



大会

Distr.: General
18 September 2008
Chinese
Original: English

第六十三届会议

临时议程* 项目 59(a)

提高妇女地位

提高妇女在联合国系统的地位

秘书长的报告**

摘要

本报告应大会第 62/137 号决议要求，提供关于妇女在联合国系统内的地位的信息，包括最新统计数据、在实现性别均衡方面所取得的进展和遭遇的障碍的资料，以及加速进展的建议。报告中包括 2005 年 1 月 1 日至 2007 年 12 月 31 日期间联合国系统各组织和机构中的妇女任职情况以及 2006 年 7 月 1 日至 2008 年 6 月 30 日期间妇女在联合国秘书处中的任职情况。2004 年 12 月至 2007 年 12 月期间，妇女在联合国系统内专业及以上职类中的任职情况只稍微增加，从 36.9% 增至 38.4%，共增加 1.5%，即每年平均增加 0.5%。2006 年 7 月 1 日至 2008 年 6 月 30 日的两年期间，秘书处的妇女工作人员在专业及以上职类中的任职情况只稍微增加 0.2%，从 37.4% 增加至 37.6%。联合国系统实体在实现性别均衡方面所遭遇的挑战包括：问责、监测和执行机制不足；缺乏实现两性平等的特别措施；协调系统一体化薄弱；灵活工作安排未能有力执行；妇女自然减员率较男子高。加速进展的建议包括：高级领导的扶持；加强监测和问责，更有力执行现有政策。虽然对实现性别均衡的意识有所提高，但必须迫切地加强行动，以扭转进展缓慢的趋势和步伐。

* A/63/150 和 Corr. 1。

** 本报告迟交，原因是没有得到最新的统计数据。



目录

	页次
一. 导言	8
二. 联合国系统内妇女工作人员在专业及以上职类任职进展情况的最新统计数据	8
A. 妇女在任期一年或一年以上的专业及以上职类中的任职情况	8
B. 专业及以上职类的升级、任用和离职情况	10
三. 联合国系统内实现两性均衡方面遇到的障碍	14
A. P-4 至 D-2 职等实现两性均等的主要障碍	14
B. 两性平等记分卡	15
C. 离职面谈	15
四. 加速联合国系统内进展的建议	15
A. 国际公务员制度委员会对联合国共同制度内性别均衡状况的审查	15
B. 联合国系统行政首长协调理事会有关联合国系统各组织的工作/生活平衡的报告	16
C. 机构间妇女和两性平等网络	18
D. 关于加速改善联合国系统妇女地位相关措施的专家组会议	18
E. 联合国系统实现性别均衡的良好做法范例	21
五. 秘书处人力资源管理厅和联合国系统行政首长协调理事会在促进性别均衡方面的责任和问责制	24
六. 秘书处妇女工作人员任职情况的最新进展统计	25
A. 妇女在任期为一年或一年以上的专业及以上职类的任职情况	25
B. 1998 至 2008 年任期为一年或一年以上的专业及以上职类妇女任职趋势	27
C. 任期一年或一年以上的专业及以上职类工作人员的任用、晋升、平级调动和离职	29
D. 专业人员及 D-1 职等的工作人员甄选制度	33
E. 维持和平行动部管理的和平支助特派团的工作人员	35
F. 在专业职类需要特殊语言能力的员额中妇女所占比例	37
G. 在专家职类员额中妇女任职情况	37

