

13%

2024 年 多边主义中的 女性 不为人知

对世界主要多边组织理事机构和管理团队性别构成的分析

目录

引言	3
高层变革：2022-2023 年选举	5
走在均等的前沿高级管理团队中的女性	7
照我说的做，而不是照我做的做：男性主导的理事机构世界	9
关注焦点：联合国大会中的性别均等和联合国性别更替倡议活动	11
结论	13
我们是如何制作这份报告的？	13
本报告中的各个组织	15
深入挖掘	17
关于 GWL Voices	18
我们为什么制作这份报告？性别平等在多边决策中的必要性	18

引言

2023 年，GWL Voices 提请全球关注国际组织高层缺少女性的问题。我们的报告绘制了自 1945 年以来 33 个此类组织领导人的性别分布图，发现只有 12% 的时间由女性掌权。

当然，这只是女性在这些机构中所扮演角色的一个非常片面的缩影。国际组织的领导人并不像私营公司的首席执行官那样行使权力。相反，国际组织的权力几乎完全掌握在理事机构中，每个国家任命一名正式代表。这些机构根据其任务授权，通常选举每个组织的领导人，其批准预算并确定业务战略，然后由专业管理人员和工作人员执行。

这些理事机构和高级管理团队的讨论大多是闭门会议。然而，正是在这些空间，他们做出了影响全世界数百万人的决定

因此，我们的《2024 年报告》除了包括一份 54 个组织的扩展名单，还新增了两个关于理事机构和高级管理团队性别构成的章节。这些信息从未被汇总和进行展示，其讲述了两个截然不同的故事。

第一个故事让我们感到希望，对领导者和机构充满了感激，他们证明了性别均等可以快速实现——即使是在庞大且政治复杂的官僚机构中。请参见第 6 页，了解哪些组织的高级管理团队在这方面处于领先地位。

这些信息从未被汇总和进行展示，其讲述了两个截然不同的故事。第一个故事让我们感到希望 [.....]，而不幸的是，第二个故事是双重标准和持续排挤女性的故事。

不幸的是，第二个故事是双重标准和持续排挤女性的故事。约有 189 个国家批准了联合国《消除对女性一切形式歧视公约》(CEDAW)。但是，从第 8 页可以看出，在遴选国际组织理事机构的代表时，大多数国家仍将符合资格的女性排除在外。

GWL Voices 的成员认为，早就该结束这一传统了。我们与一些国家的政府合作，在数百个志同道合的合作伙伴的支持下，发起了**联合国性别更替倡议活动**。请参阅我们第 10 页的焦点专题，了解

