



大会

Distr.
GENERAL

A/49/587
1 November 1994
CHINESE
ORIGINAL: ENGLISH

第四十九届会议
议程项目97和113(d)

提高妇女的地位

人力资源管理：其他人力资源问题

提高秘书处妇女的地位

秘书长的报告

目 录

| | <u>段 次</u> | <u>页次</u> |
|------------------------------|------------|-----------|
| 一、 导言 | 1 - 5 | 3 |
| 二、 现况 | 6 - 15 | 4 |
| A. 妇女担任受地域分配限制的职位 | 6 - 11 | 4 |
| B. 须具备特别语文条件的职位的妇女 | 12 | 6 |
| C. 一般事务及有关职类的妇女 | 13 - 15 | 8 |
| 三、 限制因素和一些改善 | 16 - 29 | 8 |
| A. 专业人员职类的妇女--无形的上限 | 16 - 25 | 8 |
| B. 一般事务有相关职类中的妇女：无形的上限 | 26 - 27 | 13 |
| C. 性骚扰 | 28 - 29 | 13 |

目录(续)

| | <u>段 次</u> | <u>页次</u> |
|-------------------------------------|------------|-----------|
| 四、提高秘书处妇女地位的战略行动计划(1995-2000) | 30 - 45 | 13 |
| A. 导言 | 30 - 31 | 13 |
| B. 目的和目标 | 32 - 38 | 14 |
| C. 执行 | 39 | 16 |
| D. 监测、评价和后续行动 | 40 - 42 | 18 |
| E. 秘书处妇女问题协调中心 | 43 - 44 | 19 |
| F. 会员国 | 45 - 46 | 19 |
| 五、结论 | 47 | 20 |

一、 导言

1. 1993年12月20日大会第四十八届会议通过了关于提高秘书处妇女的地位的第48/106号决议。该决议回顾从前各项决议和决定,并促请秘书长按照《联合国宪章》的规定,更加重视征聘和提升妇女担任受地域分配限制的职位。特别是在高级制定政策职位和决策职位方面以及在秘书处中任职人数低于平均水平的部门这样做,以期达成1990年12月14日第45/125号、1990年12月21日第45/239 C号、1991年12月16日第46/100号和1992年12月16日第47/93号决议中制定的受地域分配限制的职位到1995年达到35%和D-1级以上职位妇女任职比例到1995年达到25%的目标。在该决议中,大会还促请增加来自发展中国家的妇女任职人数,特别是要增加尚无人任职或任职人数不足的发展中国家,包括转型期国家的妇女人数。

2. 为促进秘书处在这方面的的工作,大会在其第48/106号决议吁请秘书长在现有资源范围内加强秘书处内的妇女协调中心,“……以确保执行权利和承担责任,并使它能够更有效地监测和促进1995年行动纲领的进展情况”。

3. 大会在1993年12月20日第48/106号决议和关于《提高妇女地位的内罗毕前瞻性战略》的执行情况的第48/108号决议,鼓励会员国支持并积极参与提高秘书处妇女的地位的工作,办法是:确定和提出更多的妇女候选人;鼓励妇女在职位出缺时提出申请;编制国家名册;并与秘书处交换资料。

4. 去年人力资源管理厅曾经大力设法将提高妇女地位的目标和指标纳入A/C.5/49/5号文件所载的联合国人力资源管理总战略中。秘书长认为,通过一项基于《宪章》各项原则的以人为中心的积极的人力资源战略,会使秘书处更能够征聘和保留能力和品德最高的人员,并在这层意义上这是最有助于提高妇女地位的方式。预期加强规划能力和职业发展以及提供更好的服务条件会吸引和保留更多的妇女,并使秘书处能够实现大会所定的目标。

