



Distr.
GENERAL

A/51/304
13 September 1996
CHINESE
ORIGINAL: ENGLISH

第五十一届会议

临时议程* 项目105和122(b)

提高妇女的地位

人力资源管理:秘书处的组成

提高秘书处妇女的地位

秘书长的报告

目录

	段 次	页 次
导 言	1 - 4	3
一、可衡量的成果	5 - 10	4
A. 按职等和部厅分列担任受地域分配限制的 职等的妇女	5 - 7	4
B. 担任须有特殊语文要求的职位的妇女	8	9
C. 升级	9	11
D. 任用	10	11

* A/51/150。

目录(续)

	段 次	页 次
二、支持性别平等,包括提高妇女地位的框架	11 - 21	12
A. 综合秘书处内实现性别平等特别措施	11	12
B. 性别问题特别顾问	12	13
C. 提高秘书处妇女地位指导委员会	13 - 14	14
D. 行政协调委员会	15	14
E. 秘书处妇女问题协调中心	16 - 20	15
F. 歧视、其中包括骚扰	21	16
三、性别目标的执行情况	22 - 23	17

表

1. 截止1996年6月30日联合国秘书处内男女工作人员在各部厅和职等中的分布:在受地域分配限制的职位上任职的专业以上职等工作人员	6
2. 1994、1995和1996年担任受地域分配限制职位的联合国秘书处工作人员性别分布	7
3. 截止1996年6月30日联合国秘书处内男女工作人员在各部厅和职等中的分布:在受地域分配限制的职位上任职的D-1和以上职等工作人员	8
4. 1995和1996年按职等分列的担任具有特殊语文要求职位的工作人员性别分布	9
5. 截止1996年6月30日按区域和职等分列的担任具有特殊语文要求职位的工作人员性别分布	10
6. 1995年6月30日至1996年6月30日通过作用和升级机构而升到P-3至D-1的专业人员性别分布	11

导言

1. 按《联合国宪章》第八条的规定,男女均普遍有资格在联合国主要及辅助机关内在平等条件下充任任何职务,这对联合国作为倡导提高全世界妇女地位者的信誉和领导作用来说至关重要。在过去十年内,就妇女在一切职等任职者的人数以及就她们开展其职业的工作环境变化而言,旨在实现全球性联合国秘书处内男女平等的政策已取得了可观的成果。在1985年,妇女在受地域分配限制的专业人员职位中仅占23.1%(参看A/C.5/40/30,表1);到了1996年6月30日,相关数字已为35.1%。然而,秘书长关于在2000年全面实现男女各占一半的指导目标似乎难以实现。在妇女目前占有17.9%职位的政策制定和决策级别职位(D-1以上人员)的情况下,秘书处尤其难以达到这个目标。必须支持秘书长的目标,尤其是在目前财政危机的情况中更应如此,其方法为不断采取各项旨在确保已有成果和实现平等目标的具有建设作用的措施。

2. 大会第五十届会议通过了关于提高秘书处妇女地位的第50/164号决议。大会在该决议中已失望地注意到无法实现其1990年12月14日第45/125号决议和1990年12月21日第45/239 C号决议内所订定的目标(1995年内实现妇女在受地域分配限制的职位占全部人数的35%和1995年内实现妇女在D-1和以上职位所占人数增至25%);而且妇女在D-1和以上职等任职人数仍然少得令人无法接受。大会第四十九届会议通过了第49/222 A和第49/222 B号决议;其中除其他外,规定了应该指导并支持为了在全球性秘书处和联合国组织系统内提高妇女地位而作出的努力。大会在第49/222A号决议中敦请秘书长充分执行关于提高秘书处内妇女地位的战略《行动计划》(1995-2000年)(A/49/587和Corr.1,第四节)。

3. 如上文所述,现在已经实现了经大会第50/164号决议核可的大会第45/125号和第45/239号决议内所设定的关于妇女应在受地域分配限制的专业人员职位任职

总比率占35%的目标。但是截至1996年6月30日,妇女担任政策制定和决策职等所占比率为17.9%,反映出朝向25%的妇女任职比率理想目标的进展极为缓慢。现在应该重新订定关于妇女全面担任受地域分配限制的职位的切合实际的、有时限的新目标,以期使男女平等继续受到重视。为了能够继续努力,以期终能实现男女各占半数的完全平等目标,有必要订定一些最起码的中间目标。为了实现妇女占决策职等25%的目标,应该继续支持从联合国高等管理人员和从会员国方面选出合格女性候选人来填补这些职位。但是,联合国正面临的当前似乎无止境的财政危机继续损及一切职等的人员征聘,从而在可以预见的未来时间内减少了改变平衡的机会。这尤其会发生在政策制定和决策的职等上。

