



麻醉药品委员会

第六十二届会议续会

2019年12月12日和13日，维也纳

议程项目 8(d)

战略管理、预算和行政问题：联合国毒品和犯罪问题办公室工作人员构成情况及其他相关事项

预防犯罪和刑事司法委员会

第二十八届会议续会

2019年12月12日和13日，维也纳

议程项目 4(d)

战略管理、预算和行政问题：联合国毒品和犯罪问题办公室工作人员构成情况及其他相关事项

联合国毒品和犯罪问题办公室中的性别均衡和地域代表情况

执行主任的报告

摘要

本报告是依照麻醉药品委员会第 61/12 号决议及预防犯罪和刑事司法委员会第 27/7 号决议提交的。其中概述了联合国毒品和犯罪问题办公室为实现性别均衡和确保在尽可能广泛的地域基础上聘用工作人员而做出的努力和开展的活动。



一. 引言

1. 本报告是依据以下决议编写的：麻醉药品委员会题为“联合国国际毒品管制方案基金 2018-2019 两年期预算执行情况”的第 61/12 号决议及预防犯罪和刑事司法委员会题为“联合国预防犯罪和刑事司法基金 2018-2019 两年期预算执行情况”的第 27/7 号决议。

2. 在上述两项决议中，两个委员会回顾大会第 69/251 号决议，大会在其中除其他外失望地注意到联合国共同制度尤其是在专业及以上职类中实现男女比例 50/50 目标方面进展不足，并请国际公务员制度委员会鼓励共同制度各组织充分执行现有的性别均衡政策和措施。在第 61/12 和 27/7 号决议中，两个委员会还请联合国毒品和犯罪问题办公室（毒品和犯罪问题办公室）执行主任继续加紧努力，特别是在专业及以上职类（包括外地代表）中，实现男女比例 50/50 的目标，并确保在尽可能广泛的地域基础上征聘工作人员，同时坚持《联合国宪章》第一百零一条，为此除其他外加强外联工作，并向两个委员会随后的届会报告此类努力的进展情况。

3. 麻醉药品委员会及预防犯罪和刑事司法委员会分别在第六十一届会议续会和第二十七届会议续会上表示赞赏关于毒品和犯罪问题办公室内部性别均衡和地域代表性的报告（E/CN.7/2018/15-E/CN.15/2018/17）以及毒品和犯罪问题办公室管理层为改善性别均衡和地域代表情况所作的努力。

4. 除非另有说明，本报告中提出的数字指的是毒品和犯罪问题办公室定期合同、连续合同和长期合同工作人员，以及由经常预算和预算外资金供资的职位。

5. 毒品和犯罪问题办公室重申，自身作为联合国秘书处的一部分，致力于实现性别和地域平衡的目标以及本组织尊重多样性的核心价值，即平等对待男性和女性，不歧视任何一个群体，并在实质性工作中纳入性别视角。¹

6. 2017 年 6 月，毒品和犯罪问题办公室执行主任成为国际性别平等倡议人，加入了一个网络，该网络现有 200 多名活跃的倡议人和前职员，他们是国际组织、常驻代表团和民间社会组织的负责人，决心使性别平等成为各自影响范围内行得通的现实。执行主任在 2019 年更新了承诺，承诺利用一切机会，在与毒品和犯罪问题办公室项目和方案有关的所有国家访问中，监测促进性别平等和赋予妇女权能的方案的执行情况；将性别视角纳入他的演讲活动；并鼓励毒品和犯罪问题办公室内部更多地使用弹性工作安排。

7. 在联合国维也纳办事处及毒品和犯罪问题办公室 2017 年 5 月在总干事/执行主任办公室设立的性别平等和增强妇女权能全球方案的背景下，2018 年和 2019 年期间提出了两项关键举措，以协调而全面地实现性别平等，详情如下。

8. 2018 年，联合国维也纳办事处/毒品和犯罪问题办公室执行委员会核可了“执行联合国维也纳办事处/毒品和犯罪问题办公室性别平等和增强妇女权能战略行动计划（2018-2021 年）”。²该行动计划为毒品和犯罪问题办公室各种活动和做法中将性别问题纳入主流提供了一个强有力的框架。其中概述了每个办事处所要采取的关

¹ 见主管人力资源的助理秘书长核准的通用职位说明中的定义，管理战略、政策和合规部。

² 该战略完全符合秘书长的优先事项、全系统性别均等战略以及联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划。

键行动，并指定了执行的角色和时间表。该行动计划包括与监测和评价战略执行情况有关的问责要素。藉此能够切实而可证明地报告毒品和犯罪问题办公室如何以及在多大程度上：(a)通过其各项活动在性别平等和赋予妇女权能方面取得全球成果；和(b)促进加强机构能力和效力，以产生更好的成果，促进和实现毒品和犯罪问题办公室所有各级工作人员之间的平等。

9. 为此，建立了由总部和外地办事处工作人员组成的性别平等问题协调人和妇女协调人网络。该网络是执行该战略和与之配套的行动计划的机构架构的核心部分。协调人在各自职能单位中担任性别主流化方面的联络点和顾问，并将在确保各机构对战略执行情况负责方面发挥重要作用。正在制定工具和准则，以支持将性别问题纳入方案周期的所有阶段，包括分析、制定、执行以及监测和评价阶段。总干事/执行主任办公室的性别平等小组将与联合国维也纳办事处/毒品和犯罪问题办公室的人力资源管理处合作，为性别问题协调人和工作人员提供能力建设，并促进传播性别主流化的资源。

10. 联合国维也纳办事处/毒品和犯罪问题办公室执行委员会 2018 年 4 月核准的 2018-2021 年人力资源业务战略继续受到密切监测，从而确保人力资源管理处的服务与毒品和犯罪问题办公室的业务需求保持一致，并继续为成功完成任务作出贡献。该战略还有助于使毒品和犯罪问题办公室的工作人员对促进组织价值观和建立信任文化负起责任。此外，该战略还有助于在秘书长的管理和发展改革背景下建设能力以促进变革和参与，联合国维也纳办事处/毒品和犯罪问题办公室制订和执行工作人员参与行动计划就是一个例证。根据这一行动计划，实现了关于创新、业绩管理和组织灵活性的各种举措，包括确定关于变革管理主题的新培训机会，以及组织关于使用多种语文的“启发思考”会议。

11. 为了支持秘书长努力培养多样化的工作人员队伍，关于专业人员及以上职类（P-2 至 D-1）各职等女性工作人员百分比的具体业绩指标、措施和目标，任命来自无人任职或任职人数偏低会员国的候选人的目标，以及实现更多样化的区域代表性的目标，仍然是执行主任与秘书长的年度高级管理人员契约的一部分（见表 1）。