5. 本报告分成三节。第二节介绍到1994年6月30日为止在秘书处担任受地域

分配限制的职位的妇女现况。秘书长认为,提高妇女地位的工作必须包括所有职类的妇女,按照这个意见,本节还报道担任需要具备特别语文条件职位和一般事务及有关职类的妇女人数。第三节分析了妇女所受的限制,并介绍为提高妇女地位所采取的行动。第四节论述以1991年至1995年行动纲领为根据的《提高秘书处妇女地位战略性行动计划》;该项计划将秘书长实现性别平衡的积极政策变成实际和可衡量的目标、指标和措施;并介绍考虑到在态度、行政和管理上的现有限制的执行计划。该节还论述其他职类的妇女的问题和关心的事项;并重申秘书长的信念,即必须在2000年前全面达到性别平衡。

二、现 况

A. 妇女担任受地域分配限制的职位

6. 如表1所示,1993年6月30日以来已稳步取得进展,当时妇女担任受地域分配限制的职位的总百分比达31.3%。1994年6月30日,该百分比增至32.6%,即增加1.3%。1993年6月30日,D-1级以上职位的妇女百分比为12.3%,1994年6月30日增至15.1%。D-1和D-2级妇女任职人数分别从1993年的12.8%和13.6%增加到1994年的14.7%和18.7%。重要的是,百分比增加时,正值联合国进行结构改革,1994年4月前征聘仍被冻结,并且在工作安插和提升方面采用新的制度。

7. 尽管取得稳定的进展,在高级职位任职的妇女人数总的来说仍然低于指标。但是,与1993年的数字相比,由妇女任职的D-2和D-1级员额增加8个。此外,P-5级妇女人数继续增加19个,这是一种可喜的趋势,有助于形成将妇女工作人员提升到D-1级以上所需的中级关键人数。在增加D-1级以上任职妇女人数这方面,进展较慢,部分原因是,过去提升到P-5级的妇女年资较低。除了其他战略外,必须查明累计年资较高的合格妇女,或是斟酌情况援用加快提升特别有资格的候选人的办法。目前采用的一项战略是暂时将妇女调到较高的空缺职位和(或)将负责人的职责交给她们,为她们将来担任较高级的管理和监督职位作出准备。

表 1
 担任受地区分配限制职位
 的工作人员人数和百分比

| 职等 | 1993年6月30日 | | | | 1994年6月30日 | | | |
|-----|------------|------|------|------|------------|------|------|-------|
| | 女 | 男 | 总数 | 百分比 | 女 | 男 | 总数 | 百分比 |
| USG | 3 | 18 | 21 | 14.3 | 2 | 17 | 19 | 10.5 |
| ASG | 1 | 14 | 15 | 6.7 | 2 | 16 | 18 | 12.5 |
| D-2 | 9 | 57 | 66 | 13.6 | 14 | 61 | 75 | 18.7 |
| D-1 | 31 | 211 | 242 | 12.8 | 34 | 198 | 232 | 14.7 |
| P-5 | 103 | 372 | 475 | 21.7 | 122 | 375 | 497 | 24.5 |
| P-4 | 203 | 463 | 666 | 30.5 | 246 | 481 | 727 | 33.8 |
| P-3 | 239 | 396 | 635 | 37.7 | 240 | 371 | 612 | 39.2 |
| P-2 | 209 | 237 | 446 | 46.9 | 168 | 201 | 369 | 45.5 |
| P-1 | 6 | 1 | 7 | 60.0 | 2 | 0 | 2 | 100.0 |
| 共计 | 804 | 1769 | 2573 | 31.3 | 830 | 1720 | 2550 | 32.6 |

资料来源：秘书长关于秘书处组成的报告(A/48/559和A/49/527)

8. 1994年,提高妇女地位指导委员会在各部、厅进行的一项研究指出,在26个接受调查的部门中,有10个已达到总数35%的指标,5个已达到D-1级以上职位占25%的目标,但其他部门却低于预期的水平。迄今的统计数字指出,秘书长的结论是,如果