4. 本报告是根据大会第49/222 A号决议而编写的。它体现出过去一年内在达成所订定的男女平等目标而获得的最新的成果与挑战。时值联合国当前的财政难局期间,为了确保现有的成果以及取得更多的即使微小的进展,特别需要注意人力资源规划及管理责任、继续作出承诺和保持警觉并应采取可以实行的有效措施。

一、可衡量的成果

A. 按职等和部厅分列担任受地域分配限制的职位的妇女

5. 为了配合联合国致力于提高妇女地位而作出努力,联合国秘书处人力资源管理厅每月都编制关于秘书处妇女地位的监测表格,并分发给提高秘书处妇女地位指导。这些表格涉及按部厅分列的联合国秘书处专业人员和以上职等工作人员的性别分布;以及按职等分列的受地域分配限制的职位的分布情况;它们提供了关于助理秘书长和副秘书长职等、D-2和以上职等、D-1和以上职等和P-5和以上职等工作人员担任受地域分配限制职位的数据。

6. 表1显示,截至1996年6月30日,妇女在受地域分配限制的职位任职的比率为35.1%,而1985年则为23.1%(参看A/C.5/40/30,表1),即在过去十一年内增多了12%。表2显示过去三年内妇女地位的演进情况。虽然秘书处内女性专业人员人数稍有增

加--即自从1994年中期以后妇女所占百分数已增多了2.3%,但是,因为从1995年9月开始的冻结征聘,显然已使联合国失去了在执行男女平等上的一个主要工具。另外,因为人力资源管理厅协同方案管理人员的调合一致的努力,所以,统计数字显示妇女并未过份地受到1995年和1996年提前退休计划的影响。专业人员按此等计划提前退休的人数为89人。其中女性占三分之一。按1995年提前退休计划,已核准57名专业人员,其中有21名女性和36名男性;按1996年的计划在32名专业人员,其中有8名女性和24名男性。因为离休人员中有三分之二为男性,所以,妇女仍有被提升的新机会。

7. 表1显示秘书处男女工作人员在各部厅分布在受地域分配限制的职位的情况。在审查的31个部厅中有15个已达到或超越在全部须受地域分配限制的职位中妇女应占35%的目标;九个已达到女性占25%以上;四个部或厅尚未达到女性占25%;三个已达到女性占专业人员职位50%或更多(表1)。另外,三个部已达到或超过50%的D-1以上职位已由女性任职(见表3)。作为第四次妇女问题世界会议决定将性别问题纳入联合国一切方案和议题的主流部分的后续行动,预期解决了财政危机后将可提供机会以征聘更多的妇女担任过去由男性占多数的工作领域,从而终止关于女性不得在某些职业任职的现象。

表2. 1994、1995和1996年担任受地域分配限制职位的
联合国秘书处工作人员性别分布

职等	1994年6月30日				1995年6月30日				1996年6月30日			
	女	男	总数	妇女占百分比	女	男	总数	妇女占百分比	女	男	总数	妇女占百分比
USG	2	17	19	10.53	2	18	20	10.0	1	20	21	4.8
ASG	2	16	18	11.11	2	12	14	14.3	1	14	15	6.7
D-2	14	61	75	18.67	14	58	72	16.4	14	57	71	19.7
D-1	34	198	232	14.66	39	188	227	17.2	43	180	223	19.3
P-5	122	375	497	24.55	136	345	481	28.3	130	337	467	27.8
P-4	246	481	727	33.84	234	460	694	33.7	240	447	687	34.9
P-3	240	371	611	39.28	250	379	629	39.7	265	387	652	40.6
P-2	168	201	369	45.53	180	198	378	47.6	188	190	378	49.7
P-1	2	0	2	100.00	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0
共计	830	1 720	2 550	32.55	857	1 658	2 515	34.1	882	1 632	2 514	35.1