H. 外勤事务干事职类的性别分布	37
I. 一般事务和有关职类工作人员性别分布	38
七. 取得的进展、遇到的障碍和在秘书处实现性别均衡的建议	38
A. 秘书长政策委员会的决定和有关行动	38
B. 维持和平行动部/外勤支助部	40
C. 禁止歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用权力	40
D. 训练和职业发展	40
E. 配偶就业	41
F. 非正式障碍	41
G. 建议	42
八. 结论	42
表	
1. 2004 年 12 月 31 日和 2007 年 12 月 31 日联合国系统内任期一年或一年以上的专业及以上职类工作人员的性别分布情况	9
2. 2004 年 12 月 31 日和 2007 年 12 月 31 日联合国系统各组织内妇女工作人员在专业及以上职类中所占百分比	9
3. 2005 年 1 月 1 日到 2007 年 12 月 31 日期间联合国系统各组织专业及以上职类按性别和职等分列的升级情况	11
4. 2005 年 1 月 1 日到 2007 年 12 月 31 日期间联合国系统各组织专业及以上职类按性别和职等分列的任用情况	11
5. 2005 年 1 月 1 日到 2007 年 12 月 31 日期间联合国系统内专业及以上职类的离职妇女按类别、职类和性别分列的情况	13
6. 2006 年 6 月 30 日和 2008 年 6 月 30 日联合国秘书处任期为一年或一年以上的专业及以上职类工作人员性别分布情况比较	25
7. 2006 年 6 月 30 日和 2008 年 6 月 30 日联合国秘书处拥有 20 名或更多专业工作人员的部厅数,按任期为一年或一年以上的妇女所占百分比分列	26
8. 1998 年 6 月 30 日至 2008 年 6 月 30 日联合国秘书处任期为一年或一年以上的专业及以上职类妇女任职趋势	28
9. 2006 年 7 月 1 日至 2008 年 6 月 30 日期间联合国秘书处专业及以上职类按性别和职等分列的任用情况	29

10.	1998 年 7 月至 2008 年 6 月期间联合国秘书处专业及以上职类妇女任用的趋势	30
11.	2006 年 7 月 1 日至 2008 年 6 月 30 日期间联合国秘书处专业及以上职类按性别和职等分列的晋升情况	31
12.	2006 年 7 月 1 日至 2008 年 6 月 30 日联合国秘书处专业及以上职类按性别和职等分列的调动情况	31
13.	2006 年 7 月 1 日至 2008 年 6 月 30 日期间联合国秘书处专业及以上职类妇女按离职类型、职类和性别分列的离职情况	33
14.	2006 年 7 月 1 日至 2008 年 6 月 30 日联合国秘书处银行系统工作人员甄选程序各个阶段专业及以上职类空缺候选人的性别分布.....	34
15.	2006 年 6 月 30 日至 2008 年 6 月 30 日期间联合国秘书处专家职类的所有工作人员	37
附件		
一.	截至 2007 年 12 月 31 日联合国系统各组织总部、其他常设办事处及项目专业及以上职类工作人员员额的性别分布	44
二.	截至 2008 年 6 月 30 日联合国秘书处专业及以上职类工作人员(100 和 300 号编)按部厅和职等分列的性别分布情况	46

所用简称如下:

反恐执行局	反恐怖主义委员会执行局(反恐执行局)
裁军部	裁军事务部
经社部	经济和社会事务部
大会部	大会和会议管理部
管理部	管理事务部(副秘书长办公室; 方案规划、预算和账户厅; 人力资源管理厅; 中央支助事务厅; 以及管理事务部的基本建设总计划办公室)
管理部/基本建设总计划	(管理部)基本建设总计划
管理部/中央支助事务厅	(管理部)中央支助事务厅
管理部/副秘书长办公室	(管理部)副秘书长办公室
管理部/人力厅	(管理部)人力资源管理厅
管理部/账户厅	(管理部)方案规划、预算和账户厅
政治部	政治事务部
新闻部	新闻部
维和部	维持和平行动部
维和部/外勤支助部	维持和平行动部/外勤支助部
安保部	安全和安保部
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
秘书长办公厅	秘书长办公厅
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
粮农组织	联合国粮食及农业组织
原子能机构	国际原子能机构

国际民航组织	国际民用航空组织
国际法院	国际法院
公务员制度委员会	国际公务员制度委员会
农发基金	国际农业发展基金
劳工组织	国际劳工组织
国贸中心	国际贸易中心(贸发组织/世贸组织)
劳工组织训练中心	国际劳工组织国际训练中心
国际电联	国际电信联盟
人道协调厅	人道主义事务协调厅
人权高专办	联合国人权事务高级专员办事处
高级代表办事处	最不发达国家、内陆发展中国家和小岛屿发展中国家 高级代表办事处
监督厅	内部监督事务厅
法律厅	法律事务厅
监察员办公室	联合国监察员办公室
艾滋病规划署	联合国艾滋病病毒/艾滋病联合规划署
赔偿委员会	联合国赔偿委员会
贸发会议	联合国贸易和发展会议
开发署	联合国开发计划署
环境署	联合国环境规划署
教科文组织	联合国教育、科学及文化组织
伙伴基金	联合国国际伙伴关系基金
人口基金	联合国人口基金
难民署	联合国难民事务高级专员办事处
人居署	联合国人类住区规划署
儿童基金会	联合国儿童基金会