采取决定性行动来实现这些指标,就必须加快前进的步伐,并应采取《战略性行动计划》所载的那些措施。

9. 为加紧执行增加决策一级妇女人数的措施,秘书长于1993年底设立了一个高级审查组,以填补D-2级和较高级职位员额。迄今为止,这些职等都没有有计划地经过这种征聘和提升过程。

10. 如秘书长关于秘书处的组成的报告(A/49/527)内表D1所示,在1994年,受地区分配限制职位的妇女在全体工作人员所占的百分比方面,无论按区域还是按国籍分布而言仍然不平衡:东欧(0.75)、中东(1.25)和非洲(2.94)区域妇女所占百分比最低。最高百分比是北美和加勒比(9.53)、西欧(8.00)和亚洲及太平洋(6.78)。应当指出,亚洲及太平洋地区的百分比主要是根据亚洲妇女任职人数计算,太平洋地区人数不足。按原籍区域分类的妇女工作人员人数百分比(A/49/527,表D2)也反映出区域的不平衡。东欧(2.29)、中东(3.86)非洲(9.04)和拉丁美洲(9.52)妇女任职人数最少,从东欧的2.29%至北美和加勒比的29.28%不等。

11. 任职人数在规定幅度内或人数过多的会员国中,妇女约占人数的三分之一。每国家数字差别很大;低级别P-1至P-4级职位的妇女人数较多。

B. 须具备特别语文条件的职位的妇女

12. 如表2所示,1975年至1994年期间,妇女担任需要具备特别语文条件职位的现况的比较性分析显示,妇女人数从1975年的30.5%增加到1994年的35.4%,共增加4.9%。进一步的统计分析显示,人数的增加虽然可喜,在这个一向不分性别的专业工作人员职类,也存在着受地域分配限制的职位方面的那种按区域分配的形式。有充分理由可以说明,这些地区的会员国如积极支持推荐妇女候选人参加竞争性语文考试的做法,对提高担任需要具备特别语文条件职位的妇女的地位会产生重大的成果。

表 2

1975年、1980年、1985年和1994年
 担任需要具备特别语文条件职位的妇女人数所占百分比^{**}
 (每年6月的数字)

| 职等 | 1975年 | | 1980年 | | 1985年 | | 1994年 | |
|-------------|-------|-----|-------|-----|-------|-----|-------|-----|
| | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| P-5 | 33 | 11 | 41 | 15 | 108 | 39 | 95 | 36 |
| P-4 | 145 | 49 | 169 | 83 | 226 | 122 | 211 | 130 |
| P-3 | 227 | 126 | 279 | 150 | 218 | 113 | 230 | 120 |
| P-2 | 111 | 39 | 8 | 43 | 130 | 53 | 20 | 19 |
| P-1 | 4 | 3 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 共计 | 520 | 228 | 578 | 293 | 683 | 327 | 556 | 305 |
| 总计 | 748 | | 871 | | 1010 | | 861 | |
| 妇女人数 百分比 | 30.5 | | 33.6 | | 32.4 | | 35.4 | |

资料来源:秘书长关于秘书处的组成的报告:A/10184、A/35/528、A/40/652、A/48/559和A/49/527

^{**} 应当指出,需要具备特别语文条件的员额是从P-1至P-5级。

C. 一般事务及有关职类的妇女

13. 在联合国系统工作的大多数妇女均属一般事务人员及有关职类。事实上,一般事务人员职类的妇女人数超过专业人员职类的妇女人数逾四倍。由于金字塔式的等级划分制度,提升到G-7级的机会受到限制。研究G-5/G-6和G-7级工作人员发展停滞问题的中心办事处最近进行的一项研究显示,在平均25年的职业生涯之中,仅约6%的一般事务人员会升到G-7级,执行半职业性的职务。

14. 据认为,从G级升到P级的竞争性考试是从一般事务人员职类提升到专业人员职类的最客观的途径。更重要的是,正如通过竞争性考试来填补需要具备特别语文条件的职位一样,消除非必要的因素,会在任职人数方面使性别更趋平衡。