资料来源：秘书长以往关于秘书处组成的报告(A/47/527和A/50/540)以及联合国秘书处人力资源厅提供的数据。

表3. 截至1996年6月30日联合国秘书处内男女工作人员在各部厅和职等中的分布：
在受地域分配限制的职位上任职的D-1和以上职等工作人员

部/厅	副秘书长		助理秘书长		D-2		D-1		共计		总计	妇女占 百分比
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女		
环境规划署		1			2		1		1	3	4	75.0
行政管理部/人管厅			1		1	2	1	3	3	5	8	62.5
区域委员会联络处							1	1	1	1	2	50.0
行政管理部	1				1		3	2	4	3	7	42.9
欧洲经委会	1				1		5	2	6	3	9	33.3
秘书长办公厅	2		1	1	2		2	2	7	3	10	30.0
亚太经社会	1				1		9	3	10	4	14	28.6
维也纳办事处					2		3	2	5	2	7	28.6
新闻部			1		4	2	13	5	18	7	25	28.0
协调发展部	1				2	2	10	2	13	4	17	23.5
政治部	1		2		8	1	10	5	21	6	27	22.2
监督厅	1				1		2	1	4	1	5	20.0
行政管理部/会议 支助/厅			1		3		12	4	16	4	20	20.0
发展支助部	1				2	1	6	1	9	2	11	18.2
西亚经社会	1				1		4		5	1	6	16.7
日内瓦办事处	1				2		7	2	10	2	12	16.7
人类住区中心			1		2		2	1	5	1	6	16.7
拉加经委会	1						10	2	11	2	13	15.4
经社分析部	1				2		11	2	14	2	16	12.5
非洲经委会	1				1		7	1	9	1	10	10.0
维和行动部	1		2		3		8	1	14	1	15	6.7
贸发会议	1				3		22	1	26	1	27	3.7
法律厅	1				5		7		13	0	13	0.0
人道主义事务部	1				4		7		12	0	12	0.0
药物管制署	1				2		1		4	0	4	0.0
行政管理部/帐务厅			1		4		5		10	0	10	0.0
养恤基金							2		2	0	2	0.0
难民专员办事处	1		1				2		4	0	4	0.0
赔偿委员会					2		1		3	0	3	0.0
维和行动部/后勤司			3		2		6		11	0	11	0.0
联检组									0	0	0	
特委会									0	0	0	
共计	20	1	14	1	57	14	180	43	271	59	330	17.9

B. 担任须有特殊语文要求的职位的妇女

8. 如表示4所显示,担任必须有特殊语文要求职位的妇女,截至1995年6月30日的比率是35.3。到1996年6月30日,比率是36.3。但是,某些语文处的工作人员编制仍然是由绝大多数男性工作人员组成参看(表5)。应该指出对于担任需经地区分配的职位中妇女因人数少的那些国家,同样的情况存在于他们各自语文的单位内。具有特殊语文要求的职位是从P-1到P-5级。在D-1级和以上职位,这类职位必须经由地域分配,那是由于它们某种程度的职责和功能。如果35%的全盘目标包括必须有特殊语文要求的特殊职位,秘书处在1995年和1996年就已经能够达到35%的代表性水平。

表4. 1995和1996年按职等分列的担任具有特殊语文要求职位的工作人员性别分布

级别	1995年6月30日				1996年6月30日			
	女	男	共计	%女	女	男	共计	女
P-5	39	91	130	30.0	48	91	139	34.5
P-4	126	231	357	35.3	120	231	351	34.2
P-3	121	237	358	33.8	127	226	352	36.0
P-2	31	23	54	57.4	32	26	58	55.2
P-1	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0
共计	317	582	899	35.3	327	574	901	36.3

表5. 截至1996年6月30日按区域和职等分列的
 担任具有特殊语文要求职位的
 工作人员性别分布

地区	P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		共计		共计 工作人员
	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	
非洲	4	15	6	45	10	32	3	1	0	0	23	93	116
亚洲和 太平洋	4	14	8	38	16	50	3	4	0	0	31	106	137
东欧	0	17	2	48	2	83	1	4	0	0	5	152	157
西欧	25	23	63	56	44	23	12	9	0	0	144	111	255
拉丁 美洲	9	9	16	12	16	13	3	4	0	0	14	38	82
中东	0	6	2	9	6	10	1	1	0	0	9	26	35
北美和 加勒比	6	6	20	20	31	14	8	3	0	0	65	43	108
其他	0	1	3	3	2	1	1	0	0	0	6	5	11
共计	48	91	120	231	127	226	32	26	0	0	327	574	901