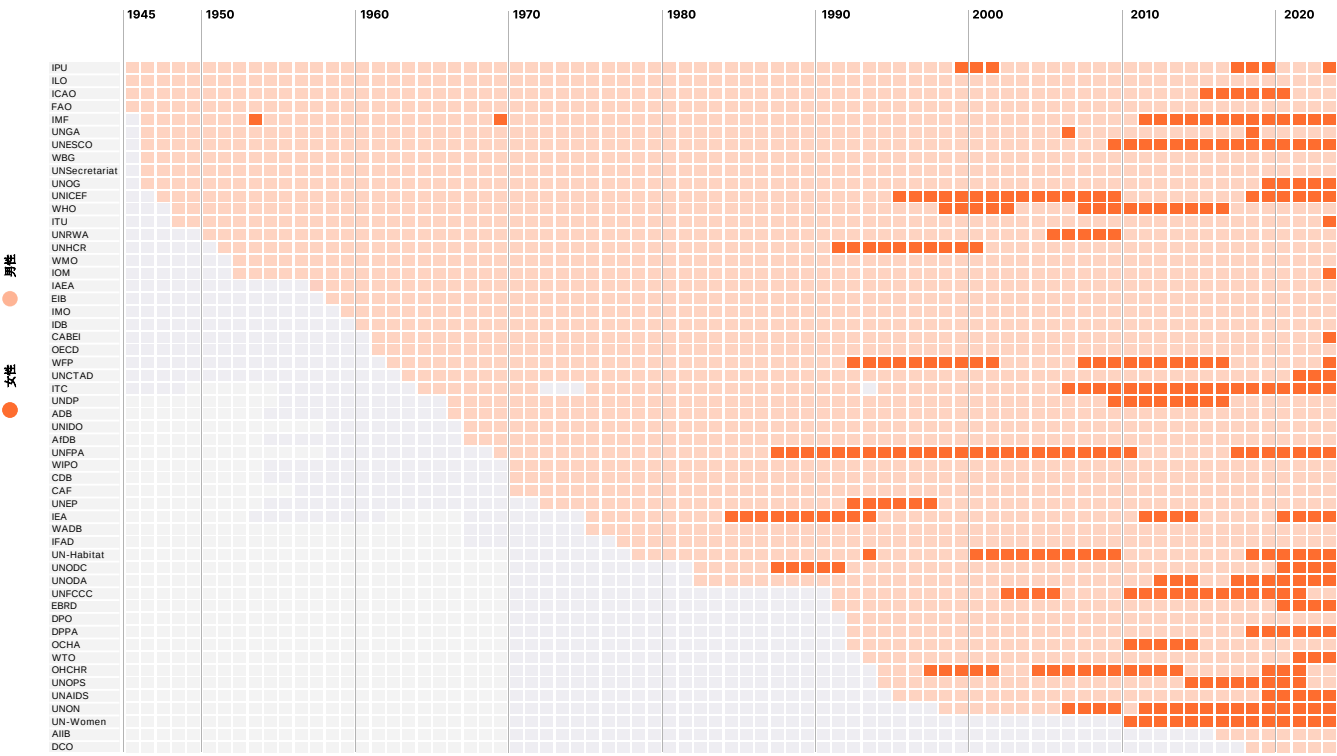
高层变革：2022-2023 年选举

这一简单的改革如何从 2025 年开始为联合国大会主席职位带来性别均等。

每年，GWL Voices 都会追踪全球最重要的多边组织领导人的性别情况。我们从 1945 年开始展示这些数据，以突出许多组织根深蒂固的性别排斥模式。事实上，该图显示，其中 21 个组织从未选

自 1945 年以来，所有当选领导人中只有 13% 是女性

按年份划分的多边组织领导人的性别



数据最后更新于 2023 年 12 月 7 日。
如果某位领导人于 2023 年当选，但其任期定于 2024 年开始，那么其将不会反映在这一数据中。

举过女性担任最高职位，15 个组织自 1945 年以来只选举过一次。

进展极为缓慢。事实上，在上个世纪的最后五十年里，女性领导人的平均比例为 4%。

但经过几十年的停滞期，向性别均等转变的势头正在增强。从 2000 年代到 2010 年代，这些组织中当选女性领导人的平均比例从 17% 跃升至 31%（详见第 15 页）。

就在过去两年里，在总共 23 个选举新领导人的组织中，有 8 位女性被任命为最高职位。其中有七位女性是在 2023 年当选或任命的。

其中四个组织创造了历史，首次选举女性担任最高职位。在经历了 157 年不间断的男性领导之后，**国际电信联盟**选举 Doreen Bogdan-Martin 担任秘书长一职。Amy Pope 成为**国际移民组织** 71 年历史上第一位女性总干事。Celeste Saulo 使**世界气象组织**结束了连续 73 年只有男性担任秘书长的历史，Nadia Calviño 当选为**欧洲投资银行**首位女行长，Gisela Sánchez 成为**中美洲经济一体化银行**首位女性行长。

世界银行、美洲开发银行和粮食及农业组织、国际农业发展基金和国际劳工组织也在过去两年中举行了选举。就目前而言，这些机构仍属于仅由男性管理的机构，虽然这些机构的数量已经越来越少。

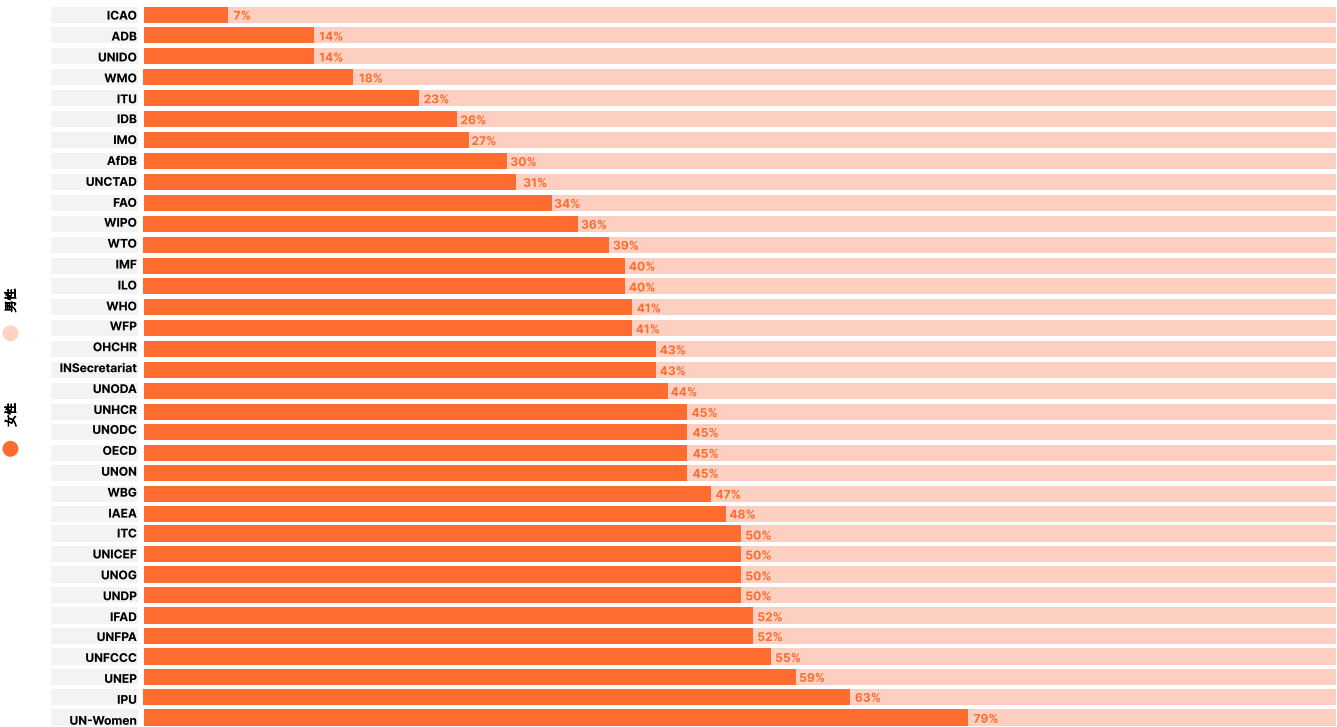
虽然进展缓慢 [.....]，但经过几十年的停滞期，向性别均等转变的势头正在增强。