工发组织	联合国工业发展组织
训研所	联合国训练研究所
养恤基金	联合国秘书处合办工作人员养恤基金和联合国工作人员养恤金委员会
监核视委	联合国监察、核查和视察委员会
禁毒办	联合国毒品和犯罪问题办公室
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
项目厅	联合国项目事务厅
维也纳办事处	联合国维也纳办事处
万国邮联	联合国万国邮政联盟
近东救济工程处	联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处
联合国大学	联合国大学
粮食计划署	世界粮食计划署
世卫组织/泛美卫生组织	泛美卫生组织(世界卫生组织区域办事处)
知识产权组织	世界知识产权组织
气象组织	世界气象组织
世旅组织	世界旅游组织

一. 导言

1. 本报告依照大会 2008 年 2 月 14 日第 62/137 号决议要求，提供关于妇女在联合国系统内的地位的信息，包括最新统计数据、在实现性别均衡方面所取得的进展和遭遇的障碍的资料，和加速进展的建议，以及秘书处人力资源管理厅和联合国系统行政首长协调理事会秘书处促进性别均衡的责任和问责制。秘书长将向 2009 年 3 月妇女地位委员会第五十三届会议提出口头报告，其中向会员国提供资料，说明整个联合国系统内妇女的人数和百分比及妇女的职能和国籍，这些资料载于两性平等问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室(两性平等问题特别顾问办公室)的网址上(www.un.org/womenwatch/osagi/fp)。关于 2005 年 1 月 1 日至 2007 年 12 月 31 日期间联合国系统各实体和 2006 年 7 月 1 日至 2008 年 6 月 30 日期间秘书处内的妇女地位的资料分别载于第二至第四节和第六及第七节。结论载于第八节，均适用于联合国系统和秘书处。

2. 大会第 62/137 号决议表示严重关切尚未在联合国系统，尤其是在高级和决策层实现充分尊重公平地域分配原则基础上的 50/50 男女比例这一优先目标，妇女在联合国系统所占比例仍然是几乎没有变动。大会“请秘书长审查秘书处及整个联合国系统各级在实现 50/50 男女比例的进展情况，并在此方面加倍努力，……并确保在性别均衡目标方面的管理问责和部门问责(第 62/137 号决议，第 24 段)。”

3. 大会同一决议大力鼓励各会员国发现并定期为联合国系统的职位提供更多女性候选人，尤其是高级和决策级别的职位。

二. 联合国系统内妇女工作人员在专业及以上职类任职进展情况的最新统计数据

4. 大会第 62/137 号决议第 27 段要求提供最新统计数据。因此，两性平等问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室(两性平等问题特别顾问办公室)要求联合国系统各实体提供最新统计数据。从联合国系统所有 31 个实体收到了资料(见附件一)。对于前一份报告(A/61/318)中已提供的资料，则将把 2004 年 12 月 31 日的数据同 2007 年 12 月 31 日的数据相比较。关于首次提出的指标(晋升、任命和离职)，其所涉期间为 2005 年 1 月 1 日至 2007 年 12 月 31 日。

A. 妇女在任期一年或一年以上的专业及以上职类中的任职情况

5. 在本报告所述三年期间，妇女在联合国系统各实体的专业及以上职类中的任职人数增加了 1.5%，从 36.9%提高至 38.4%(见表 1)。在同一个三年期间，D-1 及以上职等取得了较好的成果，这些级别的妇女的任职百分比几乎每年增加 1%。截至 2007 年 12 月 31 日，D-1 及以上职等的妇女占 27%，2004 年 12 月 31 日则为

23.7%。在 P-1 至 P-5 职等类别，妇女占工作人员的百分比略增 1.1%，2007 年 12 月为 39.6%，2004 年 12 月为 38.5%。P-5 级的增幅最大，达 3.1%，在 2007 年，妇女占了 30.9%。尽管 P-1 和 P-2 级的妇女的百分比减少，但性别均衡得以维持，因为在这两级，妇女任职比率超过了 50/50。