12. 联合国维也纳办事处与毒品和犯罪问题办公室的结构和组织公布在秘书长的公报（ST/SGB/2004/5 和 ST/SGB/2004/6）中。根据这些公报，属于毒品和犯罪问题办公室职权范围的服务单位有：人力资源管理处、财政资源管理处和信息技术处。属于联合国维也纳办事处职权范围的服务单位有：会议管理处、一般支助科、采购科以及安保和安全处。本报告提供的数字不包括财务资源管理处、人力资源管理处和信息技术处工作人员和职位的数据（附件中的表 11 和 12 除外）。^{3、4}

13. 地域分配指标用于确保各部门和办事机构的主管按照适当幅度制度协助减少无人任职和任职人数不足的会员国的数量。该指标用于衡量在地域代表性的基础上为填补空缺职位而采取的所有首次任用、再任用、晋升、调动和改派人员行动。截

³ 根据会员国在 2018 年 11 月改进联合国毒品和犯罪问题办公室治理和财务状况不限成员名额常设政府间工作组会议期间提出的建议，本报告概要提供了管理司的工作人员构成情况（见附件，表 11 和 12）。

⁴ 本报告遵循高级管理人员契约的结构，该契约是在总部为秘书处所有实体制定的。根据该契约，联合国维也纳办事处/毒品和犯罪问题办公室的人力资源管理处、财务资源管理处和信息技术处属于联合国维也纳办事处的职权范围。毒品和犯罪问题办公室执行主任已将这一差异通知总部，并请求采取行动加以解决。

至 2018 年 12 月 31 日，这些职位占毒品和犯罪问题办公室由经常预算供资的专业及以上职类职位的 26%（98 人）。这一数字不包括人力资源管理处、财务资源管理处和信息技术处专业及以上职类的职位。为了提高地域代表多样性，除了适当幅度制度之外，在高级管理人员契约中引入了一个新的目标，要求每一年都应在实现毒品和犯罪问题办公室各区域组代表多样化方面取得进展。⁵

14. 毒品和犯罪问题办公室 2018 年在公布的 7 个按地域分配的员额上没有达到任命来自无人任职或任职人数偏低会员国的候选人的目标。截至 2018 年 12 月 31 日，毒品和犯罪问题办公室工作人员中来自无人任职和任职人数不足的会员国的占 20%（76 人），来自任职人数在适当幅度内的会员国的占 28%（104 人），来自任职人数偏多的会员国的占 52%（193 人）。至于 2018 年的甄选（见附件，表 10），来自任职人数不足的会员国的占 22%（16 人），来自任职人数在适当幅度内的会员国的占 36%（26 人），来自任职人数偏高的会员国的占 42%（31 人）。应当指出，虽然毒品和犯罪问题办公室 2018 年没有达到按地域分配员额的目标，但从 2017 年（14%）到 2018 年（22%），甄选的来自任职人数不足的会员国的候选人总体上有所增加。

15. 2017 年至 2018 年期间，来自联合国会员国五个区域组的工作人员人数发生了细微的变化（见表 1）。毒品和犯罪问题办公室实现了 2018 年高级管理人员契约中规定的每一年都在区域多样化方面取得进展的目标，因为来自任职人数最多的区域组（西欧和其他国家）的工作人员所占比例从 2017 年的 64.6% 下降到 2018 年的 64.1%。这符合高级管理人员契约中为在区域多样化方面取得令人满意的评级而制定的评价标准，可概括如下：

要获得令人满意的评级，2018 年来自任职人数最多的区域的工作人员比例必须低于 2017 年，或者 2017 年来自任职人数第二多的区域的工作人员百分比与 2017 年来自任职人数最多的区域的工作人员百分比之差必须在 10 个百分点以内，2017 年至 2018 年来自其他区域的工作人员百分比之和必须有所增加。

16. 关于按工作人员职等所定的 2018 年性别均等目标，毒品和犯罪问题办公室实现了 D-2 职等的目标，女性担任的职位占 33%，超额完成了 P-3 职等的目标，女性担任的职位占 54%。⁶虽然毒品和犯罪问题办公室尚未实现 2018 年在 P-2、P-4、P-5 和 D-1 职等的性别均等目标，但从 2017 年至 2018 年，专业及以上职类几乎所有职等的女性任职比例都有所增加（见表 1 和第 24 段）。虽然没有实现每个职等的性别均等目标，但在 2018 年高级管理人员契约评估中，将毒品和犯罪问题办公室 2017 年至 2018 年在实现性别均等目标方面取得的进展评为令人满意。这是因为，与 2017 年相比，2018 年靠近性别均等目标范围的工作人员职等数量高于远离这一目标的数量。根据高级管理人员契约中规定的性别均等评价标准，要取得满意的评级，2018 年相对于 2017 年在全系统性别均等战略设定的目标范围内（47-53%）或靠近这一目标范围的工作人员职等数量，必须大于 2018 年相对于 2017 年远离这一目标范围的工作人员职等数量。

⁵ 联合国会员国分为以下区域组：非洲国家、亚洲-太平洋国家、东欧国家、拉丁美洲和加勒比国家以及西欧和其他国家。

⁶ 每个会员国的适当幅度状况见 <https://hrinsight.un.org/analytics/>（该网址有密码保护，已启用会员国访问权限）。

表 1

地域代表性和性别均等目标:按照与秘书长的高级管理人员契约衡量的联合国毒品和犯罪问题办公室 2018 年的业绩
(百分比)

业绩计量	2018 年目标	截至 2018 年 12 月 31 日实现的百分比 ^a	截至 2017 年 12 月 31 日实现的百分比
无人任职或任职人数不足的成员国的地域任命 ^b	50	14	13
从一年到下一年在增进区域多样化方面取得进展	从 2017 年到 2018 年增进了区域多样化	西欧和其他国家 64.1 亚洲-太平洋国家 14.2 东欧国家 8.3 拉丁美洲和加勒比国家 7.0 非洲国家 6.4	64.6 13.5 8.6 6.9 6.3
D-2 职等女性工作人员	不适用 ^c	33	0
D-1 职等女性工作人员	46	33	43
P-5 职等女性工作人员	50	40	39
P-4 职等女性工作人员	47	42	40
P-3 职等女性工作人员	50	54	52
P-2 职等女性工作人员	50	45	38

^a 2017 年和 2018 年的数据是管理、战略、政策和合规部为高级管理人员契约报告提供的。

^b 每个会员国的适当幅度状况见 <https://hrinsight.un.org/analytics/> (该网址有密码保护, 已启用会员国访问权限)。

^c 由于数学原因, 某些实体/职等组合(即涉及 3、5、7、9、11、13 或 15 名工作人员的)无法达到 47%至 53%的性别均等范围。对于这类情况, 毒品和犯罪问题办公室认为, 如果达到尽可能最接近上述范围的百分比, 则已实现均等。由于 2018 年毒品和犯罪问题办公室总共有三名 D-2 职等的工作人员, 这一实体/职等组合中构成均等的女性工作人员所占比例可以是 33%也可以是 67%, 因为这两个百分比同样接近于性别均等范围。