15. 最近在机构内部进行的研究指出需要多加注意任职一般事务人员及有关职类的妇女所关注的问题。其中包括训练机会和职业发展等领域。人力资源管理厅所提出的人力资源管理总战略和本报告所提出的《战略性行动计划》将会特别注意这些受到关注的问题。

三、限制因素和一些改善

A. 专业人员职类的妇女--无形的上限

16. 妇女在晋升方面面临形形色色、根深蒂固的限制。这些因素往往很微妙和难以言明,因为它们涉及“社会”环境,它们设立无形的障碍,妨碍改革工作,并使工作进展十分艰难缓慢。

17. 令人满意的是,1993年3月发表的关于改善秘书处内妇女地位特别措施的划时期性的ST/AI/382号行政指示以及为增加中级职等的合格妇女人选人数而作的一致努力已促使P-4和P-5两个职等的人数在1992-1994年期间,有了较大的增加。有资格获得提升的P-5职等人数越来越多,但是,并没有导致妇女提升到D-1以上职等,其部分原因是这些妇女仍未积累足够的年资。积累年资和斟酌情况审慎地加快提升

特别值得奖赏等机制将用来增加妇女在高级和决策级职位的人数。人力资源管理厅将力求维持P-5妇女人选的人数并提供妇女今后职业发展所需的培训。本报告所载的“战略行动方案”包括促进妇女提升到D-1以上职等的各项战略,这些战略制定时,考虑到了秘书存在的以下限制因素:

1. 留在一个职等内的年数

18. 妇女问题协调中心对在一个职等内工作了10年或更久的妇女进行了调查,结果表明,许多资格良好的工作人员在一个职等内工作了10年或10年以上。加强规划能力和职业发展将既有利于本组织也有利于男女工作人员,查明何时何处有调动和晋升的机会。目前正在发展一种管理文化和管理手段以确认工作人员对本组织工作方案作出的贡献,并确认工作人员在适应更广泛的工作方面所具备的调动性和灵活性。将采取措施促进有资格的妇女高级工作人员的提升,包括在可能的范围内在从外部招聘其他妇女人选之前先考虑这些人选。

2. 安插和提升制度

19. 目前评估1993年11月实施新的安插和提升制度所造成的影响为时尚早。这一新的制度代替了逐个职等的每年提升审查的作法,新的作法是宣布空缺,所有感兴趣的人都可以申请。因为两种制度的性质和运转周期不同,对新旧制度进行比较分析不太适宜。对1994年全年征聘和提升的男女工作人员人数进行详细分析将显示新的制度是否更有利于改善秘书处内妇女的地位。

20. 如表3所示,初步数字表明,在P-2至P-4级女性升迁人数超过男性,而在P-5和D-1级男性升迁人数超过女性。同一时期内,共有76名工作人员获得提升,其中54%为女性。1993年11月15日秘书长题为“安插和提升”的公报ST/SGB/267,见将于1995年参照本组织的经验和长期需求审查、补充订正和改进新的制度,同时还将特别关注确定怎样使该制度能更有利于妇女的晋升和征聘。

表 3. 任命和提升机构提升的妇女人数百分比
(1994年1月至6月)

| 职 等 | 男性 | 女性 | 共计 | 女性所占百分比 |
|---------|----|----|----|---------|
| D-1 | 5 | 2 | 7 | 28 |
| P-5 | 9 | 5 | 14 | 36 |
| P-4 | 10 | 12 | 22 | 54 |
| P-3 | 11 | 16 | 27 | 59 |
| P-2/P-1 | 0 | 6 | 6 | 100 |
| 共计 | 35 | 41 | 76 | 54 |

资料来源：任命和升级机构秘书处提供的数据。

3. 征聘

21. 表4列出任命和升级机构在1994年上半年征聘的妇女人数百分比。这些数字显示在P-1/P-2和P-3职等,妇女人数百分比远远大于男性,分别为67%和71%,而在P