表 1

2004 年 12 月 31 日和 2007 年 12 月 31 日联合国系统内任期一年或一年以上的专业及以上职类工作人员的性别分布情况

职等	2004 年 12 月 31 日			2007 年 12 月 31 日			百分点变化 (2004- 2007 年)
	男	女	妇女百分比	男	女	妇女百分比	
UG ^a	177	49	21.7	178	57	24.3	2.6
D-2	422	125	22.9	402	134	25.0	2.1
D-1	1 242	399	24.3	1 250	486	28.0	3.7
小计	1 841	573	23.7	1 830	677	27.0	3.3
P-5	3 689	1 420	27.8	3 576	1 597	30.9	3.1
P-4	4 446	2 275	33.8	4 789	2 745	36.4	2.6
P-3	3 178	2 388	42.9	3 687	2 841	43.5	0.6
P-2	1 244	1 670	57.3	1 189	1 481	55.5	-1.8
P-1	111	171	60.6	65	76	53.9	-6.7
小计	12 668	7 924	38.5	13 306	8 740	39.6	1.1
共计	14 509	8 497	36.9	15 136	9 417	38.4	1.5

资料来源：联合国系统行政首长协调理事会秘书处(2004 年)。联合国实体提供的资料(2007 年)。

^a UG 表示“未叙职等”，例如副秘书长、助理秘书长、副总干事、助理总干事、总干事和秘书长。

6. 在 31 个提供了数据的联合国实体中，只有两个实体在 2007 年实现了专业工作人员整体性别均衡，而 7 个实体的妇女工作人员在 2007 年所占百分比不足 30%。

表 2

2004 年 12 月 31 日和 2007 年 12 月 31 日联合国系统各组织内妇女工作人员在专业及以上职类中所占百分比

妇女工作人 员百分比	2004 年 12 月 31 日	2007 年 12 月 31 日	2007 年组织和机构
50 或以上	2	2	人口基金、训研所
40-49	9	9	农发基金、国际法院、劳工组织、海事组织、艾滋病规划署、教科文组织、儿童基金会、世旅组织、知识产权组织

妇女工作人 员百分比	2004 年 12 月 31 日	2007 年 12 月 31 日	2007 年组织和机构
30-39	10	13	国际民航组织、公务员制度委员会、国贸中心、劳工组织 国际训练中心、国际电联、泛美卫生组织、联合国、难民 署、开发署、养恤基金、近东救济工程处、粮食计划署、 世卫组织
30 以下	10	7	粮农组织、原子能机构、工发组织、项目厅、联合国大学、 万国邮盟、气象组织
共计	31	31	

资料来源：联合国系统行政首长协调理事会秘书处(2004 年)。联合国实体提供的资料(2007 年)。

7. 自上一次报告(A/61/318, 第 7 段)所述期以来,在世界各地的联合国驻地协调员中,妇女协调员所占比例从 32.5%减至 30.8%。这一情况逆转了上一个报告期间大大向上的趋势。在欧洲和独立国家联合体(独联体)、非洲和亚洲,妇女驻地协调员的百分比下降,但阿拉伯国家以及拉丁美洲和加勒比国家却在上升。欧洲和独联体的减幅最大,为 16.2%,然后是非洲和亚洲及太平洋,分别减少 7.8%和 6.5%。相比之下,在阿拉伯国家以及拉丁美洲和加勒比区域,妇女驻地协调员的比例分别增加了 13.7%和 13.6%。亚洲及太平洋妇女驻地协调员的任职人数最多,达 36.4%,任职比例最低的是欧洲和独联体,为 25%。

B. 专业及以上职类的升级、任用和离职情况

1. 专业及以上职类的升级情况

8. 本报告首次提供有关联合国系统的升级、任用和离职数据,所涉期间为 2005 年 1 月 1 日至 2007 年 3 月 31 日的三年期。在提供 2005-2007 三年期数据的 29 个联合国实体中,只在 P-2 和 P-3 职等实现了升级方面的两性均等目标。¹

9. 在本报告所述期间,在 P-2 至 D-1 职等的所有升级人数中,妇女占 44.8%(4 583 人中有 2 051 名妇女)(见表 3)。妇女在 P-3 级升级人数中占 52.7%,在 P-5 级升级人数中只占 36.7%。在 D-1 职等,差距更加明显,妇女只占升级人员中的 33.6%。