二. 全系统性别均等战略推动因素的最新情况

17. 除了秘书处牵头的工作之外, 毒品和犯罪问题办公室继续采取各种行动实现性别均等。本报告突出介绍自上一次报告(E/CN.7/2018/15-E/CN.15/2018/17)发布以来征聘和留任、职业发展及组织文化等领域在这方面取得的进展。

A. 外联、征聘和留用

18. 毒品和犯罪问题办公室继续加强外联工作, 以期使申请者群体多样化。毒品和犯罪问题办公室代表 2018 年参加了 7 次外联活动, 2019 年 1 月 1 日至 6 月 30 日期间参加了 10 次此类活动。这些活动包括有关申请毒品和犯罪问题办公室空缺职位的程序和填写个人简历表的专题介绍、职业招聘会以及向大学生和其他感兴趣的各方举办的讲座。

19. 毒品和犯罪问题办公室继续定期传播关于工作申请程序的信息和最新统计资料。高级职位空缺信息发送给常驻维也纳联合国代表团, 空缺通知转发给纽约人力资源管理厅外联股, 通过联合国渠道, 包括毒品和犯罪问题办公室在 Facebook、

Twitter 和 LinkedIn 上的社交媒体渠道传播。为确保进一步传播，在网上招聘平台 Devex 上刊登了某些选定的职位空缺广告，该平台是联合国维也纳办事处/毒品和犯罪问题办公室人力资源管理处 2018 年 8 月试用于招聘管理人员的。提交执行主任审议的每项甄选建议都提供了关于毒品和犯罪问题办公室工作人员目前的性别和地理分布情况，以及所推荐候选人的国籍国目前的地域代表情况，从而使执行主任能够作出知情的甄选决定。2018 年，执行主任核准了 211 项专业职类甄选建议，其中 23 项涉及横向调动。在推荐甄选的 211 名候选人中，有女性 111 人，男性 100 人。在 111 名女性候选人中，75 人分配到总部任职，36 人分配到外地任职；在 100 名男性候选人中，57 人分配到总部任职，43 人分配到外地任职。

20. 毒品和犯罪问题办公室继续通过外联网播研讨会向有关各方提供有关申请程序的信息和指导。在 2019 年 1 月 1 日至 6 月 30 日期间，通过社交媒体渠道(Facebook、Twitter 和 LinkedIn) 发布了两次网播研讨会的广告，并使用 Skype for Business 应用程序作了网播。在 441 名登记参与者中，有 85 人参加了网播研讨会。在这 441 名登记人员中，267 人(60.54%)登记为女性，173 人(39.23%)为男性，1 人(0.23%)为“其他”。在区域代表性方面，各区域组的登记人百分比如下：西欧和其他国家组，32%；亚洲-太平洋国家组，20%；非洲国家组，18%；东欧国家组，16%；拉丁美洲和加勒比国家组，15%。这些数字表明了网播研讨会特别吸引女性和不同地理位置的申请者的潜力。

21. 作为全面的申请监测程序的一部分，联合国维也纳办事处/毒品和犯罪问题办公室人力资源管理处提醒招聘经理注意收到女性申请未达到至少 30% 的 P-3 及以上职等的空缺，并在需要时发起额外的外联努力。此外，该处还向毒品和犯罪问题办公室的招聘小组提供关于性别和地域代表性目标的详细信息，并详细介绍 Inspira 招聘工具中用于审查各职位申请人所属人群情况的功能。2018 年 12 月，人力资源管理处向招聘小组通报了 Inspira 功能的改进情况，其中包括在职位空缺广告期间和之后向招聘小组发送有关地域平衡和性别均等目标的自动提醒，以及在职位空缺的着陆页上提供有关每个申请人的地域代表状况、区域组、国籍和性别的最新信息。按照目前的做法，在发送系统生成的提醒后，该处额外向招聘小组发送一条特别信息，其中包含关于各招聘实体中每个职等女性工作人员所占百分比、毒品和犯罪问题办公室工作人员所属区域组以及按国家分列的地域员额适当幅度的汇总清单，每月更新一次。这些活动旨在帮助招聘小组做出知情和以多样性为导向的甄选建议。

22. 为了进一步帮助毒品和犯罪问题办公室招聘小组采用对性别和多样性有敏感认识的外联和征聘方法，人力资源管理处于 2019 年 3 月在其每月通讯《维也纳人力资源时事》中发布了关于性别包容语言的准则。为此目的，为开展外联工作而维持的妇女协会名单正在不断完善和扩大。例如，2019 年 4 月，创建了一份与反洗钱和打击资助恐怖主义有关的妇女协会名单。

23. 为帮助充分理解和遵守有关性别均等的政策和准则，毒品和犯罪问题办公室内部定期分发相关信息和进一步说明。这种做法的例子包括分发秘书长关于 [ST/AI/1999/9](#)：实现性别平等特别措施执行情况的部门间备忘录，以及主管管理战略、政策和合规事务的副秘书长关于通过职位空缺改善性别均等的部门间备忘录。

24. 依据秘书长的全系统性别均等战略，认为 47-53%的范围之内即为均等。如本报告附件中表 1 所示，⁷截至 2018 年 12 月 31 日，毒品和犯罪问题办公室 P-3 职等已经实现性别均衡，为 54%。但毒品和犯罪问题办公室 P-2、P-4、P-5 和 D-1 职等的工作人员中女性仅占 33%至 45%。应当指出，2017 年 12 月 31 日至 2018 年 12 月 31 日，除 D-1 职等女性工作人员所占比例从 43%下降到 33%之外，女性工作人员在所报告的每个工作人员职等的总体任职人数都有所增加（P-2 职等从 38%增加到 45%，P-3 职等从 52%增加到 54%，P-4 职等从 40%增加到 42%，P-5 职等从 39%增加到 40%）。在 D-2 职等，女性工作人员的百分比从 2017 年 12 月 31 日的零增加到 2018 年 12 月 31 日的 33%。截至 2018 年 12 月 31 日，毒品和犯罪问题办公室总部专业及以上职类职位实现了总体性别平衡，工作人员中女性占 52%，自 2017 年 12 月 31 日以来增加了 2%（见附件，表 2）。

25. 毒品和犯罪问题办公室外地办事处的工作人员和其他人员实现了性别平等，妇女占工作人员和其他人员的 47%（1,538 人中有 723 人）（见附件，表 5）。在本国专业干事和服务承包商中，工作人员和其他人员中女性的比例为 46%（68 名本国专业干事中有 31 名，1,383 名服务承包商中有 642 名），在联合国志愿人员中，57%（87 名志愿人员中有 50 名）是女性。由于这些数据是首次列入本报告，尚无法进行历史比较。

26. 从 2015 年到 2017 年，女性候选人的申请所占比例稳步上升，从 31%升至 36%，但现已停滞不前。2018 年，专业及以上职类职位申请者中有 35%是女性。2019 年 1 月 1 日至 6 月 30 日期间，女性申请者的百分比为 34%，呈每年 1%至 2%的下降趋势。预计人力资源管理处加强监测和外联努力将有助于解决这一下降趋势。

