工局正在根据其改善性别均衡和地域多样性的行动计划, 发起一系列吸引新人才的行动。

11. 按年龄和服务年限分列的职员详细统计数据见以下 3 张图表。

图 4. 按年龄和服务年限分列的专业职员分布

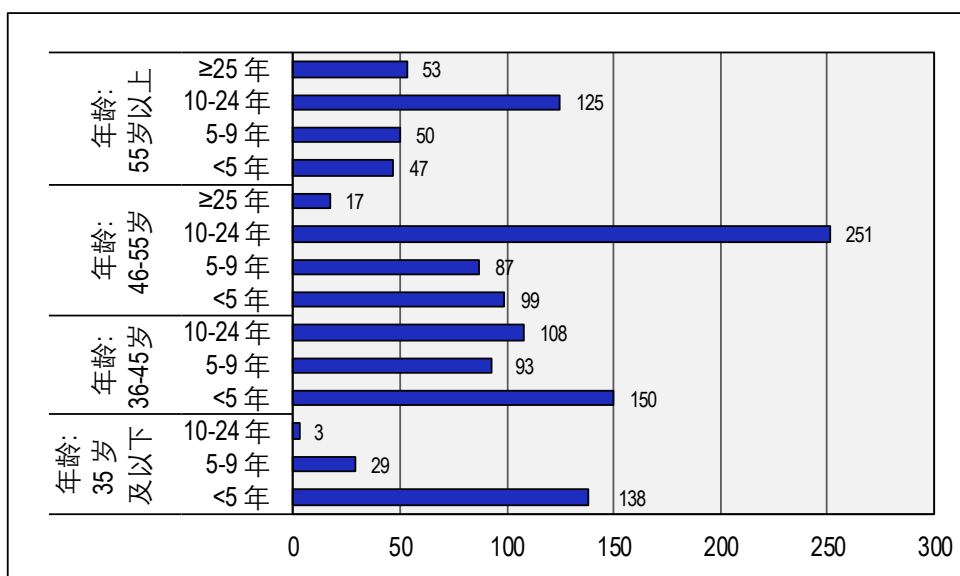


图 5. 按年龄和服务年限分列的本国干事职员分布

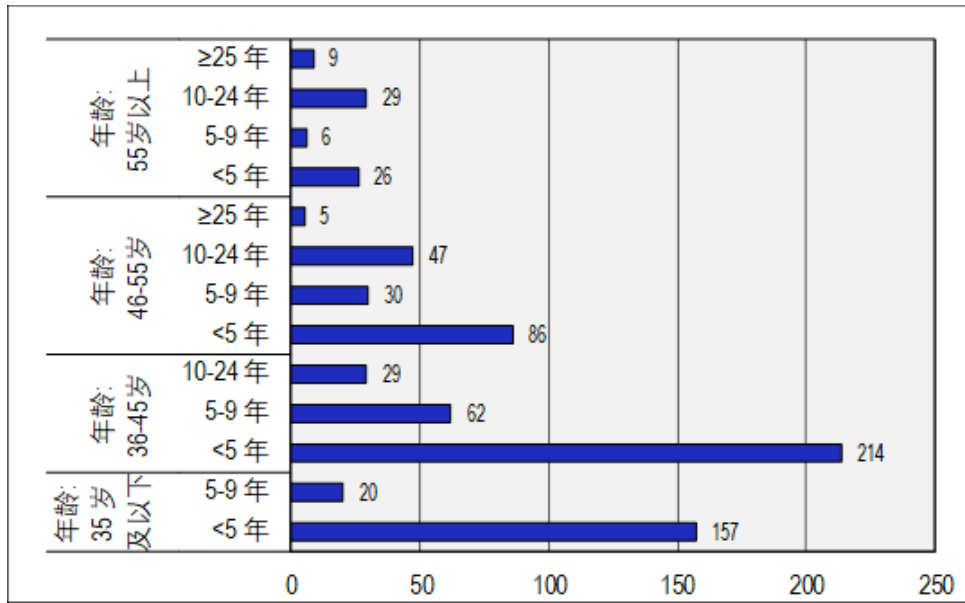
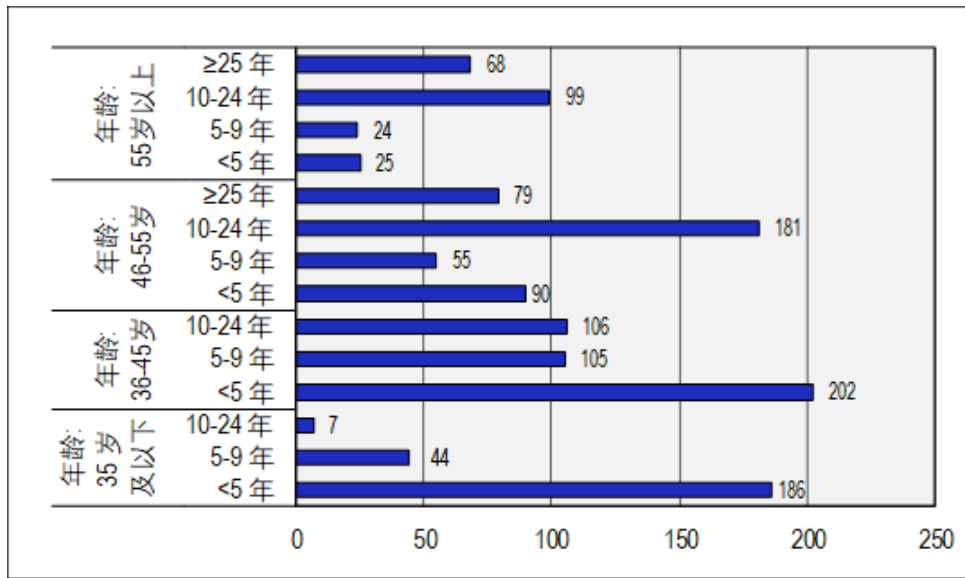


图 6. 按年龄和服务年限分列的一般事务职员分布



2. 地域多样性

12. 本节详细介绍了按来源区域和国籍国分列的所有职员分布，并简要介绍了目前劳工组织职员(包括初级专业人员和实习生)的地域多样性。在总共 187 个成员国中，51 个 (27%) 代表性偏高，58 个 (31%) 代表性适度，78 个 (42%) 代表性不足。第 2.2 节包含按成员国和代表性状况分列的详细信息(包括适当幅度和代表性状况)。力求实现适度地域代表性，这仍然是劳工局的优先事项。

2.1. 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

职等	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	5	2	7		7
P5	15	16	31	8	39
P4	23	8	31	30	61
P3	7	5	12	20	32
P2	4	2	6	7	13
P1				1	1
NOC		1	1	5	6
NOB	5	16	21	86	107
NOA	5	8	13	80	93
G7		24	24	7	31
G6	18	23	41	41	82
G5	16	23	39	45	84
G4	4	9	13	9	22
G3	4	11	15	8	23
G2	2	9	11	40	51
G1				1	1
非洲合计	110	161	271	388	659