走在均等的前沿

高级管理团队中的女性

女性在高级管理团队中的平均比例为 42%

35 个高级管理团队的性别构成



我们很高兴地报告，这些组织中有近一半的高级管理团队已经或即将实现性别均等。女性在高级管理团队中的平均比例为 42%，大多数组织在 25% 至 50% 之间。

尤其值得注意的是，在 10 个组织中，女性在高级管理层中所占的比例达到或超过 50%，而只有 5 个组织的这一比例低于 25%。

上一代人肯定难以想象这些统计的百分比。根据我们的亲身经历，我们知道这绝非偶然。

在许多情况下，理事机构的成员是由政府任命的，与此不同，这些组织的高级管理人员通常是通过竞争性遴选程序选出的。近年来，许多组织在这些选拔中采取了鼓励性别均等的政策。有些国家甚至制定了具体目标和实现目标的时间表。总体而言，这些政策迅速取得了成效。

我们很高兴地报告，这些组织中有近一半的高级管理团队已经或即将实现性别均等。

一些表现最好的组织所处的行业被认为更“适合”女性领导。但也有一些国家明确承诺要扭转长期存在的性别歧视。通过采取从“不分性别”的招聘制度到培养和提升符合资格女性专业人员的综合计划等各种政策，许多组织近年来取得了快速进展。

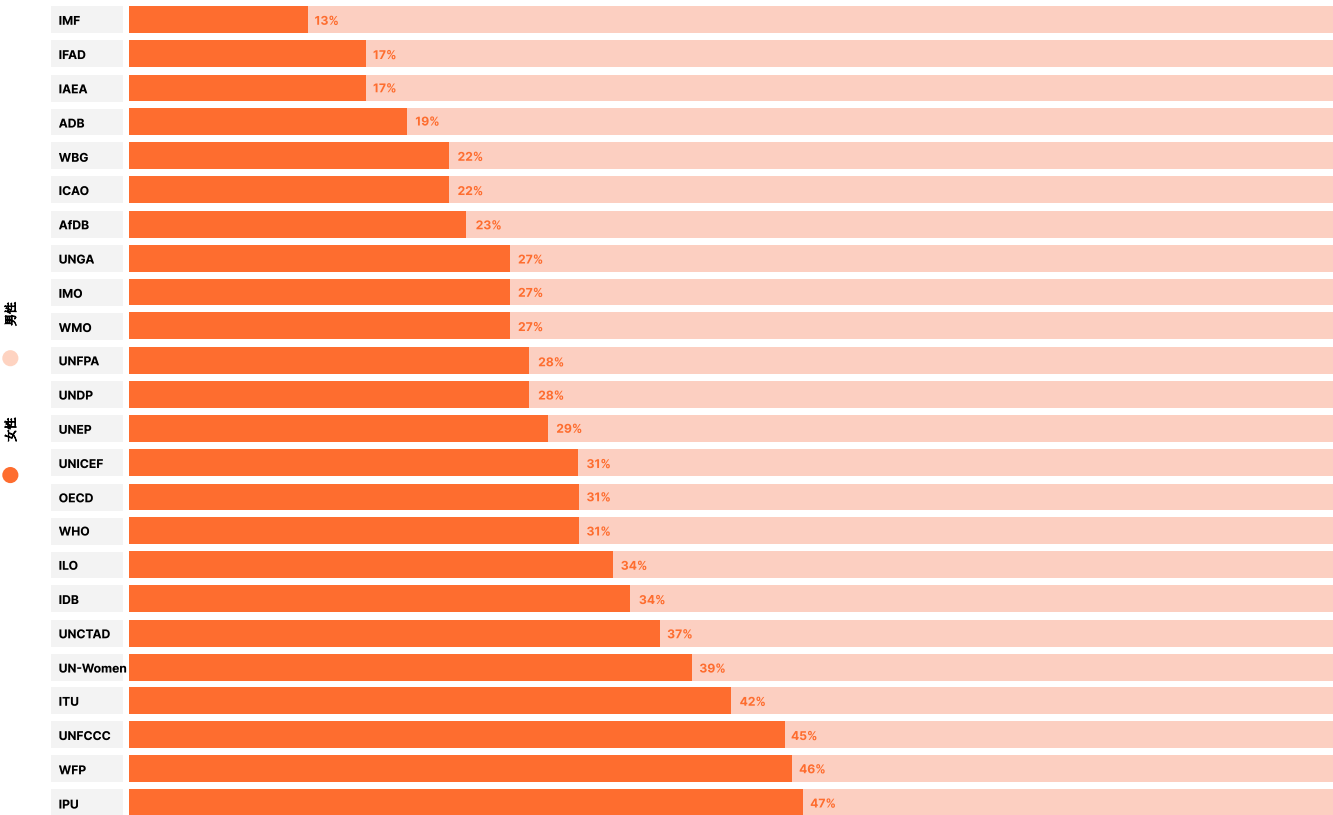
例如，联合国全系统性别均等战略是联合国秘书长 António Guterres 的标志性倡议之一，该战略以先前的努力为基础，实现了雄心勃勃的目标和时间表，加快了实现均等的进程。