27. 关于 2018 年和 2019 年上半年的甄选，获选的专业及以上职类职位的女性申请人所占比例在 47%至 53%的性别均等范围内，2018 年获选候选人中女性占 49.3%，2019 年 1 月 1 日至 6 月 30 日期间获选候选人中女性占 52.9%。这些数据表明，与 2017 年的 46.43%相比，女性候选人的获选比例有所提高。

28. 2018 年延续 2017 年的趋势，获选的女性比例高于收到的女性申请的比例。例如，2018 年，毒品和犯罪问题办公室 P-3 职等职位申请者中女性占 36.5%，其中 55.6%获选。在 P-4 职等，27.6%的申请者是女性，这些女性申请者中有 48.4%获选。毒品和犯罪问题办公室专业及以上职类工作人员、外地办事处工作人员和其他人员以及这些职类员额申请人的性别分布的详细统计数据，以及毒品和犯罪问题办公室各职等员额获选候选人的性别和国籍的详细统计数据，均载于本报告附件。

B. 职业发展

29. 毒品和犯罪问题办公室继续通过以下活动支持职业发展：讲习班、在线课程和其他资源；职业指导活动；对学习和发展方案的审查；以及配偶就业援助，详见执行主任的上一份报告。例如，在 2018 年 1 月 1 日至 2019 年 6 月 30 日期间，联合国维也纳办事处/毒品和犯罪问题办公室人力资源管理处的教练举办了 330 多小时的个人辅导课程，约 90%的参与者是女性。

⁷ 由于页数限制，本报告附件没有从英文翻译成联合国其他正式语文。

30. 毒品和犯罪问题办公室继续将性别观点纳入其学习举措和方案的主流，重点是提高对无意识偏见的认识。例如，在胜任能力面试培训方案中纳入了一个关于无意识偏见的单元，人力资源管理处在 2019 年春季举办的业绩管理培训课程中纳入了一个性别部分。2019 年 1 月 1 日至 6 月 30 日期间，共为工作人员举办了六次业绩管理培训班，有 107 名工作人员参加。

31. 毒品和犯罪问题办公室继续在性别平等和增强妇女权能全球方案的框架内组办关于将性别问题纳入主流的基本培训和思考启发会。这些会议旨在提高工作人员对性别问题的认识并建设能力。例如，2018 年 12 月举行了一次关于性别与恐怖主义的思考启发会，2019 年 6 月举行了一次由女性外地办事处代表推动的学习会议，以鼓励女性工作人员申请外地办事处的职位。所有会议都向外地办事处现场直播。

32. 2018 年，毒品和犯罪问题办公室在维也纳启动了题为“服务全员的联合国”的系列讲习班，这一学习举措推动办公场所多样性和包容性，面向联合国所有工作人员及其家人，无论其性别、性取向、心理健康和残疾状况如何。这一年共有 70 多名工作人员参加了题为“服务全员的联合国”讲习班或题为“联合国关心”的联合国全系统工作场所方案举办的教员培训讲习班。下一次“服务全员的联合国”讲习班计划于 2019 年最后一季度举行。

33. 自 2017 年以来，毒品和犯罪问题办公室每年都举办“带女儿上班日”。在这一活动中，工作人员的女儿有机会更多了解到毒品和犯罪问题办公室的各种方案和职业。2019 年 4 月，工作人员的女儿共 20 人参加了由人力资源管理处与妇女问题协调人合作举办的第三次“带女儿上班日”活动。

34. 2018 年启动了一项辅导方案，将现有的 P-2 至 P-4 职等工作人员与专业及以上职类高级职位工作人员配对，使前者可以得到职业建议和辅导。特别关注为资历较浅的女性配备导师。第二轮指导举措于 2019 年 5 月启动。作出了协调一致的努力，以促动高级工作人员担任 P-4 和 P-5 职等女性工作人员的导师，支持她们的职业发展。

35. 2019 年 6 月，在维也纳举办了由联合国系统职员学院编制的题为“领导力、女性与联合国”的讲习班。毒品和犯罪问题办公室有 11 名 P-4 及以上职等的女性工作人员参加，进一步完善了她们的领导技能，与其他女性同事建立了关系网络，并建立起重要的相互联系。

36. 在 2019/2020 年业绩周期开始时，人力资源管理处对毒品和犯罪问题办公室工作人员和单位提出了新的要求，要求将与性别主流化和性别均等有关的目标纳入其工作计划。人力资源管理处工作人员逐一专门处理各单位关于制定和执行这一目标的询问；例如，人力资源管理处多样性协调员为一个要求解释说明的单位组织了一次关于这一目标的讲习班。在 2018 年 12 月出版的人力资源管理处月刊中，指示招聘小组成员在胜任能力面试中纳入性别相关问题。2019 年上半年，有 44 名管理人员和部门主管在关于以辅导作为工作人员和管理人员的绩效工具的一系列 4 期讲习班中接受了培训。

C. 组织文化

37. 按照全系统性别均等战略、联合国维也纳办事处/毒品和犯罪问题办公室性别平等和增强妇女权能战略和 2018-2021 年人力资源业务战略，并按照执行主任作为国际性别平等倡议人所做的进一步促进包容性组织文化的附加承诺，毒品和犯罪问题办公室继续支持弹性工作安排、兼职工作、家庭假、产假和育儿假以及母乳喂养政策。

38. 2018 年，有 7 名工作人员选择在排定工作周中工作 50% 或 80%。这 7 人均为女性；其中 3 人选择 50% 的安排，4 人选择 80% 的安排。共有 80 名工作人员选择远程办公，⁸与 2017 年的 35 人相比增加了一倍多。2018 年远程办公的工作人员中，共有 59% 是女性。关于兼职工作和远程办公的统计数字表明，这种弹性工作安排——尽管使用率有了可喜的增加——男女利用方式不同。共有 8 名工作人员选择按压缩的工作时间表工作，其中 50%（4 人）是女性。总体上看，根据人力资源办公室提供的年度统计数据，⁹联合国维也纳办事处与毒品和犯罪问题办公室在联合国秘书处中仍是使用弹性工作安排最多的。

39. 由于弹性工作安排并非工作人员的权利，因此需要事先获得工作人员主管的批准。主管若驳回弹性工作安排请求，须向联合国维也纳办事处/毒品和犯罪问题办公室人力资源管理处处长发送书面理由。但组织实践表明，工作人员很少在不经主管同意的情况下提交弹性工作安排的正式请求。在 2018 年和 2019 年工作人员和主管之间对适用弹性工作安排意见不一的几起案件中，人力资源管理处发挥了主动的调解作用，与有关各方合作，帮助他们了解适当弹性工作安排的适用性，同时平衡实质性组织要求和工作人员的个人需求。

40. “欢迎回来”资料包是帮助休完产假或陪产假或其他形式长假后重返工作的资料包，自 2018 年底推出以来，已向 7 名准备休育儿假的女性工作人员和一名休完长期病假回来的工作人员分发了“欢迎回来”资料包。截至 2019 年 6 月 30 日，关于这一资料包的反馈是积极的，但关于该资料包如何影响工作人员重返工作后的融入进程，还需要获得更多的经验。为此，人力资源管理处多样性协调员正在不断收集有关该资料包的经验和改进建议。

