



经济及社会理事会

Distr.  
GENERAL

E/CN.6/1997/7  
26 February 1997  
CHINESE  
ORIGINAL: ENGLISH

妇女地位委员会  
第四十一届会议  
1997年3月10日至21日  
临时议程\* 项目3(a)

第四次妇女问题世界会议的后续行动：  
审查联合国系统各组织将性别观点纳入主流的情况

提高妇女在秘书处的地位

秘书长的报告

目录

	<u>段次</u>	<u>页次</u>
导言 .....	1 - 5	3
一、 最新统计数据 .....	6 - 9	4
二、 最近的发展情况 .....	10 - 25	8
A. 提高秘书处妇女地位的战略行动计划(1995-2000年) ..	10 - 15	8
B. 实现男女平等特别措施的发布和审查 .....	16 - 19	9
C. 信息共享 .....	20 - 21	10
D. 工作人员发展和培训 .....	22 - 25	10
结论 .....	26	11

\* E/CN.6/1997/1。

简称

行管部	行政和管理事务部
发展支管部	发展支助和管理事务部
经社分析部	经济及社会资料和政策分析部
人道部	人道主义事务部
政治部	政治事务部
协调发展部	政策协调和可持续发展部
维和部	维持和平行动部
后勤司	外地行政和后勤司
非洲经委会	非洲经济委员会
欧洲经委会	欧洲经济委员会
拉加经委会	拉丁美洲和加勒比经济委员会
亚太经社会	亚洲及太平洋经济社会委员会
西亚经社会	西亚经济社会委员会
药物管制署	联合国国际药物管制规划署
组织间机构	组织间机构,如联检组、信息系统协委会、行政协
	商会和政府间协商委员会
会议支助厅	会议和支助事务厅
人管厅	人力资源管理厅
监督厅	内部监督事务厅
法律厅	法律事务厅
方案厅	方案规划、预算和帐务厅
赔偿委员会	联合国赔偿委员会
人类住区中心	联合国人类住区(生境)中心
贸发会议	联合国贸易和发展会议
环境规划署	联合国环境规划署
难民专员办事处	联合国难民事务高级专员办事处
养恤基金	联合国合办工作人员养恤基金
日内瓦办事处	联合国日内瓦办事处
内罗毕办事处	联合国内罗毕办事处
维也纳办事处	联合国维也纳办事处
特委会	联合国特别委员会

## 导言

1. 大会1996年12月12日第51/67号决议要求就妇女在秘书处的地位的进展向妇女地位委员会第四十一届会议提出最新报告。

2. 大会该决议欢迎按照其1990年12月14日第45/125号决议的要求,全部受地域分配限制的职位中妇女所占比例已达到35%的目标。大会重申在2000年实现两性各占半数的目标,表示关注这个目标可能达不到,特别是在制定政策和决策的级别。大会请秘书长确保全面紧急执行提高妇女在秘书处的地位的战略行动计划(1995—2000年),<sup>1</sup>争取在2000年实现男女完全平等,特别是在专业人员以上职类。此外,大会请秘书长继续努力,创造注意两性问题的工作环境,使秘书处妇女问题协调中心能有效监测和促进战略计划的执行进度。大会还敦促秘书长增加在秘书处任职的发展中国家和任职人数不足国家的妇女人数。

3. 秘书长自1997年1月1日上任以来已明确承诺,在联合国系统一切政策和方案中将性别观点纳入主流。实现为两性分布制定的目标和在秘书处创造注意两性问题的工作环境是这一承诺的组成部分。在这方面将大力实行高级管理人员的问责制度。

4. 作为实现这一承诺的第一步,秘书长已任命一名助理秘书长职等的性别问题和提高妇女地位特别顾问,成为其核心成员。特别顾问将以此身份直接向秘书长报告,为执行《北京行动纲要》<sup>2</sup>和在联合国系统一切活动中将性别观点纳入主流,特别协助秘书长确保全系统的政策协调。特别顾问已被指派为妇女与两性平等机构间委员会主席。秘书处妇女问题协调中心目前设在人力资源管理厅,将带现有资源转调到特别顾问办公室并作为该办公室的一部分履行职能。按照大会第51/67号决议,将继续努力加强这一职能。特别顾问继续领导提高妇女地位司。