照我说的做，而不是照我做的做：

男性主导的理事机构世界

在所有这些组织的董事会中，女性的代表人数都不足

24 个理事机构的性别构成



尽管国际体系中不乏高素质的女性，但我们的研究表明，各国政府在任命这些管理机构的代表时，总是偏向于男性。

在许多情况下，国际组织的理事机构负责选举领导人、确定预算和制定重要政策。这正是各国在国际体系中实际行使权力的地方，也是各国在性别平等问题上真正优先考虑的地方。

尽管国际体系中不乏高素质的女性，但我们的研究表明，各国政府在任命这些管理机构的代表时，总是偏向于男性。

如图所示，这些机构中的大多数似乎停留在 20 世纪上半叶。在分析的每一个组织中，女性的比例都偏低。女性在理事机构中的平均比例为 30%。在 7 个组织中，女性在理事机构中所占比例不到 25%。

联合国大会或许是所有理事机构中最重要的一个，它是这一问题的象征。在所有大使中，女性仅占 27%。成员国每年选举一名主席，由其担任大会主席和主持官员。自 1946 年以来，共有 74 名男性和 4 名女性当选这一职位。

去年，GWL Voices 发起了“联合国性别更替倡议活动”，该倡议活动将确保从 2025 年开始，每隔一年联合国大会主席将由女性担任。在 2023 年 9 月举行的大会上，斯洛文尼亚、博茨瓦纳和西班牙支持这一想法。

请参阅我们的《聚焦联合国大会》，了解有关性别更替概念的更多信息，以及我们对即将于 2026 年举行的联合国秘书长选举的看法。

关注焦点：

联合国大会中的性别均等

和联合国性别更替倡议活动

对联合国系统性别均等运动的任何评估都会立即遇到一个悖论。

在促进女性和女童权利方面，没有任何国际组织比联合国更具影响力。自 1946 年成立以来，联合国女性地位委员会一直是世界上致力于性别均等的主要决策机构。《消除对女性一切形式歧视公约》（1979 年）、《消除对女性的暴力行为宣言》（1993 年）和安全理事会关于女性、和平与安全的第 1325 号决议（2000 年）等里程碑式的文件为全世界女性的权利奠定了法律基础。通过以所有成员国都认可的方式阐明基本原则，联合国帮助推动合法化，让每天为性别均等而奋斗的无数个人和组织的努力有所回报。

近年来，联合国系统也一直站在全球努力促进劳动力性别均等的前沿。António Guterres 秘书长在其前任工作的基础上，于 2017 年推出了一项雄心勃勃的性别均等战略，帮助许多联合国机构在我们的排名中名列前茅。得益于这些政策以及数千名担任领导职务的联合国官员的不懈努力，联合国系统许多组织的高级管理团队已经实现了完全的性别均等。

但这一令人印象深刻的遗产却因三个显著的不相称而黯然失色。自 1945 年联合国成立以来，从未有女性担任过联合国秘书长一职。在联合国大会（作为其理事机构）上，女性仅占有所有常驻代表的 27%。而每年由成员国选举产生的大会主席这一重要职位，总共由 74 名男性担任，只有 4 名女性。而在联合国大会的 21 个副主席职位中，只有 14% 由有女性常驻代表的成员国担任。

联合国在性别问题上的宣导与其在最高管理层的做法之间的不一致具有极大的破坏性，因为联合国不仅是一个普通的国际组织。联合国工作的全面性、对解决广泛全球问题的承诺以及为成员国提供参与全球外交与合作的平台，是其他任何全球性机构都无法比拟的。联合国成员的普遍性及其作为世界上最重要的国际组织的地位，使其成为其他全球机构如何对待领导力的风向标。

讽刺的是，联合国大会一直非常关注性别以外领域的公平性和代表性问题。例如，为确保联合国大会主席职位不被世界某个地区的国家垄断，各成员国很早就商定了一项非正式规则，即这一职位每年由世界五个地区（非洲、亚洲、东欧、拉丁美洲和加勒比以及西欧和其他国家）轮流担任。在平衡联合国主要决策机构（包括安全理事会和秘书长办公室）的需求、决定批准决议所需的票数以及其他许多职责方面，联合国大会主席发挥着至关重要的作用。

地区轮换概念是 GWL Voices 性别更替倡议活动的灵感来源，该倡议活动最初由 Susana Malcorra 去年在专栏中提出。正如地区轮换有助于确保联合国大会的地域和地缘政治多样性，性别更替将按比例确保性别多样性。在保留地区轮换传统的同时，这一新协议将确保从 2025 年开始，联合国大会新任主席的性别每年都会发生变化。[单击此处](#)，了解如何加入由各国和各组织组成的大家庭，为将该提案提交联合国表决而努力。