41. 毒品和犯罪问题办公室继续定期监测和支持在总部和外地办事处工作人员和非工作人员的强制性培训课程的完成情况，包括题为“我了解性别”的课程。为帮助工作人员克服使用 Inspira 时遇到的技术困难而发布的准则增强了总体遵守情况。

42. 为了培养一种扶持性和以持续学习为导向的工作文化，2018 年和 2019 年在工作人员参与行动计划框架内实施了多项举措，以加强毒品和犯罪问题办公室的创新、业绩管理和灵活性。采取的行动包括诸如在管理司建立一个由高级业务转型和变革管理协调员领导的跨职能创新小组，将创造力作为一项能力纳入 2019/2020 年的业绩周期，以及 2019 年 3 月举办的一次支持使用多种语文的学习会议。

⁸ 根据秘书长 ST/SGB/2019/3 号公报，采用远程办公方案的工作人员每周最多可在另一工作地点工作三天。这些数据反映了远程办公协议的总数，以及在“团结”系统中报告每年有五天或五天以上远程办公的工作人员记录。

⁹ 更多信息见 <https://hr.un.org/page/flexible-working-arrangements/reports-and-statistics>。

43. 实行延长的远程办公安排，允许 12 月 24 日至 12 月 31 日期间不休年假的工作人员在事先与其主管进行安排后，在工作地点之外远程办公，总体上受到欢迎。在第一年吸取的经验教训（例如需要更及时地通知有此选择）已经得到应用，并计划在 2019 年继续提供类似的安排。

44. 为了支持执行 [ST/SGB/2019/3](#) 号秘书长公报颁布的关于弹性工作安排的新政策（2019 年 4 月 18 日生效），采取了各种举措，向工作人员传达政策变化。在 2019 年 5 月刊出的《维也纳人力资源时事》中，就该政策以及如何利用压缩工作时间和远程办公的新选择向工作人员提供了指导。2019 年 6 月还举行了一次情况介绍会，包括问答会，概述所发生的变化。满足了向个别组织单位通报情况的特别要求，预计这些努力将使更多工作人员采用弹性工作安排。

45. 为将工作场所均等这一考虑因素纳入更广泛的工作场所文化，妇女署于 2019 年初发布了《联合国系统扶持性环境准则》和《补充指导意见》。为协助传播这些文件，联合国维也纳办事处/毒品和犯罪问题办公室人力资源管理处于 2019 年 3 月在其通讯《维也纳人力资源时事》中宣布了该《准则》发布一事，并与总干事/执行主任办公室的性别问题小组以及妇女署和联合国工业发展组织的代表合作，于 2019 年 4 月在维也纳举行了《准则》发布会。为了向毒品和犯罪问题办公室外地办事处推广该《准则》，人力资源管理处于 2019 年 6 月外地代表会议期间举行了一次互动午餐会，专门讨论在加强扶持性工作环境方面给外地办事处带来的挑战和机会。会议的结果正汇编成一本扶持性工作环境良好做法简编，将于 2019 年下半年出版。

46. 截至 2019 年 7 月 31 日，实习生中有 75%（102 人中有 76 人）为女性，为使实习生更好地融入，毒品和犯罪问题办公室为他们提供了免费辅导，以支持他们的学习和发展。2019 年上半年，人力资源管理处于 2019 年上半年为实习生举办了 18 次培训课程。

47. 联合国维也纳办事处/毒品和犯罪问题办公室人力资源管理处率先在维也纳开展联合国监察员和调解事务办公室的社区、文明礼貌和沟通倡议，于 2018 年 5 月底试办了新的系列讲习班。该倡议基于的原则是，多样性对本组织任务授权和内部行政管理的成功至关重要。讲习班的目的是说明工作场所互动中的一种新动态，为参与者提供语言来描述这种动态的、向礼貌转变的心态，并为参与者提供一套具体的工具和方法来做到这一点。在 2019 年 5 月成功试行了这一系列讲习班之后，人力资源管理处于 2019 年 8 月底在维也纳举办了第二轮试点讲习班，是在全球启动秘书长的文明礼貌运动之前举办的。

三. 地域多样性驱动因素的最新情况

48. 本节列入本报告是为履行改进地域分配情况汇报的要求，汇报计划经扩充后包含毒品和犯罪问题办公室在维也纳和外地办事处工作人员的区域和地域分布情况表（见附件）。

49. 毒品和犯罪问题办公室实行秘书处为促进和实现秘书长的“2019-2021 年全球人力资源战略：建设一个更有效、透明和负责的联合国”（A/73/372）所述的公平地域代表性而开展的政策和举措。本报告在本节重点介绍主要框架以及毒品和犯罪问题办公室在这方面开展的活动和取得的进展。

50. 2018年9月发布的2019-2021年全球人力资源战略宣布了为推动在报告和实现地域多样性方面的进展而设计的多项新举措。该战略不仅根据现有的适当幅度制度促进实行各种举措加强无人任职和任职人数不足国家候选人的申请和甄选，而且还重新努力在区域代表性方面提高工作人员的多样性。

51. 2019年5月29日办公厅主任关于在实现劳动力多样化体现本组织国际性质方面取得进展的部门间备忘录进一步详细说明了对区域多样性的关注增强。备忘录明确说明地域代表性和区域多样化相辅相成，并呼吁秘书处各实体制定本实体的行动计划，朝这两个多样性因素努力，以便在实现更公平的地域代表性方面立即取得切实进展。备忘录中提出的具体措施包括，将按地域分配的员额与人员配置表的其余部分隔开，并要求尽一切努力从无人任职和任职人数不足的国家挑选候选人担任这些职位。对于申请按地域分配的员额的、来自无人任职和任职人数不足的国家的合适候选人，秘书处各实体应进一步尽一切努力，从中挑选本实体内任职人数最少的区域的候选人。对于专业及以上职类的职位，高级管理人员应努力从各自实体中任职人数较低的区域征聘更多工作人员。关于区域任职人数，由于高级管理人员契约中并未规定具体目标，因此必须对各实体的工作人员构成情况进行审查，以此为基础确定理想的任职人数。

52. 与全秘书处促进地域多样性相呼应，麻醉药品委员会第61/12号决议和预防犯罪和刑事司法委员会第27/7号决议请毒品和犯罪问题办公室审查其征聘政策和做法，以根据《联合国宪章》第一百零一条有效提高其工作人员的公平地域代表性。

53. 应上述要求，毒品和犯罪问题办公室于2019年6月和7月审查了其征聘政策和做法以及工作人员构成的地域多样性。联合国维也纳办事处/毒品和犯罪问题办公室人力资源管理处聘请的一名顾问审查了毒品和犯罪问题办公室工作人员人口统计数据，并与会员国、总干事/执行主任办公室、高级管理人员、P-5和D-1职等的征聘管理人员及人力资源管理处工作人员进行了会谈和焦点小组会议，还使用Skype举行了焦点小组会议，参与者包括来自10个不同外地办事处的工作人员，包括外地代表。