WLT = 无限期； FT = 定期。

表 4. 美 洲

职等	经常预算职员		小计	发展合作职员	合计
	FT	WLT		FT	
DDG	1		1		1
D2		4	4	1	5
D1	5	7	12	1	13
P5	21	38	59	13	72
P4	54	23	77	19	96
P3	21	9	30	24	54
P2	11	2	13	12	25
P1	1		1	1	2
NOC				1	1
NOB	3	12	15	18	33
NOA	6	12	18	48	66
G7	1	16	17	5	22
G6	5	28	33	7	40
G5	8	23	31	28	59
G4	4	10	14	16	30
G3	2	6	8	2	10
G2	2	1	3	8	11
美洲合计	145	191	336	204	540

WLT = 无限期； FT = 定期。

表 5. 阿拉伯国家

职等	经常预算职员		小计	发展合作职员	合计
	FT	WLT		FT	
ADG	1		1		1
P5	4	2	6	3	9
P4	5	1	6	2	8
P3	2	2	4	2	6
P2				2	2
NOB	2		2	18	20
NOA	2		2	19	21
G7		2	2		2
G6	2	3	5	6	11
G5		5	5	11	16
G4		2	2	5	7
G3				2	2
G2		3	3	6	9
阿拉伯国家合计	18	20	38	76	114

WLT = 无限期; FT = 定期。

表 6. 亚洲

职等	经常预算职员		小计	发展合作职员	合计
	FT	WLT		FT	
DDG	1		1		1
ADG	3		3		3
D2	1	1	2		2
D1	3	6	9		9
DIR	1		1		1
P5	13	23	36	7	43
P4	20	27	47	29	76
P3	12	3	15	21	36
P2	7		7	13	20
P1				2	2
NOC		1	1	3	4
NOB	11	12	23	99	122
NOA	13	8	21	159	180
G7	1	15	16	13	29
G6	7	44	51	46	97
G5	13	25	38	97	135
G4	3	9	12	37	49
G3	3	11	14	1	15
G2	4	9	13	47	60
G1		1	1		1
亚洲合计	116	195	311	574	885

WLT = 无限期; FT = 定期。

表 7. 欧 洲

职等	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	3	8	11			11
D1	18	21	39	1		40
DIR	5		5			5
P5	50	86	136	24		160
P4	90	37	127	61		188
P3	58	21	79	53		132
P2	25	1	26	35		61
P1				5		5
CORR	12		12			12
NOC		1	1	1		2
NOB	3	2	5	9		14
NOA		1	1	38		39
G7		40	40	3		43
G6	9	92	101	30		131
G5	11	77	88	25		113
G4	16	42	58	17		75
G3	2	5	7	3		10
欧洲合计	304	434	738	305		1 043

WLT = 无限期; FT = 定期。

2.2. 成员国代表性(适当幅度和代表性状况)

13. 成员国在国际劳工组织员工队伍中的代表性仅依据担任受地域分配限制职位(即由国际劳工组织经常预算供资的 P 级、D 级和高级职位)的国际专业职员来确定, 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, 为每个成员国确定一个员额幅度, 根据该幅度, 一个国家可被视为 (a) 代表性适度; (b) 代表性不足(包括无代表性); (c) 代表性偏高。

14. 为计算适当幅度, 以确定国家代表性状况, 劳工局使用两个因素: 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

国籍国	女	男	合计	适当幅度*	国家代表性状况
喀麦隆	0	3	3	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	3	3	6	1-2	偏高
赤道几内亚	0	0	0	1-2	不足
厄立特里亚	1	1	2	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
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	2	3	1-2	偏高
塞舌尔	0	0	0	1-2	不足
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	2-3	偏高
南苏丹	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
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	1	3	1-2	偏高
津巴布韦	1	4	5	1-2	偏高

*截至 2019 年 12 月 31 日计算的适当幅度。

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	2	3	5	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

*截至 2019 年 12 月 31 日计算的适当幅度。

表 10. 亚洲

国籍国	女	男	合计	适当幅度*	国家代表性状况
阿富汗	0	1	1	1-2	适度
澳大利亚	4	5	9	12-20	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	40-67	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	4-6	偏高
印度尼西亚	1	1	2	3-4	不足
伊朗伊斯兰共和国	0	1	1	2-4	不足
日本	22	12	34	49-81	不足
基里巴斯	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
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	2	2	1-2	适度
新西兰	2	1	3	1-2	偏高
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	10-17	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	1-2	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

*截至 2019 年 12 月 31 日计算的适当幅度。

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	4-6	不足
阿塞拜疆	0	0	0	1-2	不足
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	1	2	3	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

国籍国	女	男	合计	适当幅度*	国家代表性状况
芬兰	2	3	5	2-4	偏高
法国	28	47	75	24-41	偏高
格鲁吉亚	0	2	2	1-2	适度
德国	22	24	46	32-54	适度
希腊	1	4	5	2-4	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	4	5	2-3	偏高
以色列	1	1	2	2-4	适度
意大利	19	28	47	19-31	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	0	1	1	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	10	18	7-12	偏高
北马其顿	1	0	1	1-2	适度
挪威	1	4	5	4-7	适度
波兰	1	1	2	4-7	不足
葡萄牙	6	3	9	2-3	偏高
摩尔多瓦共和国	1	2	3	1-2	偏高
罗马尼亚	3	1	4	1-2	偏高
俄罗斯联邦	5	2	7	16-26	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	23	12	35	12-21	偏高
瑞典	5	1	6	5-8	适度
瑞士	9	4	13	6-10	偏高
塔吉克斯坦	1	0	1	1-2	适度
土耳其	2	3	5	5-9	适度
土库曼斯坦	0	0	0	1-2	不足
乌克兰	1	2	3	1-2	偏高
大不列颠及北爱尔兰联合王国	11	19	30	22-37	适度
乌兹别克斯坦	0	0	0	1-2	不足

*截至 2019 年 12 月 31 日计算的适当幅度。

表 12. 美洲

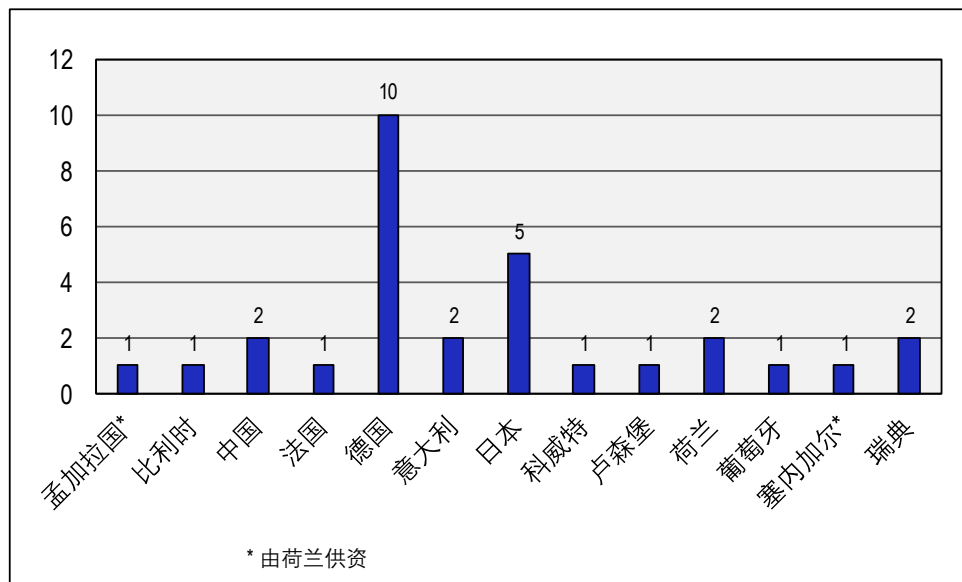
国籍国	女	男	合计	适当幅度*	国家代表性状况
安提瓜和巴布达	0	0	0	1-2	不足
阿根廷	7	8	15	4-7	偏高
巴哈马	0	0	0	1-2	不足
巴巴多斯	0	0	0	1-2	不足
伯利兹	0	0	0	1-2	不足
多民族玻利维亚国	1	2	3	1-2	偏高
巴西	7	7	14	19-32	不足
加拿大	14	8	22	15-25	适度
智利	2	2	4	2-3	偏高
哥伦比亚	2	2	4	2-3	适度
哥斯达黎加	4	5	9	1-2	偏高
古巴	1	0	1	1-2	适度
多米尼克	0	1	1	1-2	适度
多米尼加共和国	2	1	3	1-2	偏高
厄瓜多尔	2	1	3	1-2	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	7-12	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	4	11	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	2	1	3	1-2	偏高
美利坚合众国	38	30	68	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	3-5	适度