本着同样的精神，GWL Voices 开始提高全球对下一任联合国秘书长选举的认识，该选举预计于 2026 年举行。

正如地区轮换有助于确保联合国大会的地域和地缘政治多样性，性别更替将按比例确保性别多样性。

结论

我们是如何制作这份报告的？

数据收集

本报告中的信息基于公开来源以及各组织提供的数据。有关 1945 年以来多边机构领导人的数据来自公开来源（主要是机构网站）。GWL Voices 通过标准化的在线数据收集表，系统地与各组织取得联系，要求他们提供有关其高级管理团队和理事机构的数据。每个组织提供的信息的具体有效日期列于第 14 页。

本报告的数据是在 **2023 年 4 月和 10 月** 收集的。由于理事机构和高级管理团队中的个人任命不断变化，本报告中的信息只能被视为概况，突出显示了多年来发生的大趋势。我们欢迎各方对我们的数据进行更新和更正，我们会努力及时将这些数据输入我们的数据库。我们的目标是尽可能清晰地展现女性在这些组织中的作用。

选择标准

组织的选择采用了定量和定性相结合的标准。最终入选的组织包括根据经合组织发展援助委员会的规定至少拥有 1000 万美元发展援助预算的组织，以及在国际发展和多边合作的关键问题上发挥战略作用的组织。选择范围包括联合国专门机构、基金和方案、部门和办事处，以及其他联合国实体。其还包括国际金融机构和其他重要的多边组织。

我们的目标是尽可能清晰地展现女性在这些组织中的作用。

数据说明

尽管我们一再努力与每个组织联系，但有些组织并没有对我们的询问做出答复。虽然可以通过公开来源确定各组织领导人的身份，但其理事机构和高级管理团队的组成情况往往无法从公开来源获得。截至 10 月 20 日，国际能源机构和教科文组织尚未向我们提供所要求的信息。我们希望能够将他们的信息纳入本报告今后的版本中。

我们的报告包括 54 个组织领导人的数据，而高级管理团队和理事机构的数据涉及的样本较少。我们在今后的版本中将所有 54 个组织都纳入高级管理团队和理事机构数据库。为编写本报告，我们要求 38 个组织提供关于高级管理团队和理事机构的信息，其中 30 个组织提供了完整数据，6 个组织提供了部分信息，2 个组织没有提供所要求的信息。

报告从三个层面追踪性别均等情况：组织领导人、高级管理团队和理事机构。各组织领导人的头衔差别很大，从主席和总干事到高级专员和执行主任等等。在所有情况下，我们都选择了每个组织的最高领导人物。其中一些领导人是由理事机构选举产生的，另一些则是任命的，如许多联合国实体的负责人都是由秘书长任命的。本报告不包括以临时身份行事的组织领导人。

高级管理团队的定义是每个组织中除领导人之外的最高四个级别的工作人员。在联合国，这些等级为 USG、ASG、D2 和 D1。

由于其他组织使用不同的命名规则，因此我们要求参与组织根据其对最高四个级别的定义提供数据。

在理事机构方面，我们要求各组织提供有关成员国行使监督组织和/或选举组织领导人的机构性别构成的数据。在大多数情况下，我们使用的是某个理事机构常驻代表的性别，但在其他情况下，各组织提供的数据反映的是其理事机构最近一次会议代表团团长的性别。