54. 利用上述审查的结果制定了一项地域多样性行动计划，已提交给改进毒品和犯罪问题办公室治理和财务状况不限成员名额常设政府间工作组2019年10月的会议。审查突出表明，毒品和犯罪问题办公室外地办事处的工作人员和其他人员主要来自拉丁美洲和加勒比国家。此外，毒品和犯罪问题办公室在维也纳总部和外地共1,919名工作人员和其他人员（包括专业及以上职类工作人员、本国专业干事、服务承包商和联合国志愿人员）中，46%来自拉丁美洲和加勒比国家，23%来自亚洲-太平洋国家，15%来自西欧和其他国家，13%来自非洲国家，3%来自东欧国家（见附件，表7）。审查还凸显并调查了来自西欧和其他国家的工作人员在专业及以上职类占主导地位的情况，截至2019年5月31日，这些工作人员（包括临时任用工作人员）占总数的63%。例如，审查发现，专业及以上职类工作人员人数最多的八个国家属于西欧和其他国家组，合计占总数的48%（200人）。这意味着毒品和犯罪问题办公室专业及以上职类工作人员中有近一半来自八个国家（依次为：意大利、法国、德国、美国、加拿大、联合王国、奥地利和西班牙），所有这些国家都属于西欧和其他国家组。在秘书处一级，所有职类工作人员中有26.8%（截至2018年12月31日为37,505人）来自西欧和其他国家组。

55. 从地域多样性的角度审查毒品和犯罪问题办公室的招聘程序和工作人员构成，为加强了解和采取行动奠定了坚实的基础。正在制定一项促进地域多样性的综合行动计划，确定明确的责任和时间表。同时，已经确定了 2019 年下半年和 2020 年加强地域代表性和区域多样性的优先领域。其中包括在地域多样性目标及目前工作人员所属地域和区域组统计数字方面加强沟通和提高认识；从地域多样性方面加强监测就业申请；加强与会员国和其他联合国实体的外联工作（例如，设立对会员国常驻代表团的职位提醒）；通过在线和面对面培训向毒品和犯罪问题办公室外地办事处的当地人才库提供额外支持。此外，还将继续开展以下现有活动。

56. 为在招聘过程中加强地域和性别多样性，毒品和犯罪问题办公室开展了密集的外联工作（见第 18-21 段）。特别是在地域代表性方面，毒品和犯罪问题办公室增加了在维也纳为会员国的大学和部委代表等国际各方举办的情况介绍活动的次数，以在差旅资源有限的情况下扩大外联工作的地域范围。从 2019 年 1 月 1 日至 6 月 30 日，举办了 4 次此类活动。

57. 在申请程序中，在提交甄选建议时，向招聘小组和执行主任提供申请人所属地域和地域代表性目标的详细信息。毒品和犯罪问题办公室所有按地域分配的员额空缺通知都特别鼓励无人任职或任职人数不足国家的国民申请。这些活动都符合 2019 年 5 月 29 日关于在实现劳动力多样化反映本组织国际性质方面取得进展的部门间备忘录（见第 50 段）。

58. 实践证明，外联网播研讨会吸引了不同地域的申请者。例如，2019 年登记参加毒品和犯罪问题办公室网播研讨会的有 106 个不同国家的国民。其中，14%来自拉丁美洲和加勒比国家，16%来自东欧国家，18%来自非洲国家，20%来自亚洲-太平洋国家，32%来自西欧和其他国家。毒品和犯罪问题办公室认识到这类网播研讨会的外联潜力，因此计划进一步发展该方案，与会员国和外地办事处合作提供有针对性的网播研讨会，作为目前正在制定的提高地域多样性行动计划的一部分。

59. 2018 年 1 月 1 日至 2019 年 6 月 30 日期间，维也纳人力资源管理处工作人员三次访问外地办事处，向当地人员提供关于国际职位招聘程序的信息和培训。对毒品和犯罪问题办公室任命当地招聘的工作人员和其他人员担任国际职位的情况进行的内部评估突出表明了这种举措在提高国际招聘的毒品和犯罪问题办公室工作人员的地域多样性方面的潜力。如表 2 所示，与毒品和犯罪问题办公室总部专业及以上职类的工作人员相比，2018 年任命担任毒品和犯罪问题办公室常设或临时国际职位的 11 名外地办事处工作人员的区域代表性总体上更加多样化（见附件，表 7）。如 2019 年的数字所示，任命当地招聘工作人员和其他人员担任国际职位的趋势正在上升（见表 2）。

表 2

2018 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间联合国毒品和犯罪问题办公室任命担任国际职位的外地办事处工作人员和其他人员

区域组	本国		联合国 志愿人员	工作人 员总数	百分比
	专业干事	服务承包商			
非洲国家组		2	1	3	27.3
亚洲-太平洋国家组			2	2	18.2
东欧国家组		1		1	9.1
拉丁美洲和加勒比国家组	1	1		2	18.2
西欧和其他国家组			3	3	27.3
共计	1	4	6	11	100

2019 年 1 月 1 日至 6 月 30 日期间联合国毒品和犯罪问题办公室任命担任国际职位的外地办事处工作人员和其他人员

区域组	本国		联合国 志愿人员	工作人 员总数	百分比
	专业干事	服务 承包商			
非洲国家组	1	1		2	15
亚洲-太平洋国家组	1			1	8
东欧国家组					0
拉丁美洲和加勒比国家组	2	2	2	6	46
西欧和其他国家组		1	3	4	31
共计	4	4	5	13	100

四. 建议

60. 委员会不妨注意到毒品和犯罪问题办公室为实现性别均衡并确保在尽可能广泛的地域基础上征聘工作人员而做的努力。

61. 委员会不妨建议会员国继续支持毒品和犯罪问题办公室努力吸引和留住具备最高标准的效率、能力和品行的工作人员，同时适当注意广泛地域分布和性别均衡的重要性。

62. 最后，在不影响在职工作人员的职业发展机会的前提下，委员会不妨请毒品和犯罪问题办公室继续加强其外联活动，并鼓励会员国支持毒品和犯罪问题办公室在这方面的努力，以使更多合适和合格的女性以及来自无人任职或任职人数不足的会员国以及所在区域任职人数较低的会员国的人员提出申请。

Annex

[English only]

Statistics on staff of the United Nations Office on Drugs and Crime^{*, **, ***}

Table 1
Staff in the Professional and higher categories at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2018, by gender and level

	Under-Secretary-General		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Female	0	0	1	33	5	33	20	40	70	42	64	54	9	45	169	45
Male	1	100	2	67	10	67	30	60	96	58	54	46	11	55	204	55
Total	1	100	3	100	15	100	50	100	166	100	118	100	20	100	373	100

Table 2
Staff in the Professional and higher categories at United Nations Office on Drugs and Crime headquarters as at 31 December 2018, by gender and level

	Under-Secretary-General		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	%	%	No.	%	No.	%
Female	0	0	1	33	3	37.5	16	50	44	48	50	60	9	53	123	52
Male	1	100	2	67	5	62.5	16	50	48	52	33	40	8	47	113	48
Total	1	100	3	100	8	100	32	100	92	100	83	100	17	100	236	100

Table 3
Staff in the Professional and higher categories at field offices of the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2018, by gender and level

	D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Female	2	29	4	22	26	35	14	40	0	0	46	34
Male	5	71	14	78	48	65	21	60	2	100	91	66
Total	7	100	18	100	74	100	35	100	2	100	137	100

* Sources: <https://umoja.un.org> and <https://hrinsight.un.org> (access to the later website is password-protected but enabled for Member States).