¹ 31 个实体中提交这一数据的实体如下:粮农组织、原子能机构、民航组织,国际贸易中心-劳工组织、国际法院、农发基金、劳工组织、海事组织,国贸中心、电信联盟、美洲卫生组织、联合国、艾滋病规划署、开发署、人口基金、难民署、教科文组织、儿童基金会、工发组织、训练研究所、养恤基金、项目厅、近东救济工程处、世旅组织、万国邮联、粮食计划署、卫生组织、知识产权组织、气象组织。

表 3

2005 年 1 月 1 日到 2007 年 12 月 31 日期间联合国系统各组织专业及以上职类按性别和职等分列的升级情况

职等	男	女	共计	妇女百分比
D-1	302	153	455	33.6
D 级职等小计	302	153	455	33.6
P-5	717	416	1 133	36.7
P-4	870	689	1 559	44.2
P-3	508	565	1 073	52.7
P-2	135	228	363	62.8
P 级职等小计	2 230	1 898	4 128	46.0
总计	2 532	2 051	4 583	44.8

资料来源：联合国实体提交的数据(2007 年)。

2. 专业及以上职类的任用情况

10. 从提供 2005-2007 三年期数据的 30 个联合国实体²收到的数据显示，只有 P-2 职等的任用(外部征聘)实现男女各占半数的两性均衡目标(见表 4)。在本报告所述期间，从 P-2 至未叙职等，妇女占有外部征聘人数的 40.8%(5 501 人中有 2 245 名妇女)。妇女在 P-2 至 P-5 职等的外部征聘人数中占 41.9%(4 933 人中有 2 068 名妇女)，而在 D-1 和以上职等中，则占 31.2%(568 人中有 177 名妇女)。妇女在未叙职等征聘人数中所占比例最低，为 25%(112 人中有 28 名妇女)。

表 4

2005 年 1 月 1 日到 2007 年 12 月 31 日期间联合国系统各组织专业及以上职类按性别和职等分列的任用情况

职等	男	女	共计	妇女百分比
UG ^a	84	28	112	25.0
D-2	107	42	149	28.2
D-1	200	107	307	34.9
D 级职等小计	391	177	568	31.2

² 31 个实体中提交这一数据的实体如下：粮农组织、原子能机构、国际民航组织，国贸中心-劳工组织、国际法院、农发基金、劳工组织、海事组织、国际贸易中心、电信联盟、美洲卫生组织、联合国、艾滋病规划署、开发署、人口基金、难民署、教科文组织、儿童基金会、工发组织、训练研究所、养恤基金、项目厅、近东救济工程处、联合国大学、世旅组织、万国邮联、粮食计划署、卫生组织、知识产权组织、气象组织。

职等	男	女	共计	妇女百分比
P-5	660	307	967	31.7
P-4	951	539	1 490	36.2
P-3	845	661	1 506	43.9
P-2	409	561	970	57.8
P 级职等小计	2 865	2 068	4 933	41.9
总计	3 256	2 245	5 501	40.8

资料来源：联合国实体提交的数据(2007 年)。

^a UG 表示“未叙职等”，如副秘书长、助理秘书长、副总干事、助理总干事、总干事和秘书长。

3. 专业及以上职类的离职情况

11. 提供 2005 年 1 月 1 日至 2007 年 12 月 31 日三年期数据的 29 个联合国实体³中共有 7 443 名工作人员离职，其中妇女占离职人员总数的 40%(7 443 人中有 2 975 名妇女)(见表 5)。按职等分列，妇女在 D-1 及以上职等的离职人员中占 23.6%(757 人中有 179 名妇女)，在专业人员职等的离职人员中占 41.8%(6 686 人中有 2 796 名妇女)。

12. 妇女离职的三个主要原因是：合同到期(3 969 人中有 1 702 名妇女)、辞职(1 241 人中有 534 名妇女)和退休(1 339 人中有 382 名妇女)。在合同到期方面，在 2005-2007 年期间合同到期的人数中，妇女占 42.9%。更具体地说，在 D-1 及以上职等合同到期的人数中，妇女占 20.9%(148 人中有 31 名妇女)，在专业职等类中则占 43.7%(3 821 人中有 1 671 名妇女)。因此，为了提高妇女在各实体中的所占比例，迫切需要作出积极努力，让因合同到期而离职的妇女名单上的合格妇女重新加入。