此外，各组织理事机构和高级管理团队的规模和性质也大不相同，在分析和比较数据时也应考虑到这一点。

本报告中的各个组织

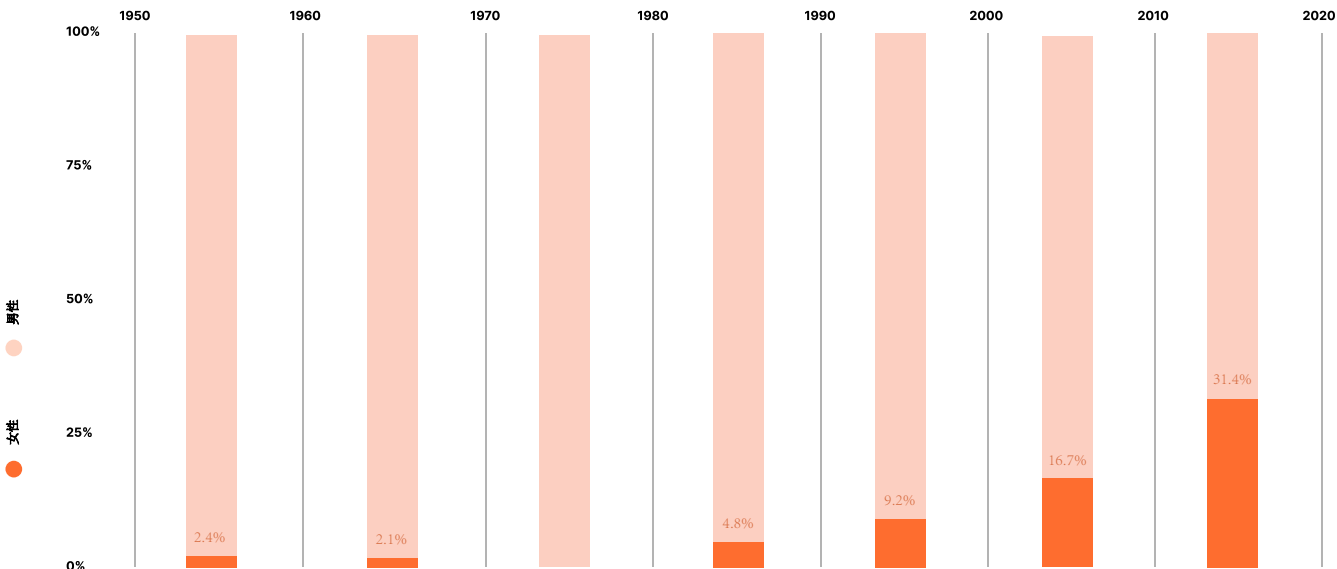
组织	首字母缩写	领导人		理事机构		高级管理团队
		岗位	数据有效期	职称	数据有效期	数据有效期
非洲开发银行	AfDB	主席	2023 年 12 月 7 日	管理委员会	2023 年 8 月 1 日	2023 年 8 月 1 日
亚洲开发银行	ADB	主席	2023 年 12 月 7 日	管理委员会	2023 年 11 月 15 日	2022 年 12 月 31 日
亚洲基础设施投资银行	AIIB	主席	2023 年 12 月 7 日	不包含	不包含	不包含
加勒比开发银行	CDB	主席	2023 年 12 月 7 日	不包含	不包含	不包含
中美洲经济一体化银行	CABEI	执行总裁	2023 年 12 月 7 日	不包含	不包含	不包含
拉丁美洲开发银行	CAF	主席	2023 年 12 月 7 日	不包含	不包含	不包含
欧洲复兴开发银行	EBRD	主席	2023 年 12 月 7 日	不包含	不包含	不包含
欧洲投资银行	EIB	主席	2023 年 12 月 7 日	不包含	不包含	不包含
粮食与农业组织	FAO	总干事	2023 年 12 月 7 日	未提供数据	2023 年 7 月 7 日	2023 年 3 月 17 日
泛美开发银行	IDB	主席	2023 年 12 月 7 日	执行董事会	2023 年 8 月 10 日	2023 年 8 月 10 日
各国议会联盟	IPU	主席	2023 年 12 月 7 日	执行委员会	2023 年 10 月 12 日	2023 年 6 月 5 日
国际原子能机构	IAEA	总干事	2023 年 12 月 7 日	管理委员会	2023 年 10 月	2023 年 7 月 24 日
国际民用航空组织	ICO	秘书长	2023 年 12 月 7 日	国际民用航空组织理事会	2023 年 6 月 13 日	2023 年 6 月 13 日
国际能源机构	IEA	执行主任	2023 年 12 月 7 日	未提供数据	未提供数据	未提供数据
国际农业发展基金	IFAD	主席	2023 年 12 月 7 日	管理委员会	2023 年 6 月 30 日	2023 年 6 月 30 日
国际劳工组织	ILO	总干事	2023 年 12 月 7 日	国际劳工组织理事机构	2023 年 06 月	2022 年 12 月 31 日
国际海事组织	IMO	秘书长	2023 年 12 月 7 日	国际海事组织大会	2021 年 12 月	2023 年 6 月 16 日
国际货币基金组织	IMF	常务董事	2023 年 12 月 7 日	董事会	2023 年 6 月 30 日	2023 年 6 月 30 日
国际移民组织	IOM	总干事	2023 年 12 月 7 日	不包含	不包含	不包含
国际电信联盟	ITU	秘书长	2023 年 12 月 7 日	理事会	2023 年理事会会议	2023 年 6 月 16 日
国际贸易中心	ITC	执行主任	2023 年 12 月 7 日	不适用	不适用	2023 年 7 月 19 日
联合国艾滋病规划署	UNAIDS	执行主任	2023 年 12 月 7 日	不包含	不包含	不包含
联合国人权事务高级专员办事处	OHCHR	高级专员	2023 年 12 月 7 日	不适用	不适用	2023 年 7 月 20 日
经济合作与发展组织	OECD	秘书长	2023 年 12 月 7 日	经合组织理事会	2023 年 7 月 20 日	2023 年 7 月 20 日
联合国儿童基金会	UNICEF	执行主任	2023 年 12 月 7 日	执行董事会	2023 年 10 月 16 日	2022 年 10 月
联合国贸易和发展会议	UNCTAD	秘书长	2023 年 12 月 7 日	贸易和发展理事会	2023 年 7 月 13 日	2023 年 6 月 14 日
联合国维持和平行动部	DPO	副秘书长	2023 年 12 月 7 日	不包含	不包含	不包含