*截至 2019 年 12 月 31 日计算的适当幅度。

2.3. 按国家和来源区域分列的初级专业人员和实习生分布

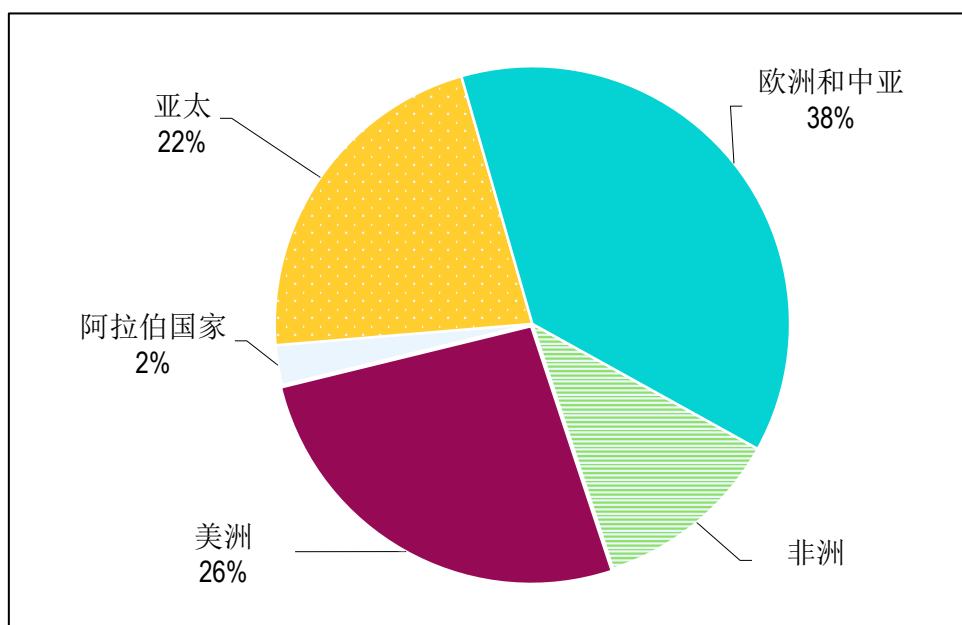
15. 截至 2019 年 12 月 31 日，国际劳工组织有 30 名初级专业人员，来自 13 个不同的国籍。

图 7. 按国籍国分列的初级专业人员分布



16. 2019 年，国际劳工组织有 160 名实习生，来自 50 个不同的国籍。

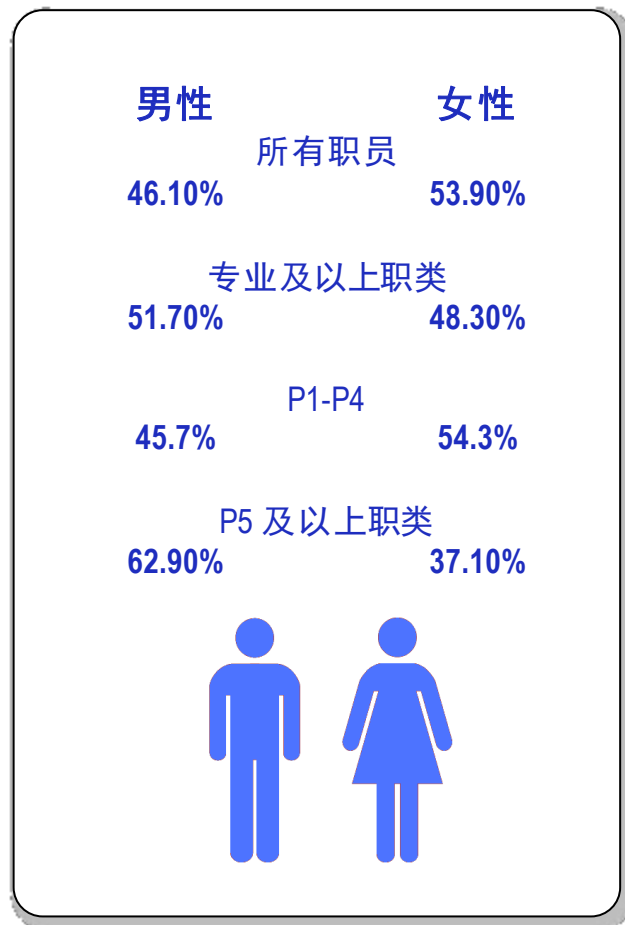
图 8. 按来源区域分列的实习生情况



3. 性别多样性

17. 本节根据 2018-21 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。本节涵盖的人员比地域分配一节涵盖的人员多，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)。
18. 截至 2019 年 12 月 31 日，妇女在劳工局职员中占大多数(53.9%)；在专业及以上职类中，她们占 48.3%；在一般事务职类中占 60.6%，在本国专业干事职类中占 51.7%。妇女在 P1-P4 职等中占大多数(54.3%)。然而，在 P5 及以上职等需做出更多努力，此类职等的妇女比例为 37.1%。有必要更努力地增加具备资格的妇女的申请数量(包括来自内部人才管道)，在实施行动计划时将对此予以特别关注。