13. 在辞职方面，在本报告所述期间，妇女占辞职人数的 43%。妇女在 D-1 及以上职等的辞职人员中占 19.8%(101 人中有 20 名妇女)，在专业职等人数中占 45.1%(1 140 人中有 514 名妇女)。妇女辞职所占比例如此之大，需要对辞职的根本原因进行较详细的分析，以便于改善本系统内妇女的留用。

14. 2005-2007 年期间的退休人员中，妇女占 28.5%。在各职等中这一比例都较低，妇女在 D-1 及以上职等的退休人员中占 21.3%(367 人中有 78 名妇女)，在专业职等中占 31.3%(972 人中有 304 名妇女)。相比之下，男子占退休人员总数的

³ 在 31 个实体中以下实体提交了这一数据：粮农组织、原子能机构、民航组织，国际贸易中心-劳工组织、国际法院、农发基金、劳工组织、海事组织、国际贸易中心、电信联盟、美洲卫生组织、联合国、开发署、人口基金、难民署、教科文组织、儿童基金会、工发组织、联合国训练研究所、养恤基金、项目厅、近东救济工程处、联合国大学、世旅组织、万国邮盟、粮食计划署、卫生组织、知识产权组织、气象组织。

71.5(1 339 人中有 957 名男子)，在 D-1 及以上职等的退休人员中占 78.7%(367 人中有 289 名男子)，在专业职等中占 68.7%(972 人中有 668 名男子)。这为加紧征聘妇女提供了机会，以便加快实现总体两性均等，尤其是 D-1 及以上职等的两性均等。

15. 在所报告的 13 个因行为失检而被解职的案件中，没有一个案件涉及妇女。但在立即开除的 18 个案件中，有 5 个涉及到妇女。另一方面，值得注意的是，在因健康原因而离职的工作人员中，妇女占 54.5%(33 人中有 18 名妇女)，妇女在员额被裁撤的人员中占 54.7%(53 人中有 29 名妇女)，在弃职人员中占 50%(6 人中有 3 名妇女)。

16. 就自然减员率而言，妇女的自然减员率要比男子高，显示在报告所述期间有更多的妇女离开本系统。截至 2004 年 12 月 31 日，工作人员总人数为 22 792 名，⁴ 其中男性 14 382 人，女性 8 410 人。在 2005 年 1 月 1 日至 2007 年 12 月 31 日期间，共有 4,468 名男性专业工作人员和 2 975 名女性专业工作人员离职，即年自然减员率分别为 10.4%和 11.8%。将退休人员除外，离职的专业工作人员中，男性有 3 511 人，女性有 2 593 人，即年自然减员率分别为 8.1%和 10.3%。

表 5

2005 年 1 月 1 日到 2007 年 12 月 31 日期间联合国系统内专业及以上职类的离职妇女按类别、职类和性别分列的情况

离职原因	USG			ASG			D			P			妇女人数共计	总计	百分比
	男	女	共计	男	女	共计	男	女	共计	男	女	共计			
放弃员额	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	6	3	6	50.0
裁撤员额	0	0	0	0	0	0	1	1	2	23	28	51	29	53	54.7
协议解职	2	0	2	0	2	2	34	22	56	143	93	236	117	296	39.5
合同到期	16	1	17	9	5	14	92	25	117	2 150	1 671	3 821	1 702	3 969	42.9
死亡	2	0	2	0	0	0	4	3	7	32	10	42	13	51	25.5
因行为失检被解职	0	0	0	0	0	0	1	0	1	12	0	12	0	13	0.0
机构间借调	0	0	0	0	0	0	5	4	9	22	25	47	29	56	51.8
机构间调动	2	0	2	1	0	1	16	11	27	125	96	221	107	251	42.6
辞职	4	1	5	6	4	10	71	15	86	626	514	1 140	534	1 241	43.0
退休	7	1	8	24	3	27	258	74	332	668	304	972	382	1 339	28.5
立即开除	0	0	0	0	0	0	3	1	4	10	4	14	5	18	27.8
健康原因解职	0	0	0	0	0	0	2	2	4	13	16	29	18	33	54.5
未详细说明	2	0	2	3	1	4	13	3	16	63	32	95	36	117	30.8