-4和P-5职等,妇女所占百分比则大幅度下降到12%和20%。在D-1职等,男女征聘人数均等。因此虽然已取得一些进展,但还必须作出努力以加快在中级和高级管理职等征聘妇女,确保稳定和有意识地采用旨在实现大会制定的男女比例目标的征聘政策。妇女特别是那些重新工作的妇女所起的多种作用及其种种经验,包括自愿工作在内,应在评估候选人及其可对本组织工作作出的贡献时给予更多的份量。

表 4. 任命和升级机构征聘的妇女人数百分比
 (1994年1月至6月)

| 职 等 | 男性 | 女性 | 共计 | 女性所占百分比 |
|---------|----|----|----|---------|
| D-1 | 1 | 1 | 2 | 50 |
| P-5 | 4 | 1 | 5 | 20 |
| P-4 | 15 | 2 | 17 | 12 |
| P-3 | 6 | 15 | 21 | 71 |
| P-2/P-1 | 1 | 2 | 3 | 67 |
| 共计 | 27 | 21 | 48 | 44 |

资料来源:秘书处任命和升级机构提供的数据。

4. 职业进展

22. 依照A/C.5/49/5号文件制定的关于本组织人力资源管理总体战略精神和妇女战略行动计划,职业发展将在促进提高秘书处妇女地位方面起重要作用。

5. 与具备资格/有经验的妇女建立联系

23. 妇女在高级管理人员空缺的申请者中所占的百分比平均较低,再加上在职妇女人数相对较少,这些都严重妨碍了增加妇女比例的努力。在某些传统上是男性主导的和技术性(如工程)的领域里,女性申请者寥寥无几,甚至没有一人。有一个事实已得到普遍承认,在新近独立的国家,在转型的国家中,以及在亚洲、非洲和拉丁美洲国家中,可以在各处技术领域里找到具备资格的妇女。目前正努力与她们建立联系。

24. 外部和内部的竞争性考试为招聘妇女和提升妇女开辟了一条途径。特别是外部考试使招聘到的妇女人数大量增加,从1985年的31%增加到1992年51%。从1985年至1993年,在九轮内部的G级到P级竞争性考试中共有177名工作人员晋级,其中63%是妇女。外部考试范围的扩大和广为宣传,特别是在没有工作人员或工作人员人数不足的会员国中的扩大和宣传,被认为是十分有助于使征聘和升级机制,导向更为平均的地区和性别分布。因此,人力资源管理厅的测验和考试科正通过大众媒介广泛宣传,并鼓励所有合乎条件的妇女提出申请。

6. 调动

25. 秘书长认为,更多的调动不仅对本组织有好处,也对每个工作人员的职业、经验和工作上满足有好处。不过应记住,调动,对双职工家庭或单亲家庭可能是一把双刃剑,因为在这类家庭中主要是由妇女照顾家庭。人力资源管理厅将重新考虑将加强便利配偶就业和灵活工时等制度。

B. 一般事务有相关职类中的妇女：无形的上限

26. 应指出，一般事务和有关职类中的妇女一般认为，G级到P级的竞争性考试是升入专业职类的一个手段，但是这种的员额数目比想成为专业人员职类的一般工作人员的人数要少许多。初级职等员额很少，使包括妇女在内的一般事务职类工作人员无法获得安插。分配给内部考试的员额占30%，目前正考虑是否建议将其增至40%。

27. 妇女问题协调中心打算进一步研究采取何种办法提升高级一般事务人员的工作满足感。必须考虑在竞争性考试方法之外寻找其他方法，使G-6和G-7级具备资格的妇女对工作感到满意，并确认其对本组织作出的贡献。