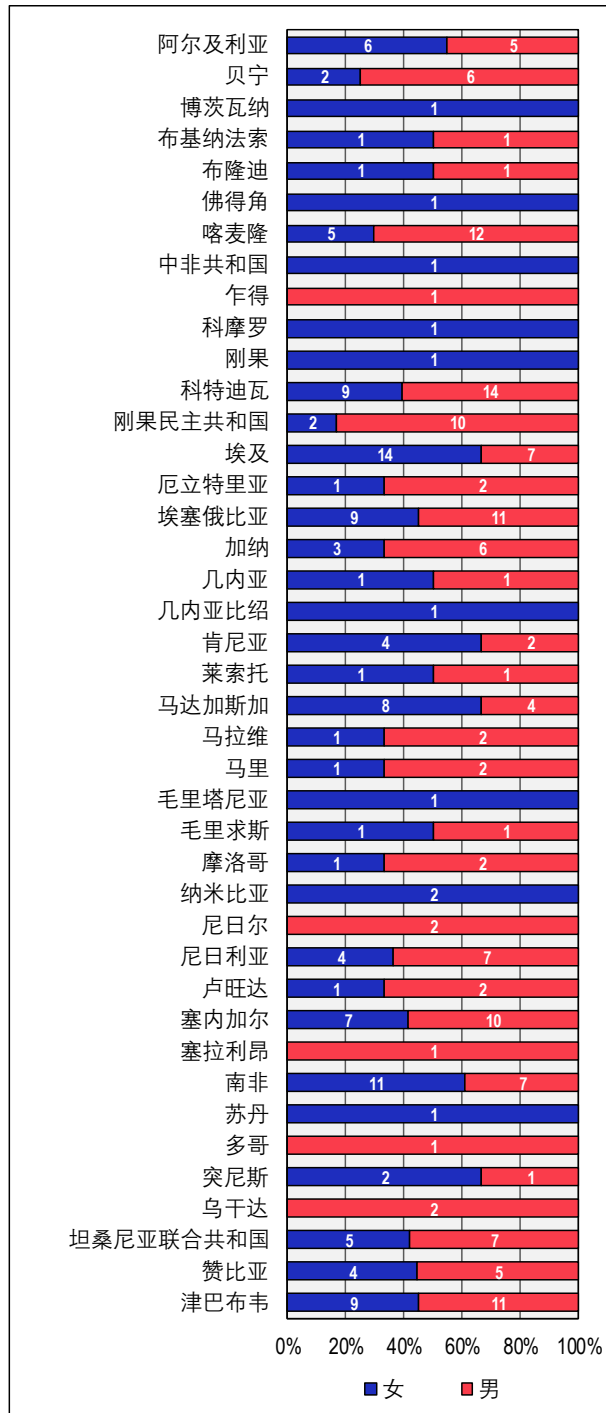
图 9.



3.1. 按来源区域、国籍国和资金来源分列的性别分布

图 10. 非洲

(a) 经常预算职员



(b) 发展合作职员

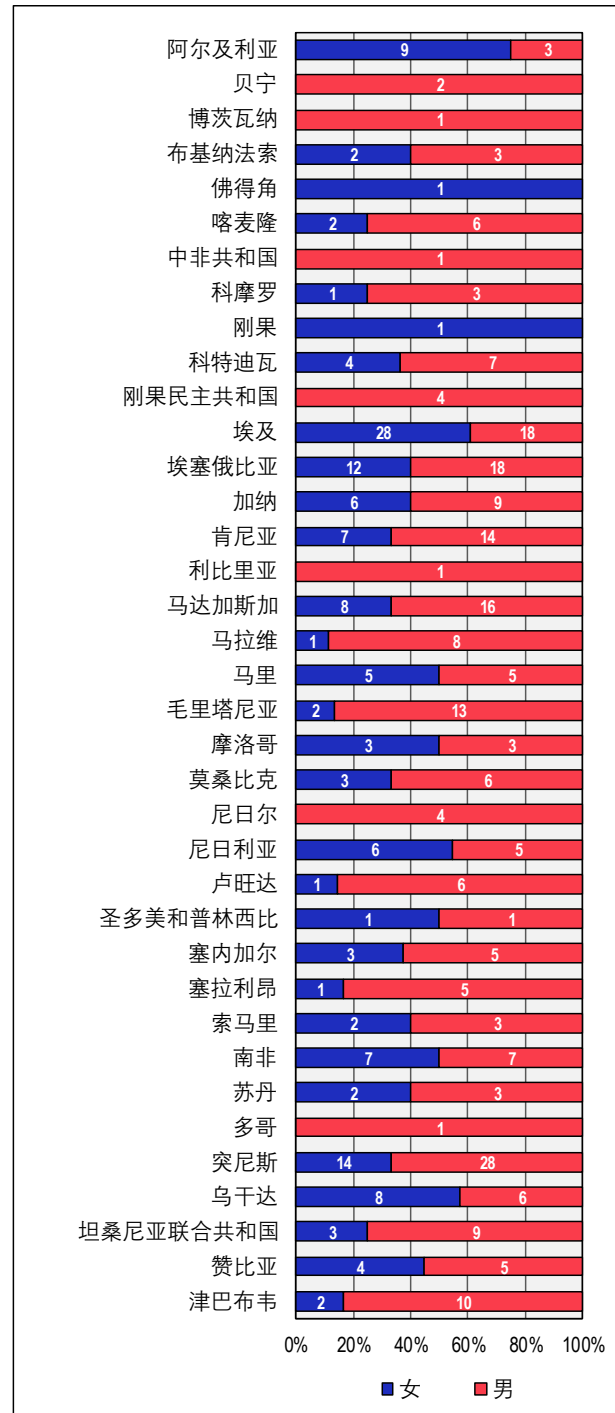
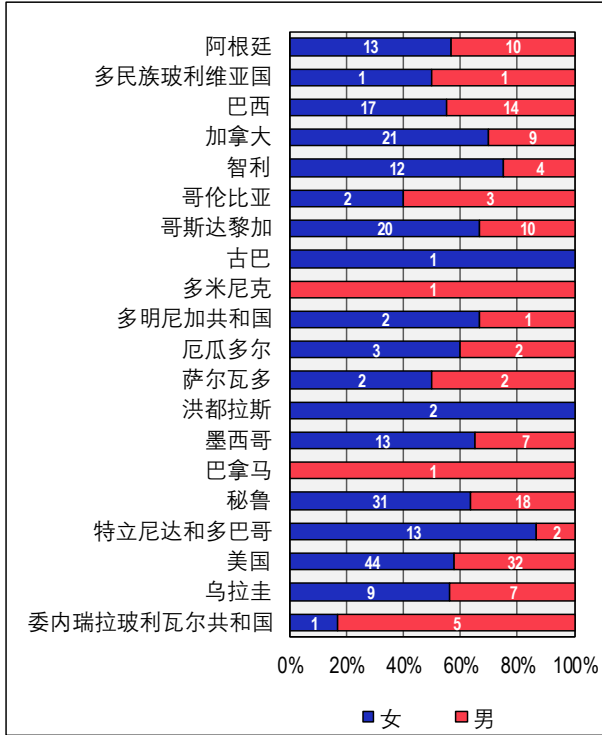