C. 升级

9. 对1996年1月5日关于实现性别平等特别措施的行政指示ST/AI/412 所提出的特殊措施的严格应用和监测,在过去一年已经产生了41.32%的妇女升级率(参看表6)。特别措施要求适当地注意到提高妇女地位即使是在财政危机或者导致缩小规模和/或冻结征聘时期的措施的情况下。

表6. 1995年6月30日至1996年6月30日通过任用和升级机构而升到P-3至D-1级的专业人员性别分布

级别	男	女	妇女比率	共计
D-1	14	8	36.36	22
P-5	15	20	36.36	55
P-4	38	26	40.63	64
P-3	28	27	49.09	55

资料: 联合国秘书处人力资源管理厅

D. 任用

10. 秘书长在1995年9月14日关于联合国财政情况的ST/SGB/278号公告中决定实施冻结征聘直到联合国财政情况大为改善为止。作为改善专业人员职类特别是D-1级和以上的妇女比率主要工具的征聘行动,在财政危机期间,已经大为减缓。由于在中间级别的妇女并没有很多,利用升级作为一个工具来达到大会所设定的目标的能力很有限,进一步影响到秘书长关于在一定的时间内达到性别均衡的目标。因此,秘书处并未如秘书长所希望的那样快地获得改善性别均衡的必要机会。

二、支持性别平等,包括提高妇女地位的框架

A. 综合秘书处内实现性别平等特别措施ST/AI/412

11. 1996年1月5日关于实现性别平等特别措施的行政指示ST/AI/412,将原先在过去10年在公告、行政指示和其他关于实现性别均衡的政策公告中实施的所有现存措施,综合为一个精简的总计划,并且规定了各部门和办公室关于监测妇女地位的框架。大会第49/222B号决议,赞扬地注意到行政协调委员会(行政协调会)在其1995年第一届.常会中所通过的关于联合国系统秘书处内的妇女地位的声明。1996年1月5日,秘书长同时发表了关于实现联合国内性别平等政策的ST/SGB/228号公告,以及ST/AI/412号行政指示。公告将促进对妇女地位的监测,并鼓励在2000年以前实现秘书长关于性别平等的目标的努力。可是,由于财政危机所造成的限制,联合国仍然无法实施许多这些措施,例如它无法征聘新的工作人员。以下摘要叙述人力资源管理厅所采取的一些主要措施,依靠这些措施,人管厅制定了提高妇女地位的计划:

(a) 在秘书长觉得有必要实施征聘冻结时,如果推荐的候选人是一名妇女,那么关于免受冻的请求就应该更有利地加以考虑;

(b) 在员额职类和级别中有为达到大会设定的目标数字的空缺时,如果有一位或一位以上的女性候选人(a)她的资格满足空缺员额的所有要求以及(b)她的资格等同或者超过同时竞争的男性候选人资格时,就应该挑选一位女性来填补空缺;

(c) 当一位女性候选人满足了空缺的各项要求,而一个部门却推荐一位男性候选人时,该部门就必须提出一份书面分析,说明其选择的根据;

(d) 除了通过竞争性考试所填补的员额之外,出现的可预见空缺,在人力资源管理厅证实尽管有关各方在至少6个月的期间作出了最大的努力,却未能找到任何符合资格的候选人之前,不得由一位男性候选人填补;

(e) 已经以任何形式的任用或者作为顾问在联合国,包括联合国各基金和方案

服务至少一年的妇女,可向联合国内部空缺预告单位提出申请。

(f) 在没有性别平等办法的部门中,关于P-5级和以上的员额空缺,必须在内部和外部公告,(除非人力资源管理厅取消了公告的要求,因为已经找到一位合格的女性候选人);

(g) 如果要在某个国家正常最高理想范围之外征聘候选人,这种例外情况只应该为妇女而提出,在有限的情况下,并且关系到她们是最具资格的那些职位;