C. 性骚扰

28. 1992年10月29日发布的两项行政指示，即题为ST/AI/379“关于处理性骚扰的程序”和题为“促进秘书处内男女平等的准则”的ST/IC/1992/67，使男女工作人员加深对此问题的认识，并很可能有助于阻止此类行为的出现。必须设法消除一种看法，即谁报告性骚扰的发生，谁就会被派到有害报告者的职业发展和工作环境中的关系。

29. 有鉴于此，在管理人员、出差人员和其他工作人员的培训方案中，必须强调男女平等和有关性骚扰问题，此外，责任制和新的业绩评估制度的实行，应有助于改变本组织的管理文化，使其能够在这一领域作出更快的反应。

四、提高秘书处妇女地位的战略行动计划(1995-2000)

A. 导言

30. 秘书长有意向秘书处各部、厅和机关发出严格指示，要求遵循作为《提高

秘书处妇女地位战略行动计划》中心部分的“妇女接替计划”，这反映了秘书长提高秘书处妇女地位的决心。该计划首次使秘书处获得规划能力和管理工具，以保证不迟于1995年达到35%的总目标，尽快或最迟于1997年6月实现在D-1级以上职等占25%的比率。

31. 1995-2000年战略行动计划(下称“计划”)基于提高秘书处妇女地位的行动计划(1991-1995)但已将其更新以反映秘书长在 A/49/527 和 A/C.5/49/5 号文件中提出的人力资源管理战略和政策。考虑到大会的任务规定和要求，该计划将制定根据本组织当前和预期能力可以达到的可行目标和目的。秘书长为确保该计划的执行，对于执行该计划的所有管理人员的权力和责任以及评价其业绩的标准将发出清楚具体的指示。

B. 目的和目标

32. 该计划的长期目标是为妇女充分参与秘书处的工作创造平等条件和机会，并且在2000年之前实现完全平等。

33. 该计划目标如下：

(a) 通过明确和确定征聘和提升的适当比率，实现到1995年妇女担任受地域分配限制职位的任职总体比例达到35%的目标；

(b) 通过确定D-1级以上职等征聘和晋升的适当比率，尽快或不迟于1997年6月在这些职等上实现妇女占25%的目标；

(c) 确定并采取有关征聘和晋升的政策和程序，以支助秘书处实现这些目的和目标的努力；

(d) 为需要具备特别语文条件的职位以及一般事务和有关职类的女性工作人员提供明确的职业发展机会并改善其工作条件；

(e) 制订具体行动并确定可行手段以促进计划的执行。

34. 人力资源管理厅妇女问题协调中心最近的一次评估表明，如果严格遵循目

前正在为该战略计划拟定的“妇女接替计划”，35%的总体目标可以实现。如果实际执行接替计划建议的征聘和晋升比率可望在1997年前后实现D-1及以上职等达25%的目标。

35. 该评估是根据秘书处过去五年自然减员和空缺顶替的比率以及1995年至2000年预计的按地域分配员额的男女人数作出的，其中假定过去五年期间征聘和自然减员的趋势在今后五年将继续不变，受地域分配限制职位数目也不会发生重大变化。

36. 结果还显示，秘书处必须逐步加速晋升和征聘妇女，以达到至少50%的比率，以期在2000年之前达到较好的性别平衡。相应地，该计划将这项研究结果纳入一个模型，该模型将用来检验达到性别平衡的几种可能的情况并确定新的年度指标和接替规划。

37. 妇女接替计划将建立征聘和晋升模型，并且力图预测其在五年期间对秘书处叙级结构和性别平衡的影响。

38. 这些模型将：

(a) 估计1995-2000年从P1-/2至副秘书长按职等出现的空缺；

(b) 在总目标如定为到2000年达到对半的情况下估计1995-2000年期间每年各职等要达到的征聘和/或晋升妇女的指标；

(c) 检验几种“如果……结果如何”情况假设可能造成的影响，这几种情况假设反映在计划所涉期间各职等预期自然减员及晋升/征聘行动的各种组合；

(d) 选择一种既考虑到在职妇女的愿望，又考虑到征聘过程作用在消除较高职等(D-1及以上)男女比例巨大差距方面的作用的情况。所选的情况将建立在这样一些原则基础上，促进工作条件和工作机会上的平等，提供培训机会并鼓励工作人员提高流动性，以期在P-1至P-3职等保持妇女初级专业工作人员稳定流入，在P-4和P-5中级职等增加妇女群体人数并在制定政策的D-1和D-2高级职等方面缩小性别差距；