图 11. 美洲

(a) 经常预算职员



(b) 发展合作职员

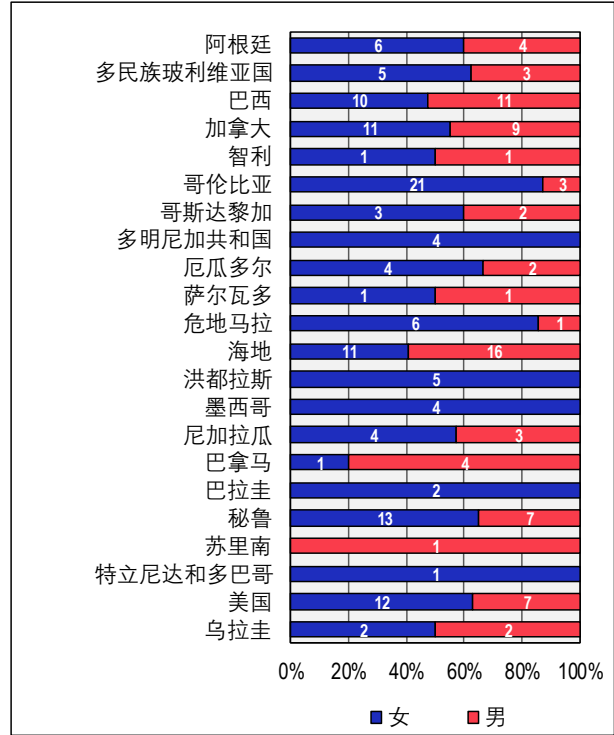
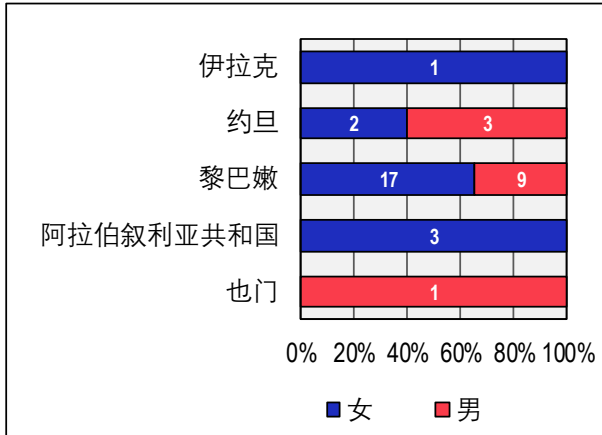


图 12. 阿拉伯国家

(a) 经常预算职员



(b) 发展合作职员

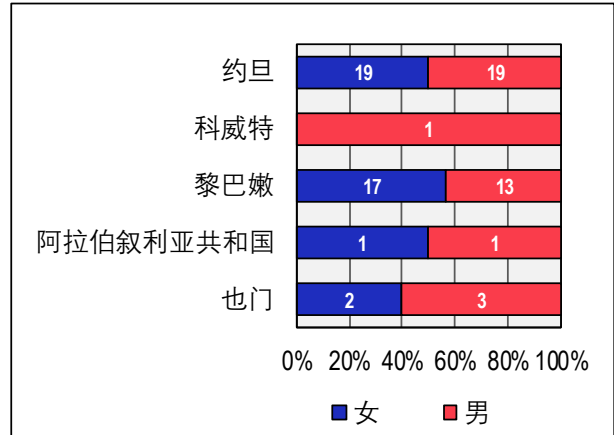
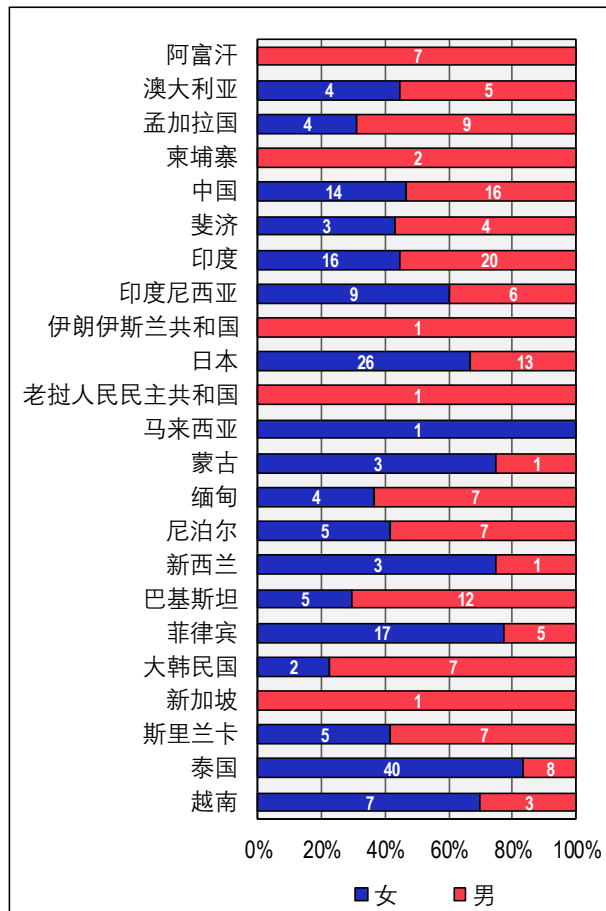