(h) 为了增加在较低的专业职别中征聘的妇女的人数,可以让有限的P-2或P-3级的短期任用或任用不满一年以及目前正担任常设员额职位的资历特优妇女,参加竞争性考试,即使她们是属于理想范围重点以上的会员国或者已有太多人员任职的会员国;

(i) 只要一个较高级别的专业员额临时出现派任机会时,请求所有部门和办公室对其符合资格的女性工作人员进行审查,以便临时安排这类工作;

(j) 已经在妇女问题协调中心设立一个正式的监测过程,确保在财政危机中妇女不会受到特别不利的影响;

(k) 应该灵活应用资历原则,以便在正规和加速升级方面考虑到女性工作人员的累积资历。

B. 性别问题特别顾问

12. 第四次妇女问题世界会议(1995年9月4日至15日,北京)后,秘书长响应会议的一项建议,指定他的一名特别顾问为性别问题特别顾问。该特别顾问以性别问题特别顾问的身份协助秘书长确保联合国系统在各工作领域的政策和方案有效采纳性别观点,并与联合国秘书处提高妇女地位司、联合国妇女发展基金(妇发基金)、提高妇女地位国际研究训练所(提高妇女地位研训所)、联合国秘书处的妇女问题协调中心和联合国系统内其他有关单位合作。根据这一任务和为了确保系统各组成部分更良好的协调,特别顾问与联合国系统各个方案和基金协商,在非正式基础上,设立

了由联合国秘书处和联合国系统若干基金和计划署参与的三个工作组。工作组的工作范围包括政策和研究、业务活动和整个联合国系统的性别均衡问题等领域,已经在这些领域内进行了初步工作以确定行动领域。预期这些工作组将与机构间妇女问题委员会(见以下第15段)可能决定设立的任何面向任务工作组合并。这样就能够更广泛的框架内进行这一方面的活动。

C. 提高秘书处妇女地位指导委员会

13. 秘书长于1986年3月7日设立提高秘书处妇女地位指导委员会,作为旨在克服妇女参与本组织的实质性工作所遇到的主要障碍的全面方案的一部分。秘书长性别问题特别顾问担任该委员会的主席,并由16名成员组成,这些成员由秘书长从各部门和办事处选出以个人身份参与委员会。秘书处妇女问题协调中心是当然成员,并担任委员会秘书。该委员会继续监秘书处提高妇女地位测战略行动计划(1995-2000年)的执行情况,就提高妇女地位的政策向秘书长提出咨询意见和建议,并每年向秘书长提出报告。

一、地方指导委员会

14. 若干区域委员会曾经或正在设立指导委员会,其他区域委员会过去曾经有这一类的委员会,例如非洲经济委员会。1995年4月联合国维也纳办事处总干事经联合咨询委员会的建议,设立了维也纳提高妇女地位委员会,以便促进性别目标的实现。该委员会是以总干事顾问的名义向纽约的指导委员会提交其调查结果和建议。

D. 行政协调委员会

15. 1995年行政协调会的成员重申,他们决心确保提高妇女地位是共同制度各组织的优先政策事项,并采取所需措施以改善妇女在个别的秘书处的地位。行政协调会确认必须进行协调努力以充分执行现有的政策,并必须展开新的倡议以进一步

增加妇女的参与,特别是在高级阶层。此外,行政协调会于1996年第一届常会上设立了一个提高妇女地位机构间委员会,由秘书长性别问题特别顾问担任主席。委员会的任务是根据业绩指标,监测联合国系统执行第四次世界会议通过的《行动纲要》和最近举行的联合国会议和首脑会议所提出的有关性别问题的建议的情况,并就如何确保联合国系统在这一方面的有效合作和协调的方法和途径提供咨询意见,以及支持将性别平等融入联合国系统工作的主流。为了促进和监测它在该领域的工作,行政协调会要求其咨询问题协商委员会就其为提高妇女的参与而采取的措施的执行情况定期向行政协调报告。目前正在进行该项审查,并将向行政协调会1996年第二届常会提出报告。

E. 秘书处妇女问题协调中心

16. 妇女问题协调员继续向主管人力资源管理助理秘书长直接提出报告,而且是助理秘书长办公室和整个人力资源管理厅的组成部分。她的主要任务如下:

(a) 监测大会在第49/222 A号决议和第50/691号决议核准的关于提高秘书处妇女的地位战略行动计划(1995-2000年)的执行和进展;