组织	首字母缩写	领导人		理事机构		高级管理团队
		岗位	数据有效期	职称	数据有效期	数据有效期
联合国政治和建设和平事务部	DPPA	副秘书长	2023 年 12 月 7 日	不包含	不包含	不包含
联合国发展协调办事处	DCO	助理秘书长	2023 年 12 月 7 日	不包含	不包含	不包含
联合国开发计划署	UNDP	管理员	2023 年 12 月 7 日	执行董事会	2023 年 9 月 6 日	2023 年 6 月
联合国教育、科学及文化组织	UNESCO	总干事	2023 年 12 月 7 日	未提供数据	未提供数据	未提供数据
联合国环境规划署	UNEP	执行主任	2023 年 12 月 7 日	联合国环境大会	2023 年 7 月 13 日	2023 年 6 月 30 日
联合国气候变化框架公约	UNFCCC	执行秘书	2023 年 12 月 7 日	缔约方会议主席团	2023 年 7 月 19 日	2023 年 7 月 19 日
联合国大会	UNGA	主席	2023 年 12 月 7 日	大会	2023 年 10 月 30 日	不适用
联合国难民事务高级专员	UNHCR	高级专员	2023 年 12 月 7 日	未提供数据	未提供数据	2023 年 7 月 1 日
联合国工业发展组织	UNIDO	总干事	2023 年 12 月 7 日	未提供数据	2021 年 12 月 3 日	2022 年 12 月 31 日
联合国裁军事务厅	UNODA	总干事	2023 年 12 月 7 日	不适用	不适用	2023 年 6 月 21 日
联合国项目服务办事处	UNOPS	总干事	2023 年 12 月 7 日	不包含	不包含	不包含
联合国日内瓦办事处	UNOG	高级代表	2023 年 12 月 7 日	不适用	不适用	2023 年 8 月 7 日
联合国内罗毕办事处	UNON	执行主任	2023 年 12 月 7 日	不适用	不适用	2023 年 5 月 1 日
联合国人道主义事务协调办事处	OCHA	副秘书长	2023 年 12 月 7 日	不包含	不包含	不包含
联合国毒品和犯罪问题办公室	UNODC	总干事	2023 年 12 月 7 日	未提供数据	未提供数据	2023 年 7 月 24 日
联合国人口基金	UNFPA	执行主任	2023 年 12 月 7 日	执行董事会	2023 年 6 月 21 日	2023 年 6 月 21 日
联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处	UNRWA	主任	2023 年 12 月 7 日	不包含	不包含	不包含
联合国秘书处	UN Secretariat	秘书长	2023 年 12 月 7 日	不适用	不适用	2023 年 8 月 31 日
联合国妇女署	UN Women	执行主任	2023 年 12 月 7 日	执行董事会	2023 年 9 月 1 日	2023 年 1 月 6 日
联合国人居署	UN-Habitat	执行主任	2023 年 12 月 7 日	不包含	不包含	不包含
西非开发银行	WADB	主席	2023 年 12 月 7 日	不包含	不包含	不包含
世界银行集团	WBG	主席	2023 年 12 月 7 日	董事会	2023 年 10 月 12 日	2023 年 9 月 21 日
世界粮食计划署	WFP	执行主任	2023 年 12 月 7 日	执行董事会	2023 年 6 月 30 日	2023 年 5 月 31 日
世界卫生组织	WHO	总干事	2023 年 12 月 7 日	执行董事会	2023 年 8 月 2 日	2022 年 12 月 31 日
世界知识产权组织	WIPO	总干事	2023 年 12 月 7 日	未提供数据	未提供数据	2023 年 6 月 27 日
世界气象组织	WMO	秘书长	2023 年 12 月 7 日	国会	2023 年 8 月 30 日	2023 年 8 月 30 日
世界贸易组织	WTO	总干事	2023 年 12 月 7 日	未提供数据	未提供数据	2023 年 10 月 12 日