图 13. 亚洲

(a) 经常预算职员



(b) 发展合作职员

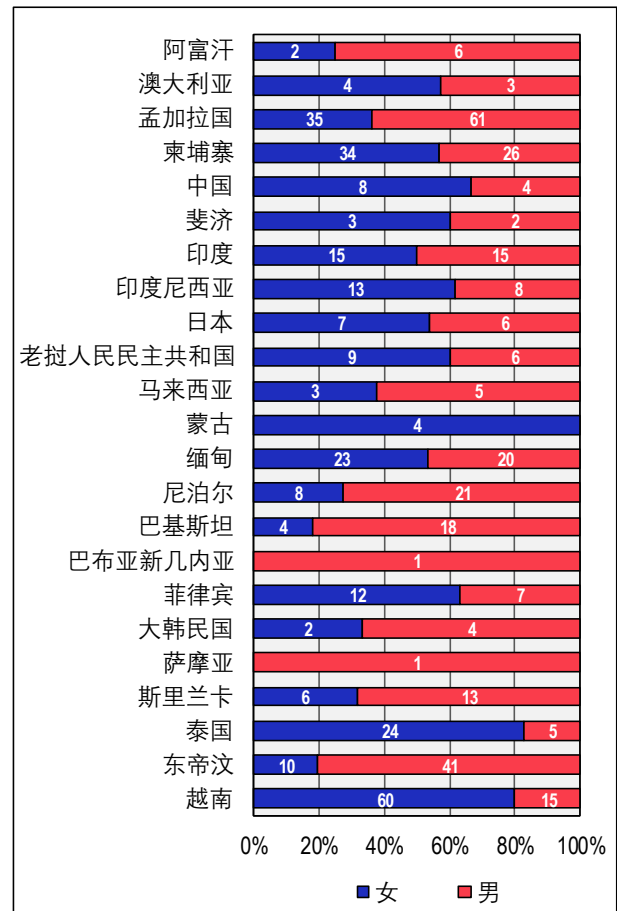
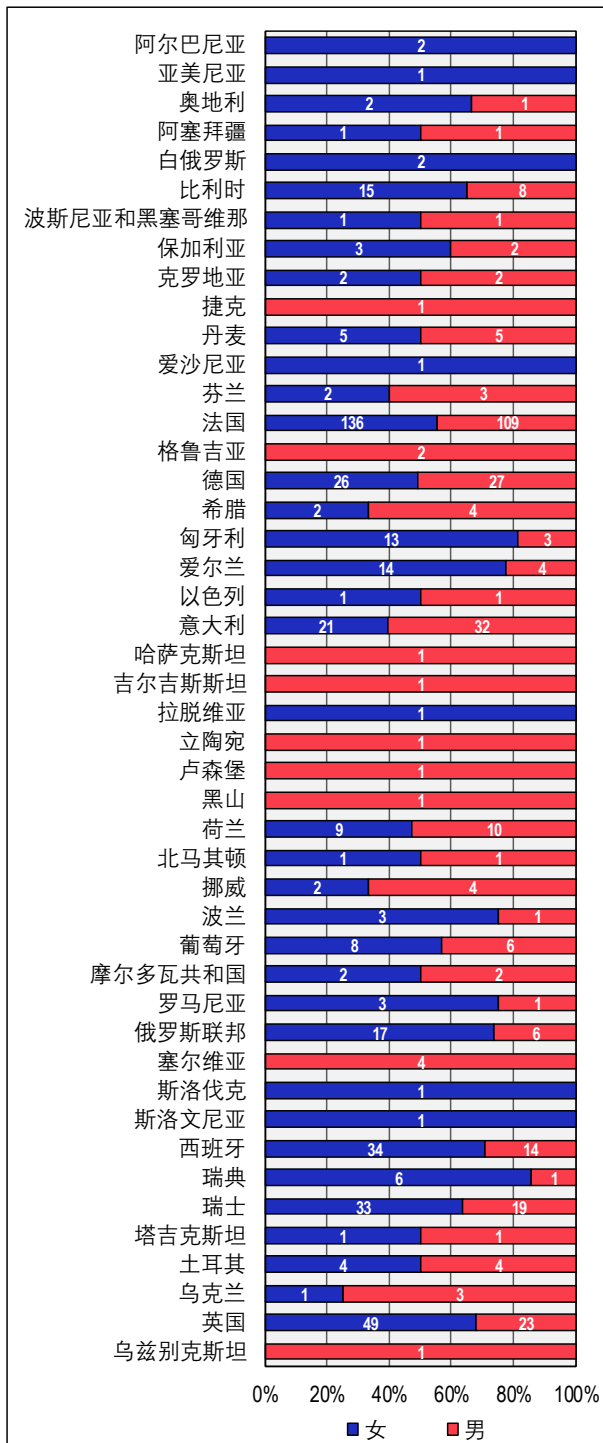
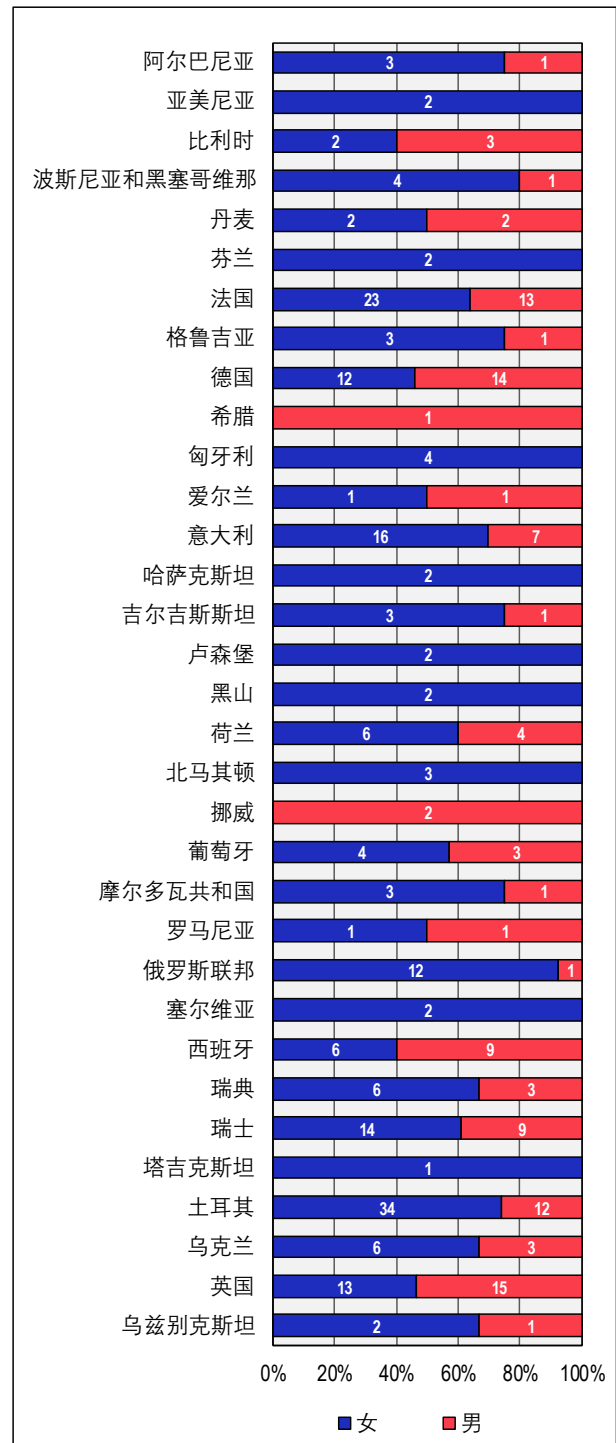


图 14. 欧洲

(a) 经常预算职员



(b) 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	44	19	120	100	158	192	86	134	853
DG FT								1	1
DDG FT							1	2	3
ADG FT					1		2	3	6
D2 FT					1	2	1		4
WLT					1	4	6	6	17
D1 FT					4	10	4	13	31
WLT				1	8	7	8	12	36
DIR FT				1	1	1	2	1	6
P5 FT			3	7	20	39	10	24	103
WLT			5	5	29	51	34	41	165
P4 FT	6		53	44	34	35	3	17	192
WLT			14	11	29	21	11	10	96
P3 FT	14	8	31	23	15	7	1	1	100
WLT			7	2	13	13	2	3	40
P2 FT	23	11	6	5	1	1			47
WLT			1	1	1	1	1		5
P1 FT	1								1
本国干事合计	4	3	18	17	34	25	21	14	136
CORR FT				4	3	3	1	1	12
NOC WLT				1	1		1		3
NOB FT	3		5	2	6	7	1		24
WLT			6	1	9	10	11	5	42
NOA FT	1	3	4	9	7	2			26
WLT			3		8	3	7	8	29
一般事务与相关人员合计	28	17	121	65	193	101	122	58	705
G7 FT		1		1					2
WLT			9	3	33	10	35	7	97
G6 FT	7	3	7	12	7	1	4		41
WLT	4	1	28	14	73	22	37	11	190
G5 FT	10	5	8	4	14	3	4		48
WLT	2	1	40	8	48	17	30	7	153
G4 FT	2	1	9	3	3	5	4		27
WLT	1	1	15	2	14	19	7	13	72
G3 FT	1	1	1	5	1		1	1	11
WLT	1	1	3	4		11		13	33
G2 FT		2		3		3			8
WLT			1	6		9		6	22
G1 WLT						1			1
总计	76	39	259	182	385	318	229	206	1 694

图 15. 专业及以上职类的性别分布

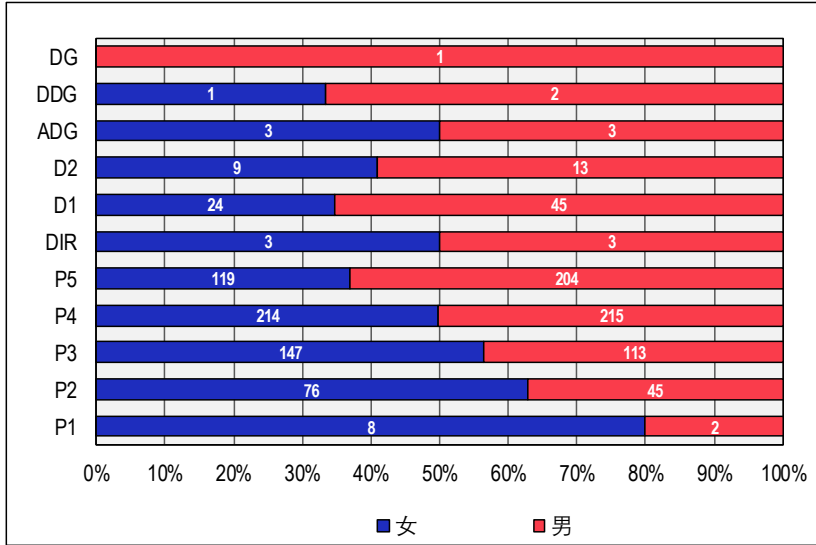


图 16. 专业及以上职类的性别分布(经常预算职员)