(b) 在联合国共同制度内就性别问题进行联系,设立网络和进行鼓吹工作,以确保联合国和外部的机构充分吸收在处理工作场所出现的性别问题方面所得到的教训;

(c) 参与任用和升级进程以确保妇女得到充分机会被任用和提升到她们有资格担任的职位;

(d) 参与征聘过程,以确保征聘更多有资格的妇女,特别是在高级决策阶层上;

(e) 提出报告和参与大会就提高秘书处妇女的地位问题进行的审议,并向秘书处提高妇女地位指导委员会和其他委员会提供秘书处服务;

(f) 向要求她提供援助的妇女工作人员就她们的职业提供意见和指导,并告诉她们,她们所享有的权利和责任。

17. 妇女问题协调员与人力资源管理厅密切合作,以创造一个更有支持和鼓励性的工作环境,以便实现大会制定的指标。此外,协调员设法使得所有工作人员之间有更好的联系。还计划举办特别活动使得男女一起讨论共同关心的问题。

18. 协调员与工作人员委员会和妇女平等权利小组合作,1996年4月25日组织了带你的女儿上班日。那一日的活动的目标是让少女有机会看到她们的母亲或父亲工作,并亲自看到妇女在本组织扮演的角色以及她们今后可以扮演的领导角色。

19. 协调中心办事处的活动经费仍然通过预算外资源筹措。目前的人力资源--一名特等干事和一名一般事务人员--是非常有限的,鉴于执行和监测行动计划以及第四妇女问题世界会议和新的行政协调会妇女问题机构间委员会的后续行动所牵涉的工作量。大会第49/222 A号决议敦促会员国提供自愿捐款,以支持联合国实现两性平等的努力。在联合国实现两性平等是各会员国与联合国和人力资源管理厅和其他部门共同分担的责任。例如,任用升级机构曾提供支持(见表5)。要实现两性平等就必须改善工作环境。为达到该目标,考绩制度以及管理人员训练方案都认识到性别差异。此外,为了弥补有限的人力资源,协调中心利用了实习方案。

部门协调中心

20. 从1994年开始进行业务的部门协调中心网络协助秘书处妇女问题协调员。部门协调中心除了履行其通常的任务外,与各部门的部长和行政主任和/或执行办公室合作,以监测政策的执行情况 and 通知人力资源管理厅的协调中心妇女在个别部门所遇到的问题。部门和办公室主任与工作人员代表协商,考虑到工作人员对提高秘书处妇女的地位方面所表示的兴趣和决心后,选定部门协调中心,任期两年。部门协调中心支持秘书处妇女问题协调员的工作并与她密切合作。

F. 歧视、其中包括骚扰

21. 虽然骚扰本身并不是一个性别问题,但是,秘书处妇女问题协调中心担任联

合咨询委员会关于骚扰问题工作队的顾问,该工作队负责确定和处理在工作场所出现的骚扰问题,其中包括性骚扰。该联合工作人员管理工作队获得在预算外和顾问支持,编写了一份问题单,准备分派给联合秘书处所有工作地点的每一工作人员。该调查将研究文化和性别如何影响在联合国工作场所出现的骚扰的定义,并衡量联合国工作人员在什么程度下,认为不同形式的骚扰出现于她们的工作环境。在重新审查和加强目前处理出现于联合国工作场所的骚扰问题的程序时将使用这些新的数据。

三、性别目标的执行情况

22. 综合特别措施实际执行秘书长在秘书处实现性别均衡的目标。这些措施的目标是在实现两性平等的目标之前给妇女一个机会在一个更平等的地位与男对应人员为升级和任用机会进行竞争。这些措施的条件非常明确;它们的效率不但取决于所有办公室和部门的参与,而且取决于对它们的成绩进行的监测,而且尽可能采取必须行动加强这些措施。协调中心与指导委员会和人力资源管理厅其他单位协调,致力于促进和监测特别措施的执行情况,所采用的办法强调为妇女提供平等机会和妇女对本组织的工作提供另外一个观点这两个方面的重要性。