5. 由于大会常会结束与妇女地位委员会会议开幕之间的间隔短暂,本报告的重点是统计数据的有关发展和秘书长向大会第五十一届会议提出的关于提高秘书处

妇女地位的报告(A/51/304)中所述1996年6月数字的变化。阅读本报告应参照前一份报告,该报告已提交给委员会供参考。

### 一、最新统计数字

6. 秘书长在提交给大会第五十一届会议的报告(A/51/304)表1中按部或厅列出了全球秘书处妇女工作人员比例。下面的表1和表2增补了截至1996年12月31日的统计数字。大会指定在1995年实现妇女占35%的比例,在33个部和厅中,有17个部和厅实现了这一目标。事实上,5个部和厅已经实现50/50的全面目标。全球秘书处的总体比例上升0.9%,在1996年底达到35.5%(见表1)。不过,妇女占决策员额25%比例的相应目标仍未实现。截至1996年12月31日,D-1及以上职等员额中18.5%为妇女,比去年增加1.6%。事实上,有10个部和厅实现了妇女占高级职位25%的目标(见表2)。

表1. 截至联合国秘书处内男女工作人员在各部厅和职等的  
 分布情况在受地域分配限制的职位任职的专业以上职等工作人员

部/厅	副秘书长		助理秘书长		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		共计		总计	妇女所占百分比
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女		
特委会									1										0	1	1	100.0
行管部	1						2	2	5	5	2	5	2	3	2	2			14	17	31	54.8
人管厅			1		1	2	1	3	6	8	9	10	10	10	6	6			34	39	73	53.4
协调发展部	1				4	2	9	2	14	9	10	17	5	10	3	7			46	47	93	50.5
养恤基金							2	1	6	2	2	6	6	6		1			16	16	32	50.0
组织间机构									2	1	1	1				1			3	3	6	50.0
新闻部			1		4	2	12	5	18	14	32	30	37	43	26	30			130	124	254	48.8
方案厅			1		4		5		8	9	9	7	10	16	8	6			45	38	83	45.8
发展支管部	1				1	1	3	1	12	6	17	13	9	10		3			43	34	77	44.2
人权中心	1		1				2		6	2	12	7	3	11	6	8			41	28	69	40.6
日内瓦办事处	1				2		7	1	4	7	10	4	18	12	11	12			53	36	89	40.4
药物管制署	1				2		1		7	1	7	8	7	4	3	6			28	19	47	40.4
环境规划署		1			1	2	2			1	5	1	1		2	2			11	7	18	38.9
政治部	1		2		7	1	9	5	21	12	22	15	13	11	6	7			81	51	132	38.6
秘书长办公厅	2		1	1	4		1	2	3	3	2	1	1	1	2	2			16	10	26	38.5
法律厅	1				3		7		10	8	10	7	9	6	10	8			50	29	79	36.7
维和行动部			1		3		8	1	5	2	16	8	10	13	4	3			47	27	74	36.5
监督厅	1				1		3	1	7	1	10	9	9	2	1	5			32	18	50	36.0
区域委员会							1	1			1								2	1	3	33.3
西亚经社会	1				1		6		13	2	20	4	7	8	4	10			51	25	76	32.9
会议支助厅			1		3	1	12	4	14	6	21	11	26	15	12	6			89	43	132	32.6
经社分析部	1				2		10	2	11	11	23	9	22	7	11	8			80	37	117	31.6
亚太经社会	1						9	2	19	2	31	12	22	9	11	14			93	39	132	29.5
人道部	1				5		5		10	3	6	3	2	3	3	4			32	13	45	28.9
拉加经委会	1						10	3	14	5	36	9	23	13	14	9			97	39	136	28.7
内罗毕办事处	1								1	1	3	1	4		3	2			11	4	15	26.7
维也纳办事处					2		3	2	7	2	11	4	13	4	3	2			39	14	53	26.4
维和行动部/后勤司			3		2		7		12	4	13	5	5	5	3	2			45	16	61	26.2
人类住区中心			1		1		2	1	4	1	9	2	7	4	2	1			26	9	35	25.7
贸发会议	1				3	1	21	1	38	6	36	8	40	22	18	10			158	48	206	23.3
欧洲经委会	1				1		5	2	15	1	18	6	18	6	11	4			68	20	88	22.7
非洲经委会	1						6	1	30	3	36	7	36	13	12	9			121	33	154	21.4
赔偿委员会					2		1		1		1								5	0	5	0.0
共计	19	1	13		57	14	171	43	324	139	440	230	386	267	197	190			1607	886	2492	36.5