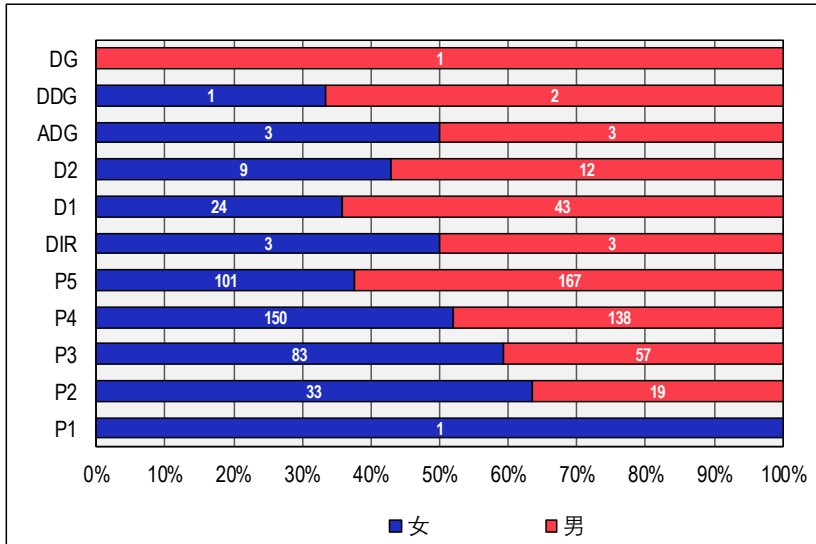
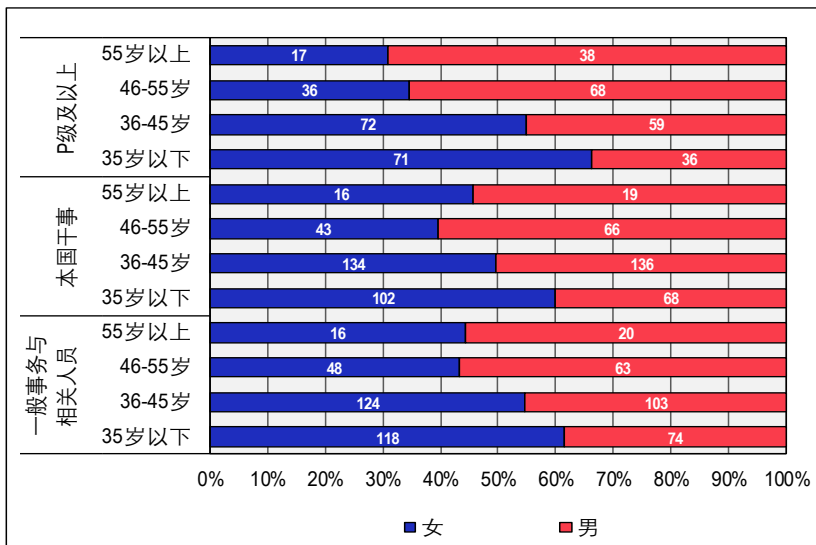
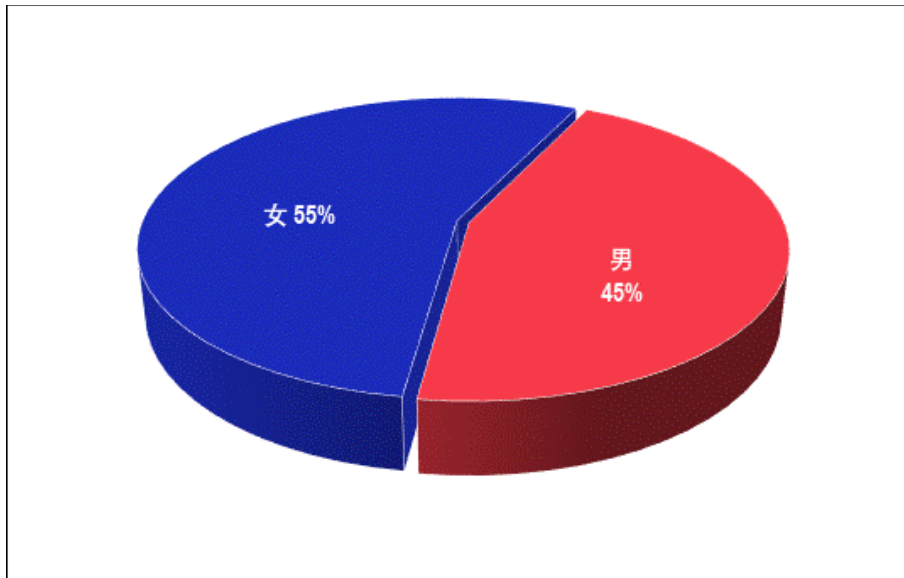


图 17. 按职类、年龄、职等分列的非经常预算职员性别分布



3.3. 实习生性别分布

图 18. 实习生性别比



4. 招聘与职员流动性

19. 本节提供了关于招聘和职员流动的信息，包括 2019 年加入劳工局的来自代表性不足国籍且任职于受地域分配限制的经常预算职位的职员人数。职员更替率低、退休人数减少以及内部职员的职业发展愿望仍然是限制劳工局通过新招聘这类职位人员来改善员工队伍多样性的能力的关键因素。

4.1. 2015-19 年空缺通知 – 专业职类 (经常预算职员)