(e) 使出缺的时间同各部门需要工作人员的时间配合；

(f) 使该计划的成功与人力资源管理厅的主动行动和监测作用及各部门的责任制联系起来。

C. 执行

39. 为促成变化,进行规划和目标确定的同时必须下定决心并与以下领域的战略行动相结合:规划和信息/数据库开发、征聘、安插和晋升监测、评价和后续行动。大会批准这一步骤对于获得成功是至关重要的。将采取的战略行动如下:

(a) 规划和信息/数据库开发

规划和开发及时而准确的信息和数据库资源对于建立人力资源管理规划和职业管理能力是至关重要的。妇女战略行动计划可为秘书处人力资源计划提供一种模型,这项计划制定之后将纳入人力厅的规划能力。

(b) 与其他妇女数据库联网

将利用一切机会与区域和国际数据库,包括区域委员会、大学、研究所、专业妇女协会和政府的数据库联网。对于发展中国家和区域可利用的名册将给予特别注意。

(c) 改进内部妇女名册

人力资源管理厅将继续改进其名册,使其具有相互参照功能,可以反映工作人员多样化的经验,并便于确定可安插在不同职类岗位的合格人选。

(d) 广泛刊登广告和进行联系

人力厅将作出努力,在专业刊物和报纸上广泛刊登广告,并通过直接邮寄品作广告。这些邮寄品是按照有关职位的要求和/或一些目标国家(这些国家在秘书处尚无

妇女任职或妇女任职人数不足)和/或地域分配的要求而设计的。

(e) 征聘任务

为使本组织能更多接触合格的妇女,尤其是在秘书处无人任职或任职人数不足的国家妇女,妇女问题协调中心和征聘和安插司的工作方案将包括具有战略目标的征聘任务。1994和1995年期间,将安排使征聘任务的时间与第四届世界妇女大会各区域筹备会的时间相同,这些会议被认为是一个理想的机会,可以扩大征聘各区域合格妇女的网络。

(f) 管理文化

非常有必要形成这样一种管理文化,不仅在口头上,而且在行动上支持在工作场所实现男女平等的目标的措施,使两者都有能力也有机会为本组织的工作贡献最大的力量。要形成这种文化,就需要各级管理人员积极关心和参与最适度开发和管理人力资源能力。

(g) 流动性

将争取机构间更大程度的合作以便利配偶就业,还将作出努力,鼓励各国政府允许工作人员配偶在各自的工作地点就业。

(h) 在职训练

外地工作任务是妇女扩大她们的专门知识面、取得宝贵经验和技术的极好机会,常常有在较高职位工作的可能性。在总部以外的办事处和在总部类似的机会可以扩展她们的经验。如能设立一种有计划的轮调制度,还可以保证她们返回各自的工作地点之后不会产生职位不稳或安插问题。

(i) 职业发展

特别需要鼓励妇女注意自己的职业发展,并让她们的主管积极协助她们的职业发展。需要鼓励主管在这方面表现出灵活性和兴趣。

(j) 培训

人力资源管理厅正在制定一套培训办法,目的是要促使管理文化获得所期望的改善,提高对性别歧视和性骚扰问题的认识和处理能力,并提供技术培训。管理培训课程将有更多P-5、D-1级的妇女,以鼓励她们参与改善管理文化,推动男女工作人员都对各种领导风格有所理解,探讨更佳的合作方法,为大家创造一个更适应需要的工作环境。