表2. 1996年12月31日联合国秘书处内男女工作人员在各部厅和  
 职等的分布情况在受地域分配限制的职位任职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	妇女所占 百分比
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女		
区域委员会								1	0	1	1	100.0
人管厅			1		1	2	1	3	3	5	8	62.5
环境规划署		1			1	2	2		3	3	6	50.0
行管部	1						2	2	3	2	5	40.0
欧洲经委会	1					1	5	2	6	3	9	33.3
养恤基金							2	1	2	1	3	33.3
新闻部			1		4	2	12	5	17	7	24	29.2
发展支管部	1				1	1	3	1	5	2	7	28.6
维也纳办事处					2		3	2	5	2	7	28.6
秘书长办公厅	2		1	1	4		1	2	8	3	11	27.3
政治部	1		2		7	1	9	5	19	6	25	24.0
会议支助厅			1		3	1	12	4	16	5	21	23.8
协调发展部	1				4	2	9	2	14	4	18	22.2
拉加经委会	1						10	3	11	3	14	21.4
人类住区中心			1		1		2	1	4	1	5	20.0
监督厅	1				1		3	1	5	1	6	16.7
亚太经社会	1						9	2	10	2	12	16.7
经社分析部	1				2		10	2	13	2	15	13.3
非洲经委会	1						6	1	7	1	8	12.5
西亚经社会	1					1	6		7	1	8	12.5
日内瓦办事处	1				2		7	1	10	1	11	9.1
维和行动部			1		3		8	1	12	1	13	7.7
贸发会议	1				3	1	21	1	25	2	27	7.4
法律厅	1				3		7		11	0	11	0.0
人道部	1				5		5		11	0	11	0.0
药物管制署	1				2		1		4	0	4	0.0
方案厅			1		4		5		10	0	10	0.0
人权中心	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		7		12	0	12	0.0
组织间机构									0	0	0	
内罗毕办事处									0	0	0	
特委会									0	0	0	
共计	19	1	13	1	57	14	171	43	260	59	319	

7. 应指出,表格没有列入秘书长1月27日任命的两名女助理秘书长:一名负责性别问题和提高妇女地位,另一名负责对外关系。妇女在这一职等所占人数为25%的目标虽然远没有实现,但这些新的任命使得妇女在高级职位上的人数达到3名。

8. 因征聘冻结,正在进行的改组,紧缩和提早退休等因素,1996年联合国秘书处提高妇女地位的工作十分困难。尽管这样,妇女在受地域分配的限制的职位上所占比列比前一时期略有改善。表3中的数字证明本组织努力实现大会规定的男女平等目标。表4列举了1996年高级决策人员提升和任命的人数。

9. 人力资源管理厅(人管厅)和秘书处妇女协调中心继续努力抓住在全球秘书处内增加妇女任职比例的机遇,保证在紧缩时期不会失掉过去几年来取得的成绩。人管厅与任命和升级机构以及提高秘书处妇女地位指导委员会合作,继续尽全力确保在本组织进行重大改革时,妇女不会受到超乎比例的影响。

表3.

1996年1月1日至1996年12月31日期间  
 按行动类别、职等(D-1至P-1/2)和性别汇编的人事行动

行动	女	男	共计	妇女所占百分比
征聘	16	14	30	53.33
升级	56	54	110	50.90
转调	7	9	16	43.75
委任	0	2	2	0
安置	0	2	2	0

表4.