深入挖掘

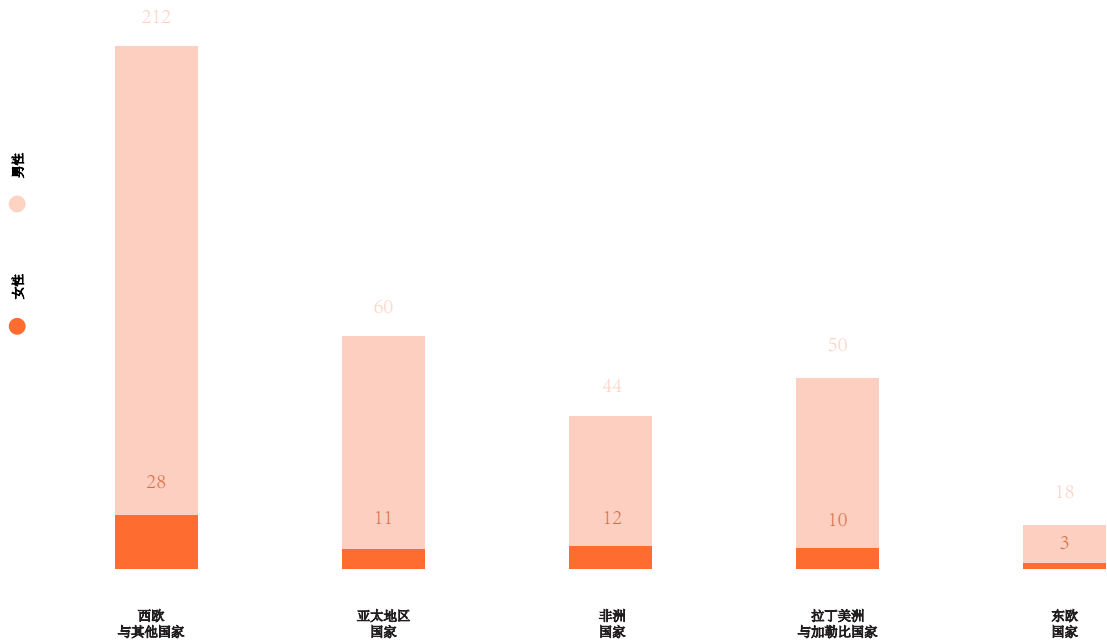
经过数十年的停滞，性别均等的势头有所增强

按十年划分的女性和男性当选领导人的比例



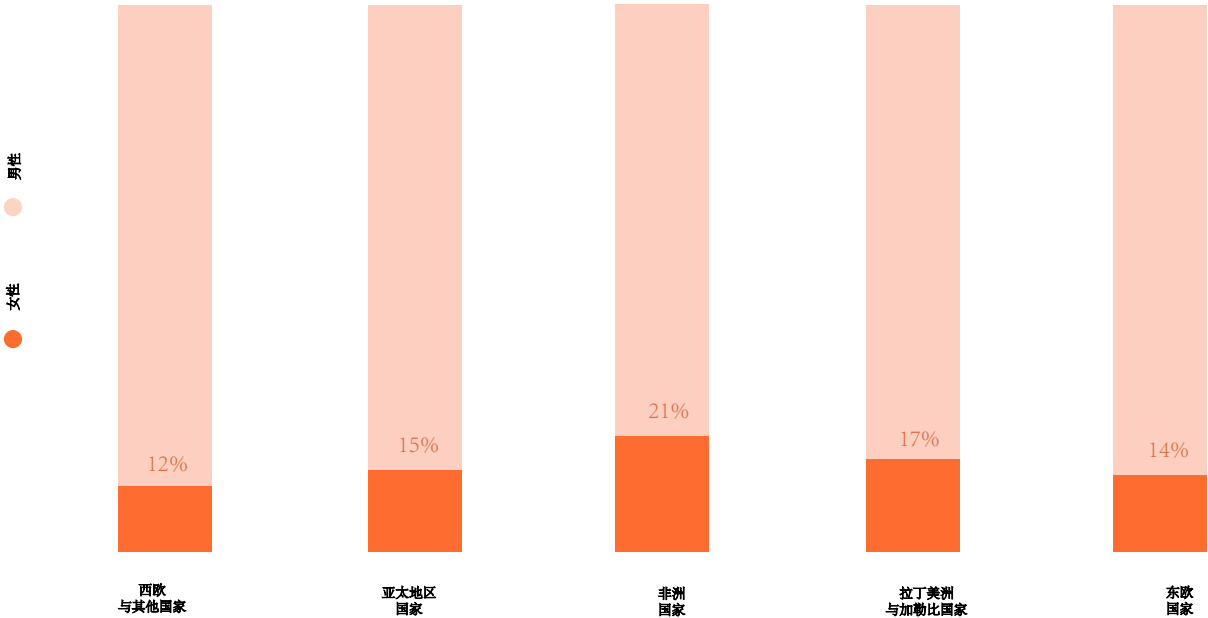
全球女性代表人数不足

1945 年以来按原籍地区划分的多边组织男女领导人总数。



全球女性代表人数不足

1945 年以来按原籍地区划分的多边组织男女领导人比例。



本分析不包括区域开发银行

关于 GWL Voices

GWL Voices 是一个由来自各个地区和背景的女性领袖组成的组织，致力于建立一个性别均等的国际体系，以有效应对当今可持续发展、和平、安全和人权方面的挑战。

我们为什么制作这份报告？

性别平等在多边决策中的必要性

GWL Voices 坚信，一个有效、强大和包容的国际体系必须建立在这样的基础之上：女性在决策空间享有平等代表权。这是一个人口公平问题，也是一个效率和积极影响的问题。性别均等的国际体系至少会带来八大好处：

1. 决策的包容性和多样性

促进决策的包容性和多样性，有助于通过采纳广泛的观点做出全面和知情的选择。

2. 解决权力失衡问题

女性代表人数的增加使她们能够为创新政策和规范做出贡献，纠正性别权力失衡。这将使决策结构更加平衡和公平。

3. 增强解决问题的能力

性别均等鼓励多元化思维，从而产生创新和有效的问题解决战略。包容性的决策过程汲取了众多经验和见解，进一步提高了决策的质量和可持续性。

4. 反映全球现实

性别均等的国际体系可确保决策机构反映世界各地的不同现实。领导层应了解并应对各种性别的人所面临的独特挑战，从而使组织受益。

5. 改善组织文化

性别均等可以促进合作、尊重和相互理解，从而培养积极的组织文化。包容性环境可提高国际组织的整体效率 and 意义。

6.合法性和可信性

当国际组织的领导层反映出其所服务社区的多样性时，他们就能获得更大的合法性和公信力。女权主义视角强化了对人权和平等的承诺，加强了组织的道德权威。

7.长期可持续发展

性别均等被认为是可持续发展的重要组成部分。融合公平与平等原则的决策有助于制定促进社会、经济和环境长期可持续发展的政策和战略。

8.全球声誉和伙伴关系

优先考虑性别均等的国际组织有可能建立更牢固的全球伙伴关系。表明对性别均等和女性权利原则的承诺，可以提高组织的声誉，促进与政府、非政府组织和其他利益相关者的合作。

国际组织决策中的性别平衡和女性领导符合平等和公正的原则。它还带来了实际的好处，使人们能够更全面地了解全球问题，促进创新的解决方案，并为建设一个更加公正和可持续的世界做出贡献。



www.gwlvoices.com