23. 恢复通常的征聘办法后,人力资源管理厅将通过下列办法征聘妇女和提高妇女地位:建立广泛网络、联系出席会议的妇女代表、与技术协会联系、刷新内部和外部的妇女名单以及在经费允许的情况下在报纸和杂志上广泛刊登以妇女为对象的广告。妇女问题协调中心为了宣传和分发空缺通知在本组织内外建立了一个日益广泛的妇女网络。

A. 秘书处提高妇女地位战略行动计划(1995-2000年)

的后续行动:人力资源管理厅协同秘书处

妇女问题协调中心采取的关键行动

24. 人力资源管理厅为了支持执行ST/AI/412号行政指示,已拟订了一项四方面战略。按其战略,人管厅将致力于协助所有的部厅执行指示内所载各项措施。为了实现该目标,协调中心办公室将:

一、

(a) 定期同各部首长、方案管理人员、执行干事和中级执行人员开会,以确保可不断地进行有关提高全球秘书处妇女的地位的对话;

(b) 同提高妇女地位指导委员会成员、任命和升级机构、人力资源管理厅各集群、各部协调中心和工作人员代表开会,以期使他(她)们知道最新近的发展;

(c) 设计并执行经同会员国协商后制订的一套进取的、前摄的征求人选办法,其中应包含利用征聘网络联机、行政人员征求人选和在互连网上刊布空缺消息,以利扩大合格女性候选人名单。还特别应该出席国际会议和集会,以期打开新的途径以同各专业领域内的女性专业人员取得联系;

二、

(d) 为了确保妇女被提名而监测任命和升级程序;协助各部厅找到联合国内外已符合任何出缺职位所需资格的女性候选人;

(e) 确保已尽力设法找到应升级的女性工作人员,包括在情况需要下的加快提升;

(f) 发展和建立更精确地反映出女性的经验、学历以及在联合国和(或)在其他组织中过去十年工作期间内曾获得的培训的人力资源数据库;

(g) 每季度都向秘书长报告有关妇女地位的事项并将报告副本送交给各任命和升级机构主席及高级审查小组；

三、

(h) 确保联合国秘书处内全体妇女都熟知ST/AI/412号行政指示及其对她们职业发展的影响；

(i) 有效地利用6个月空缺预计数，以进行规划、推广和联系，从而找到许多女性候选人；

(j) 会见个别工作人员以讨论他(她)们的合同地位、个人情况和职业前途并且采取适当而且必要的后续行动；

(k) 还通过每季一次的新闻信和《秘书处新闻》上的一个栏目，定期告知一般工作人员有关性别方面重大议题，以期达到在此方面通知和教育工作人员的双重目标；

四、

(l) 致力于实现重视和尊重两性平等的工作场地，并且设法建立使妇女可发挥其全部潜力的工作环境；

(m) 制订关于在人力资源管理厅、行政当局和一般工作人员之间加强信任和促进更公开的交流的战略；

(n) 通过诸如人性管理方案等方案来拟订战略并促进对性别问题的敏感，从而导致为改善工作环境所必需的态度上的改变；

(o) 同非政府组织、教育机构和其他机构建立联系和推广服务，以期提供有关在秘书处内已取得的进展的资料。

25. 行政当局的承诺乃是实现两性平等，尤其是最高级职等者的关键因素。尽管妇女在大多数部和厅内所占总比例已有增多，但是，妇女在高级和决策层次职位上

任职者的人数仍然远少于大会和秘书长所订的指标。行政当局和会员国都必须作出协调一致的努力以执行现有政策并且制定新的倡议,以期增加担任高级职等职位的妇女的人数。以上所强调的一些措施,例如在联合国系统内和在积极推动性别议题的外界机构内建立联系,都将有助于在一旦恢复征聘后找到合格妇女填补高级职等职位空缺。此外,同大学、非政府组织和专业妇女协会的继续对话将有助于登记妇女人选名册,以备填补未来的空缺,从而使人力资源管理厅能更有力地回应各部和各厅关于找寻合格女性候选人的要求。

B. 新的管理文化

26. 秘书长关于为了使联合国人力资源管理现代化的战略的一个重要目标就是在秘书处内发展新的管理文化,其中包括真正珍视多样化和协助全体工作人员都为其发挥全部潜力而作出贡献。为了建立这种新文化,需要改变态度和制度与政策。