1996年1月1日至1996年12月31日  
期间按性别开列的D-2职等的征聘和升迁情况

行动	D-2			妇女所占百分比
	女	男	共计	
征聘	4	2	6	66.6
升级	1	4	5	20

## 二、最近的发展情况

### A. 提高秘书处妇女地位的战略行动计划(1995-2000年)

10. 秘书长的主要目标仍旧是到2000年实现受地域分配限制的专业职等以上男女比例为50/50的全面目标。到1996年6月,秘书处已实现妇女在受地域分配限制的员额占35%的目标。

11. 不过本组织为了实现50/50的目的,就需要排除秘书处内妨碍提高妇女地位的若干长期因素。本组织需要继续创造有利的管理环境和文化,按照秘书长报告(A/51/304)的指导,让工作人员充分发挥其最大潜力。

12. 作为努力创造一种重视男女平等环境的一环,必须注意在家庭、工作和生活方面影响到男女双方的现实问题,其中包括照看儿童和照看老人。缩减和目前的经济不稳定现象使得雇员更难利用灵活的工作安排和有利于家庭的政策。随着家庭和工作需求越来越多,怎样在其中做到两者兼顾将成为更大的问题。

13. 人管厅的工作/生活工作队目前正探讨是否制订不同的政策、优先目标和方案,例如包括设立雇员协助方案,帮助工作人员解决工作内外的問題。



14. 一个男女平等的安全工作环境需要有具体的各司其职的措施,以确保有效管理由管理人员负责的人力资源和其他资源。考绩制度是这一方面的一项重要步骤。这一制度中规定有在审核所有负责监督和管理负责的工作人员时必须审查其在男女平等方面的工作。当然,现在评价其影响还过早,因为第一个工作周期目前刚刚结束。

15. 人力资源管理厅按照联合咨询委员会关于联合国工作场所骚扰问题,包括性骚扰问题工作队的指示,编写了一份关于工作场所骚扰问题,包括性骚扰问题的问卷,联合国儿童基金会(儿童基金会)、联合国开发计划署(开发计划署)、联合国人口基金(人口基金)(开发计划署/人口基金)和联合国项目事务厅(项目事务厅)在1996年底发布了这份问卷。全球秘书处,包括维持和平行动和其他外地特派团同联合国难民事务高级专员办事处(难民专员办事处)一道在1997年3月分发问卷。问卷是要调查工作人员的概念和理解,以便在今后制订政策投诉程序和培训方案时加以利用。预计问卷结果分析以及关于适当行动建议将在1997年夏季提交。

#### B. 实现男女平等特别措施的发布和审查

16. 一年多前以一种综合格式发布了实现男女平等特别措施(ST/AI/412,1996年1月5日)。秘书长打算责成各部管理人员在其部门内落实这些措施。

17. 提高秘书处妇女地位指导委员会、秘书处妇女问题协调中心,以及在可能的情况下任命和升级机构都密切注示特别措施的落实情况。在落实过程中,出现了某些问题,特别是关于申请P-2和P-3职等内部空缺员额的合格条件以及在目前征聘冻结时从外部征聘妇女的问题。参照目前收到的各种意见,现决定审查这些措施,以解决这些问题,及在落实过程中出现的其他问题。

18. 在任用和提拔妇女特别是在任用和提拔妇女担任高级职位方面秘书处继续面临各种障碍。秘书处规模的缩小,包括过去两年来冻结员额和冻结从外部雇用人员,妨碍了利用征聘作为一种强化手段。虽然较低级别的新进入人员的性别平衡有

所改善,但是副秘书长和助理秘书长级别上的任用并没有与此同步。此外,缺乏查明合格的高级女候选人的人事能力。不过正在努力使搜寻能力系统化。

19. 行政法庭在采取特别措施实现两性平等方面向秘书处提供了指导意见。虽然关于Grinblat案(1995年)的第671判决指出,在考虑现有空缺人选时不能将合格男性候选人排除在外,但是关于Anderson Bieler案(1996年)的第765号判决重申,除非采取肯定行动措施来改善过去的历史造成的后果,否则这些后果将持续许多年。这将不符合《宪章》第八条关于联合国就业机会平等的规定。肯定行动措施规定在妇女的资格实质上与男候选人的资格相等时享有优先权利,行政法庭也重申了这种做法的合法性。这些判决有助于人管厅更好地遵守这些特别措施。