(k) 一般事务及有关职类

在当地征聘工作人员和分派他们去作维持和平、建立和平和其他外地工作时,应当继续给一般事务及有关职类工作人员流动性。外派任务应该通过一个来进行。这样所有合格和应得的工作人员都有机会得到经验、知识和专门知识;并如以往的外地工作的经验显示,此种措施常常让工作人员有机会作较高级别的工作。

有一些领域,例如人事管理、人事行政、征聘、财务、行政等领域,也可以为G-6和G-7高级别的妇女工作人员建立人才库,以便在专业工作人员外派工作时能够迅速地找到替代人员。这样获选的工作人员就可以在较高的级别进行在职培训。

D. 监测、评价和后续行动

40. 监测、评价和后续行动是计划的主要部分,将会不断地进行。监测工作是把日常工作同计划的短期目标、一般的目标、长期的目标如数量指标和时间表等加以对比。这些目标都是在接任计划规定,以期实现受地域分配限制的员额公平的男

女分配。将会监测为了发展管理制度而订立的标准是否获得遵守。

41. 计划的各个部分将作为试验项目拟订,并且与综合管理信息系统、责任制、职责体系、考核制度等等全秘书处实行的制度完全兼容合一。任何进展将会与所述的目的是和目标对比评价,并定期向大会报告。修订和后续行动将会根据所得经验和大会进一步的指示来进行。

42. 在秘书处内把责任和工作任务分派给具体的、可以识别的组织单位和工作人员,并且建立考核制度(同时会评价这方面的工作表现),被认为是提高执行计划的决心的重要手段。有责有权,将会使工作人员能够采取必要的行动来达成既定的目标。有明确的政策,并把这些政策和决定通知所有工作人员,将会提高人力资源管理的透明度。

E. 秘书处妇女问题协调中心

43. 该协调中心将继续同人力资源管理厅各单位密切合作,并就如何改善安置、升级、征聘程序以及如何改善妇女的环境和工作条件,向主管人力资源管理助理秘书长提供咨询意见。

44. 妇女问题协调中心的经费目前来自预算外资源。虽然关于以经常预算资源来资助这些工作的建议将会列入1996-1997两年期方案概算中,但是,未来是否尚能够得到预算外资源仍是一个未知数,因此,该单位短期的前景是不明朗的。作为暂时性的解决办法,请会员国提供自愿捐款以加强该协调中心的工作能力,和让其能够执行战略计划。

F. 会员国

45. 秘书长将继续敦促会员国在推荐本国人民担任联合国的职位时也要推荐妇女,并请它们协助联系和鼓励合格的妇女申请联合国的职位,并且公布联合国空缺的职位。另外并请各方以非补偿性借调或资助专家的形式提供实质性的援助,帮助人

力资源管理厅特别是妇女问题协调中心办事处进行有具体目标的研究或工作。

46. 会员国的决心和积极支持也是极端重要的。秘书长将继续向会员国指出并请他们注意在什么方面他们能够发挥决定性的作用,以达到为提高妇女在秘书处的地位而设的目标和目的。

五、结 论

47. 随着庆祝联合国五十周年以及1995年将要举行的第四次妇女问题世界会议的筹备工作展开,应当指出,《联合国宪章》已经奠定基础,承诺创造条件,要使最具才干的男女得到平等和机会。大会第48/106号和第48/108号决议指出会员国和秘书长在这方面有共同的责任,查明他们不同而相辅相成的作用。这两项决议以及以前有关的决议要求秘书长完成具体的任务,在提高妇女在秘书处、特别是在决策阶层的地位方面达成具体的目标。秘书长根据这些决议已经采取行动,尽可能地完成这些责任。不过,现在越来越清楚,如果要达成大会定下的目的和目标,必须要有各会员国的充分参与。因此,本报告所概述的《提高妇女在秘书处地位战略性行动计划》提出了秘书长应当采取的行动的方向以及会员国能够积极地支持秘书长进行这项工作的方法。