** Except where noted, figures exclude the Human Resources Management Service, the Financial Resources Management Service and the Information Technology Service of the United Nations Office at Vienna/United Nations Office on Drugs and Crime.

*** Circulated in the language of submission only.

Table 4
**Staff in the Professional and higher categories at the United Nations Office on
 Drugs and Crime as at 31 December 2018, by country of nationality and level**

<i>Country of nationality</i>	<i>Under-Secretary-General</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>Total</i>
Afghanistan						1		1
Algeria					1			1
Argentina					2	1		3
Australia				1	3	3		7
Austria					6	8	3	17
Azerbaijan				1				1
Bangladesh				1		1		2
Belgium		1	1		4		1	7
Bolivia (Plurinational State of)					2			2
Botswana						1		1
Brazil					4	2	1	7
Bulgaria				1	1	1		3
Burkina Faso						1		1
Cambodia					1			1
Cameroon						1		1
Canada				4	11	3	1	19
China				1		3	1	5
Colombia					2	1		3
Comoros							1	1
Czechia						1		1
Denmark			1	1	1	1		4
Ecuador					1			1
Egypt				2	1	1		4
Finland				1	3	1		5
France			1	5	8	11		25
Georgia					1			1
Germany			2	4	12	10		28
Ghana				1				1
Greece			1	1	1	2		5
Guatemala					1			1
Hungary						2		2
India				3	2			5
Indonesia					1			1
Iran (Islamic Republic of)				2		1		3
Ireland				1	1	1		3
Israel						1		1
Italy			3	7	17	5	2	34
Japan		1			5	3		9
Kazakhstan				1	2			3
Kenya					1			1
Kyrgyzstan						1	1	2
Latvia					1			1
Lebanon					3	1		4
Liechtenstein					1			1
Malaysia						1		1
Malta						1		1
Mauritius					1			1
Mexico						3	1	4
Mongolia				1				1
Myanmar						1		1

Country of nationality	Under-Secretary-General	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	Total
Namibia			1					1
Netherlands					4	2		6
New Zealand					2	1	1	4
Norway				1	1	3		5
Pakistan					3			3
Panama							1	1
Peru				1				1
Portugal					2			2
Republic of Korea						1	1	2
Republic of Moldova					1			1
Romania					3	1		4
Russian Federation	1			2	3	3	1	10
Saudi Arabia						1		1
Senegal					1	1		2
Serbia					1	1		2
Slovakia						3		3
South Africa			1		3			4
Spain				2	5	5	1	13
Sudan					1			1
Sweden					4	1		5
Switzerland					1			1
Syrian Arab Republic						1		1
Tajikistan					1			1
Togo					1			1
Turkey						2		2
Turkmenistan					1			1
Uganda						1		1
Ukraine					1	1		2
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland			1	3	12	3		19
United Republic of Tanzania						1		1
United States of America		1	2	2	12	5	3	25
Uruguay			1					1
Uzbekistan					1	4		5
Venezuela (Bolivarian Republic of)					1	1		2
Zimbabwe						1		1
Total (85 countries)	1	3	15	50	166	118	20	373

Table 5
**National Professional Officers, service contractors and United Nations Volunteers
at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 30 June 2019, by gender**

Gender	Number of National Professional Officers	Percentage	Number of service contractors	Percentage	Number of United Nations Volunteers	Percentage	Total number	Percentage
Female	31	46	642	46	50	57	723	47
Male	37	54	741	54	37	43	815	53
Total	68	100	1 383	100	87	100	1 538	100

Table 6
**National Professional Officers, service contractors and United Nations Volunteers
at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 30 June 2019, by country of
nationality**

<i>Country</i>	<i>Number of National Professional Officers</i>	<i>Number of service contractors</i>	<i>Number of United Nations Volunteers</i>	<i>Total</i>
Afghanistan	4	44	1	49
Albania	1			1
Algeria			1	1
Angola			1	1
Argentina	1		2	3
Australia			1	1
Austria		1	3	4
Azerbaijan		1		1
Bahamas		1		1
Bangladesh		4		4
Barbados		1		1
Belgium			1	1
Bhutan		2		2
Bolivia (Plurinational State of)	2	41	2	45
Bosnia and Herzegovina		3		3
Brazil	1	35	1	37
Bulgaria			1	1
Burkina Faso		1		1
Cabo Verde		3	1	4
Canada			1	1
Central African Republic		4		4
Chad		1		1
Chile		1		1
Colombia	4	575	3	582
Costa Rica		1		1
Côte d'Ivoire		3		3
Democratic People's Republic of Korea			2	2
Ecuador		2	2	4
Egypt	2	21	3	26
El Salvador		11		11
Ethiopia	1		1	2
Finland			1	1
France		5	13	18
Gabon		2		2
Gambia		2		2
Georgia		2		2
Germany			1	1
Ghana	1	2		3
Guatemala		2		2
Guinea-Bissau		1		1
Haiti			1	1
Iceland			1	1
India	3	12	2	17
Indonesia		21		21
Iran (Islamic Republic of)	2	10		12
Iraq			1	1
Italy		3	1	4
Japan			1	1

<i>Country</i>	<i>Number of National Professional Officers</i>	<i>Number of service contractors</i>	<i>Number of United Nations Volunteers</i>	<i>Total</i>
Jordan		4		4
Kazakhstan		15		15
Kenya	8		4	12
Kyrgyzstan		21		21
Lao People's Democratic Republic	1	13		14
Lebanon	1	7	1	9
Liberia		2	1	3
Libya		4		4
Lithuania			1	1
Malawi		5		5
Maldives		1		1
Mali		3	1	4
Mauritania			1	1
Mexico	5	129	2	136
Morocco	1	4	2	7
Mozambique		1		1
Myanmar	1	58		59
Namibia		1		1
Nepal		3		3
Niger		2	13	15
Nigeria	4	31	1	36
North Macedonia		2		2
Pakistan	5	52		57
Panama		27		27
Paraguay		2		2
Peru		8		8
Philippines		2		2
Russian Federation			2	2
Rwanda		1		1
Saudi Arabia			1	1
Senegal	9	21	1	31
Serbia		7		7
Sierra Leone		2		2
Somalia	4	5		9
South Africa		13	1	14
Spain		5		5
Sri Lanka		2		2
State of Palestine		2		2
Sudan		2	2	4
Switzerland			1	1
Tajikistan		16		16
Thailand	1	22	1	24
Tunisia		5		5
Turkmenistan		6		6
Ukraine	2	1		3
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland			1	1
United States of America			1	1
Uzbekistan	2	41		43
Venezuela (Bolivarian Republic of)		2		2
Viet Nam	1	8		9
Zambia	1	3		4
Zimbabwe		4		4
Total	68	1 383	87	1 538