### C. 信息共享

20. 1996年9月,秘书处妇女问题协调中心首次出版了一份称为“网络”的通讯,每季以印刷形式和电子邮件形式在联合国全系统发行。该通讯提供了一个供男女讨论性别问题的论坛,并将最新消息、条例、统计数字、职位空缺情况和其他事态发展通报全球秘书处工作人员。该通讯第二期已于1997年1月出版。

21. 妇女与两性平等机构间委员会第一届会议(1996年10月22日至23日)讨论了联合国系统各秘书处的性别平衡问题。人们一致认为,与人事有关的问题主要由行政问题协商委员会(行政协商会)和国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)负责。但是机构间委员会将支持这些机构的工作,以便突出这些问题的重要性,并强调将性别问题纳入主流的体制层面及政策和方案层面之间的联系。

### D. 工作人员发展和培训

22. 因为培训在促进态度转变方面具有关键作用,所以性别问题越来越多地列入秘书处的培训和工作人员发展方案,包括为加入秘书处的新工作人员举办的概况讲习班;关于考绩制度的培训;关于合作谈判技巧和解决冲突的培训;以及监督和

管理培训。

23. 正在从上而下地执行人员管理培训强制方案。D-2和D-1级别的所有工作人员90%以上参加了该方案，P-5和P-4级别的中级管理人员现在开始参加该方案。为了改善性别平衡并支持提高秘书处妇女地位的措施，负有管理责任的P-5级妇女和主管一起参加了该培训的第一阶段。通过采用提出性别问题并鼓励讨论的个案研究方式，在这些方案中以及在后续会议中处理了性别问题。此外，正在制订旨在提高在工作场所对性别问题的敏感性的方案。这些方案也应当有助于提高对在联合国工作的所有领域反映性别观点的必要性的认识。

24. 正在努力确保一般事务人员职类妇女有渠道获得发展机会。联合国的大多数工作人员发展方案既提供给专业人员也提供给一般事务人员。这些方案包括信息技术、语言和交流、合作谈判技巧和联合国行政方面的方案。今年开始了一个新的管理技能培训方案，对象是负有管理责任的高级一般事务人员和初级专业人员。这些方案以及外部研究方案50%以上的参加者是妇女。

25. 1997年2月，为一般事务人员晋升专业人员考试成功者举办了为期一周的强化概况介绍方案，妇女总是占这些人员的半数以上。在更有系统地努力为各级工作人员提供发展机会方面，该方案被视为一个重要组成部分。

26. 与此同时人们认识到，除了正规培训机会之外，高级一般事务妇女更多的横向和部门间调动以及更多地派她们担任顶替出差人员的职位将是有益的，以便对她们进行担负更大责任的在职培训。

## 结 论

27. 《联合国宪章》是第一个获得普遍承认的宣布男女权利平等的国际协定。当妇女地位委员会纪念其五十周年之际，它可以指出联合国创造的一长串历史遗产，即在全世界提高妇女地位的标准和准则以及国际战略、方案和目标。在经济和社会事务、和平与安全、人权、可持续发展以及人道主义事务这些领域将性别问题纳入

主流,需要有一种有利于将该问题纳入主流的体制文化。因此妇女在秘书处的地位是将性别观点纳入所有政策和方案的主流的一个重要指标。虽然在国家一级该项责任由各国政府承担,但是联合国秘书处和联合国系统在会员国的支持下必须致力于发挥领导作用,争取实现性别平衡并创造认识到性别差异的工作环境。

注

<sup>1</sup> 见A/49/587和Corr.1和A/50/691。

<sup>2</sup> 见《第四次妇女问题世界会议的报告,1995年9月4日至15日,北京》(A/CONF.177/20),第一章,决议1,附件二。

-----