27. 那方面的一大倡议就是采行新的考绩制度。这个制度大力鼓励全体工作人员及其管理人员共同订定目标和达成每年评价所依据的业务表现准据,其中包括将对性别问题敏感的程序作为法定管理职责。那将有助于在诸如工作场所实现性别均衡和表现出对性别和文化的敏感等领域内促进更大的负责原则。

28. 因为培训乃是促进态度改变的一项关键因素,所以,越来越倾向将性别问题列入秘书处的培训和工作人员发展方案,包括为秘书处新进工作人员举办的概况讲习方案;关于考绩制度的培训;冲突解决;以及监督和管理培训。

29. 正在从上而下地执行硬性的人性管理培训方案,而且是从D-1和D-2职等开始。为了改善两性均衡和支持提高秘书处妇女地位的措施,在此项培训的第一阶段,已象列入司长一样地列入负有管理责任的P-5职等女性工作人员。在方案和后续会议中都通过利用引起性别问题的个案研究来处理性别问题,鼓励对这些问题的讨论。

30. 秘书长的人力资源战略中另外一个重要因素乃是执行关于为工作人员提供

从他(她)们初进联合国之后的更为持续不断的培训和职业支持。从1997年1月开始,本方案将包括为通过竞争性考试程序征聘的50%以上为女性的全体初级职等专业人员举办的关于联合国的工作、政策、作法和文化的硬性的概况讲习方案。新的受监督下的出勤工作亦将有助于确保新进专业人员能够在其职业的初期获得更为广泛的经验。

31. 因为新的管理文化还必须鼓励和支持比较有利于联合国女性工作人员的生活现实的工作场所,所以,将会更为彻底地研究诸如工作环境、配偶就业、灵活的工作时间、儿童保育安排和职业暂休计划等问题。

四、结论

32. 在过去十年内,联合国一直在推行旨在实现多数均为女性的一般事务人员的两性平等与提高地位的各类措施和方案。男女人数均等目标的重要意义不仅可表现于数目一样,而且可表现于承认因为工作场所多样化、性别均衡和成为典范所增加的优点。在作决定时必须顾及妇女带给工作场所的基本和独特的看法。秘书长坚决要求实现两性平等的承诺已经演变成为关于提高秘书处妇女地位的一些重大决定。统计数字显示妇女在一切职等任职的人数都增多了,同时,联合国的工作环境已变通适应成为可促进和保障合格男女可平等地工作的工作场所的价值。然而,关于在公元2000年全面实现两性平等分布的指导目标仍旧难以实现。

33. 在某些领域尤其是在较高级别的职等,女性任职人员人数仍然极少。秘书长和会员国必须继续协力合作,以期确保合格妇女可寻得并有机会担任秘书处内的高级别职位。他们必须合力拥护将来的工作场所都可在专业上逐渐成长,并且可以使一切人员均能全力为联合国效力,不受阻碍。女性在全球人口中占51%,必须有机会充分为联合国作出贡献,从而使联合国可以在一切方面代表全世界。

34. 秘书长将继续大力设法实现大会所订关于提高妇女地位的各项目标。现在已经实现妇女在受地域分配限制的职位所占总人数为35%的目标。鉴于财务危机无

法解决,规定在公元2000年实现两性各占半数的目标是不切实际的。因此,大会不妨规定关于妇女在受地域分配限制的职位任职的比较切合实际的目标,例如在1997年实现37%、在1999年实现41%。虽然尚未实现关于妇女在高级决策职等任职者应占25%的既定指标,但它仍应作为指导因素。不应该认为联合国正在设法实现两性平等同为了实现更多样化、更公平的地域分配而作出的其他努力之间是相互冲突的。事实上,这两方面的努力应该相辅相成,并且应该加以合并,以作为一个相互促进的目标。

35. 下一个世纪的联合国应该站在解决性别问题的最前列。会员国必须同联合国合作并证明它们对两性平等的承诺。它们应该找到实现这些目标的手段和资源。尽管因为财政危机以致极难达到联合国已规定的数字目标,可是,秘书处却会作出一切努力以使工作环境足以引导妇女有能力同男性同事并驾齐驱并且找到解决国际社会问题的建设性的方法。如果工作环境令人满意而且其中的男女工作人员都有充分的机会可以乐观地发展其职业,同时并具备职业规矩和专业忠诚,那么,它必将有助于革新和重振全球性秘书处,以便为国际社会服务。

- - - - -