图 19. RAPS 系统开放竞聘数目

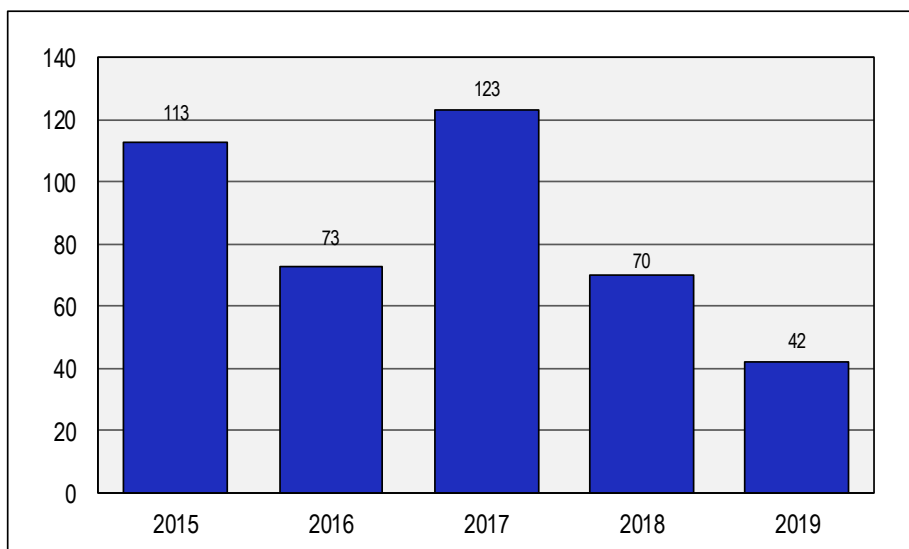


图 20. 2015-19 年按职等分列的空缺数目

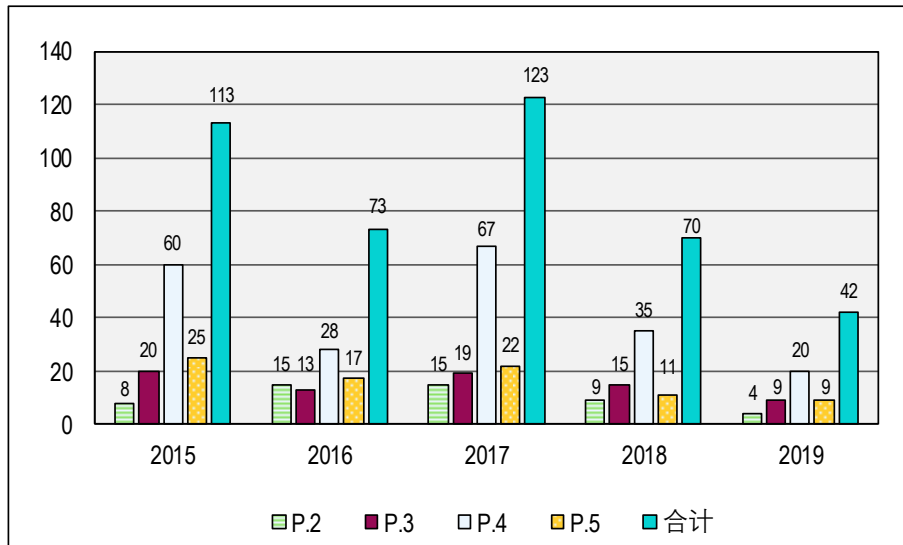


图 21. 2019 年内部和外部补缺分布

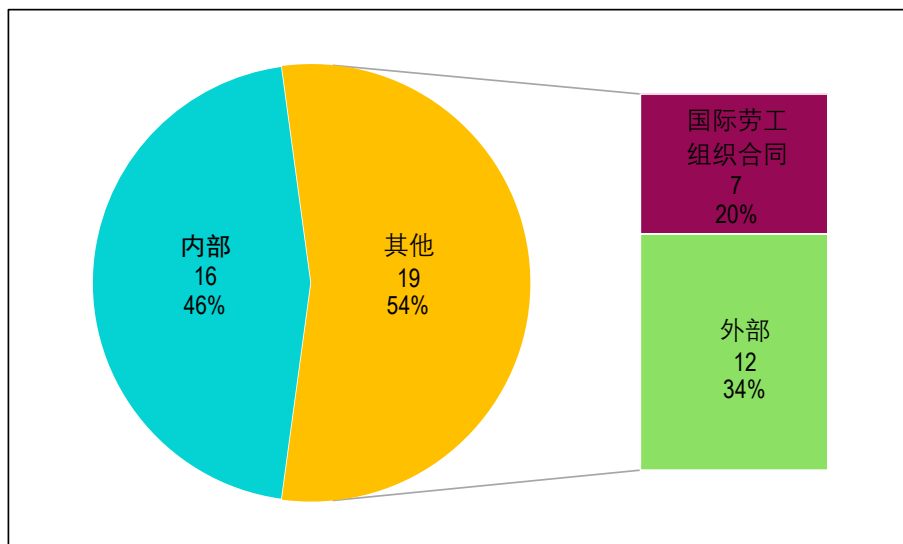
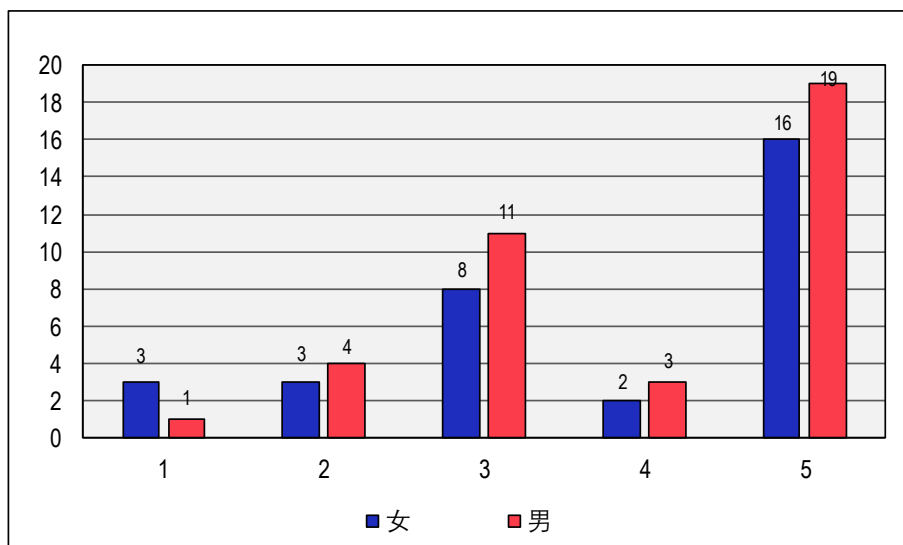


图 22. 按职等和性别分列的补缺分布



4.2. 2019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)

20. 2019年新任用了30名受地域分配限制的非语言类职员，其中6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
巴西	1	加拿大	2	克罗地亚	1
捷克	1	厄立特里亚	1	萨尔瓦多	1
日本	1	德国	2	法国	4
大韩民国	1	墨西哥	1	印度	2
美利坚合众国	2	纳米比亚	1	意大利	4
		瑞典	1	新西兰	1
		乌干达	1	斯里兰卡	1
		委内瑞拉玻利瓦尔共和国	1		
合计	6	合计	10	合计	14

¹ 2019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 2019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 2019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	2018				2019				合计
	P		GS		P		GS		
	女	男	女	男	女	男	女	男	
地区性流动	34	36			5	14			89
外地到总部	12	8			3	3			26
总部到外地	10	8				5			23
外地到外地	12	20			2	6			40
同级调动	49	52	7	22	15	18	11	6	180
经常预算内部	33	35	6	16	9	11	8	6	124
从发展合作调入	9	12	1	3	2	4	3		34
调到到发展合作	7	5		3	4	3			22
机构间流动	3	4	2	1	6	3			19
从联合国机构调入	2	4	2		5	2			15
调到联合国机构	1			1	1	1			4
提职	18	25	1	3	21	17	11	4	100
本单位内部	4	9		3	11	7	8	4	46
调动	14	16	1		10	10	3		54
离职	23	23	15	21	17	20	21	11	151
退休	9	6	12	13	1	4	1	1	47

其他	14	17	3	8	16	16	20	10	104
----	----	----	---	---	----	----	----	----	-----

P: 专业及以上职类(包括本国专业职类)。
 GS: 一般事务职类。

4.4. 退休 — 专业及以上职类(经常预算职员)

图 23.