Table 7
Staff in the Professional and higher categories, National Professional Officers, service contractors and United Nations Volunteers at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 30 June 2019, by regional group

Regional group	Staff in the Professional and higher categories		National Professional Officers		Service contractors		United Nations Volunteers		Total staff	
	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
Group of African States	28	7	31	46	149	11	34	39	242	13
Group of Asia-Pacific States	54	14	21	31	364	26	10	11	449	23
Group of Eastern European States	31	8	3	4	16	1	4	5	54	3
Group of Latin American and Caribbean States	26	7	13	19	838	61	13	15	890	46
Group of Western European and other States	242	64		0	14	1	26	30	282	15
State of Palestine ^a				0	2	0		0	2	0
Total	381	100	68	100	1 383	100	87	100	1 919	100

^a The State of Palestine, a non-member observer State, does not belong to a United Nations regional group.

Table 8
Gender distribution of applicants for posts at the United Nations Office on Drugs and Crime, by level, 2018 and 1 January to 30 June 2019

2018

Level	Number of posts advertised	Number of female applicants	Number of male applicants	Percentage of female applicants	Percentage of male applicants	Total
P-2	21	2 298	2 801	45.1	54.9	5 099
P-3	72	4 853	8 443	36.5	63.5	13 296
P-4	54	2 422	6 368	27.6	72.4	8 790
P-5	7	124	270	31.5	68.5	394
D-1	4	184	651	22.0	78.0	835
Total	158	9 881	18 533	34.8	65.2	28 414

2019 (1 January–30 June)

Level	Number of posts advertised	Number of female applicants	Number of male applicants	Percentage of female applicants	Percentage of male applicants	Total
P-2	11	1 119	1 357	45.2	54.8	2 476
P-3	43	3 034	5 779	34.4	65.6	8 813
P-4	31	969	2 546	27.6	72.4	3 515
P-5	4	196	378	34.1	65.9	574
D-1	3	135	417	24.5	75.5	552
Total	92	5 453	10 477	34.23	65.77	15 930

Table 9
Gender distribution of internal and external candidates selected for posts at the United Nations Office on Drugs and Crime from 1 January 2018 to 30 June 2019, by level^a

<i>Level</i>	<i>Gender</i>	<i>1 January–31 December 2018</i>		<i>1 January–30 June 2019</i>	
		<i>Number</i>	<i>Percentage</i>	<i>Number</i>	<i>Percentage</i>
P-2	Female	0	0	4	80.0
	Male	1	100.0	1	20.0
P-3	Female	20	55.6	4	40.0
	Male	16	44.4	6	60.0
P-4	Female	15	48.4	8	47.1
	Male	16	51.6	9	52.9
P-5	Female	1	50.0	0	0.0
	Male	1	50.0	0	0.0
D-1	Female	0	0.0	2	100.0
	Male	3	100.0	0	0.0
Subtotal, female		36	49.3	18	52.9
Subtotal, male		37	50.7	16	47.1
Total		73	100.0	34	100.0

^a The figures include selected candidates who declined a position.

Table 10
Country of nationality of internal and external candidates selected for posts at the United Nations Office on Drugs and Crime from 1 January 2018 to 30 June 2019

<i>Country of nationality</i>	<i>Level</i>					<i>Total number of candidates</i>
	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	
Algeria				1		1
Australia			2	1		3
Austria				2		2
Barbados					1	1
Belarus				1		1
Belgium			2			2
Bolivia			1			1
Bosnia and Herzegovina					1	1
Botswana			1			1
Burkina Faso				1		1
Canada	1		4	1		6
Chile					1	1
China				2		2
Colombia			1	1		2
Croatia			1			1
Denmark				1		1
Egypt				2		2

Country of nationality	Level					Total number of candidates
	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	
Finland			2			2
France			1	2	1	4
Germany	2		2	4		8
Greece			1	1		2
Hungary				1		1
India		1		1		2
Italy		1	3	3		7
Japan				2		2
Kazakhstan			1			1
Kyrgyzstan				1		1
Lebanon			1			1
Mexico			1	1		2
Netherlands			2	1		3
New Zealand			1	2		3
Norway				2		2
Poland				1		1
Portugal			1	1		2
Romania			1			1
Russian Federation			2	1	1	4
Senegal				1		1
Slovakia				1		1
South Africa	1		1			2
Spain			1			1
Sweden			3			3
Syrian Arab Republic				2		2
Tajikistan			1			1
Tunisia				2		2
Turkey				1		1
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland			4			4
United Republic of Tanzania				1		1
United States of America	1		5		1	7
Uzbekistan			1			1
Venezuela (Bolivarian Republic of)			1			1
Zimbabwe				1		1
Total	5	2	48	46	6	107

Table 11
Staff in the Professional and higher categories in the Division for Management of the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2018, by gender and level^a

	<i>D-2</i>		<i>D-1</i>		<i>P-5</i>		<i>P-4</i>		<i>P-3</i>		<i>P-2</i>		<i>Total</i>	
	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>
Female	0	0	1	33	3	100	4	44	8	53	2	29	18	47
Male	1	100	2	67	0	0	5	56	7	47	5	71	20	53
Total	1	100	3	100	3	100	9	100	15	100	7	100	38	100

^a Division for Management figures include staff members in the Financial Resources Management Service, the Human Resources Management Service and the Information Technology Service.

Table 12
Staff in the Professional and higher categories in the Division for Management at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2018, by country of nationality and level^a

<i>Country of nationality</i>	<i>Level</i>						<i>Total</i>
	<i>P-2</i>	<i>P-3</i>	<i>P-4</i>	<i>P-5</i>	<i>D-1</i>	<i>D-2</i>	
Antigua and Barbuda			1				1
Austria	2	1		1			4
Bahamas			1				1
Belarus	1	1					2
Cameroon			1				1
China		1					1
Cyprus					1		1
Democratic People's Republic of Korea	1						1
Ethiopia		1					1
France	1	1	1				3
Germany	2	2	2	1			7
India		1					1
Indonesia	1						1
Kenya			1				1
Lebanon		1					1
Netherlands			1				1
Panama		1		1			2
Philippines		1					1
Thailand						1	1
Turkey		1					1
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	1						1
United States of America		1	1		2		4
Total	7	15	9	3	3	1	38

^a Division for Management figures include staff members in the Financial Resources Management Service, the Human Resources Management Service and the Information Technology Service.