⁴ 计算时已将 29 个联合国实体考虑在内，以便与有关离职情况的前一节保持一致。

离职原因	USG			ASG			D			P			妇女人	妇女
	男	女	共计	男	女	共计	男	女	共计	男	女	共计	数共计	总计 百分比
共计	35	3	38	43	15	58	500	161	661	3 890	2 796	6 686	2 975	7 443 40.0
按职类划分妇女所占百分比	7.9			25.9			24.4			41.8				

资料来源：联合国实体提交的数据(2007 年)。

三. 联合国系统内实现两性均衡方面遇到的障碍

17. 根据本报告第二节中有关妇女在联合国系统内整体任职情况和第 62/137 号决议关于就实现两性均衡方面遇到的障碍提供资料的要求，已对联合国各实体在 P-4 至 D-2 职等存在的主要障碍进行了调查。调查结果可分为 7 大类：问责、监测和执行机制不足；缺乏实现两性平等的特别措施；各部门内协调制度一体化缺乏或薄弱；工作安排不灵活；外联工作不足；合格女性申请人少；缺乏足够数据说明妇女自然减员率高的原因。

A. P-4 至 D-2 职等实现两性均等的主要障碍

18. 对 P-4 至 D-2 职等实现两性均等方面存在障碍的问题作出应答的所有实体几乎都表示继续遇到障碍。

19. 作出应答的实体中有 44%(即 25 个中有 11 个)表示，执行机制不要求管理人员对实现两性比例目标负责，这是实现两性均等的主要障碍，或构成某种障碍。

20. 关于特别措施，40%的实体(即 25 个中有 10 个)缺乏实现两性均衡的特别措施，认为这是实现两性均等的主要障碍，或构成某种障碍。

21. 28%的实体(即 25 个中有 7 个)认为，没有就妇女问题建立协调制度是一个主要障碍，或构成某种障碍。72%的实体(即 25 个中有 18 个)表示建立了妇女问题协调制度。但没有一个实体就该协调制度是否在运作或真正被纳入到各实体的运作中作出评论。

22. 有关灵活工作安排，38.5%的实体(即 26 个中有 10 个)认为工作安排缺乏灵活性是实现两性均等的主要障碍，或构成某种障碍。相比之下，61.5%的实体(即 26 个中有 16 个)表示灵活工作安排不构成其实体内实现两性均等的障碍。

23. 没有在征聘中开展外联工作是 12%的实体(即 25 个中有 3 个)遇到的主要障碍，56%的实体(即 25 个中有 14 个)称这构成了某种障碍。32%的实体(即 25 个中有 8 个)报告说，在其实体内没有开展外联工作不构成障碍。

24. 在审查的各种挑战中，各联合国实体觉得女性申请人人数不足是最大的障碍，这一因素与没有开展外联工作密切相关。76%的实体(即 25 个中有 19 个)表

示，没有足够的合格女性申请人申请它们的空缺员额。其中 9 个实体将合格女性申请人人数不足列为实现两性均衡的主要障碍，10 个实体表示构成某种障碍。只有 24% 的实体(即 25 个中有 6 个)认为合格女性申请人的人数不是一个障碍。

B. 两性平等记分卡

25. 联合国系统内有 70% 的实体(即 30 个中有 21 个)报告说没有为促进两性平等政策的执行设立两性平等记分卡。30% 的实体(即 30 个中有 9 个)报告说设有两性平等记分卡，其中报告实施了实时记分卡的实体不到一半。另有 23% 的实体(即 30 个中有 7 个)正计划实行两性平等记分卡。其中有一实体计划在 2008 年期间实行，4 个在 2009 年年底实行，1 个在下一个两年期实行。其中有一实体没有提供实行的时间表。协调一致的记分卡对于衡量两性平等政策的效果必不可少。

C. 离职面谈

26. 接受调查的多数实体都没有系统收集有关自然减员的数据，这是一个日益引人关注的问题。大约 63% 的组织(即 30 个中有 19 个)报告说没有进行离职面谈，但参加调查的组织中也有 36.7% (即 30 个中有 11 个)报告说有这样的政策，即对结束与该组织的雇用关系的人进行面谈。实行这种政策的多数实体都亲自进行离职面谈，这一方法与认可的良好做法相反，即应由实体外的第三方进行这些调查以确保保密性，并获取更加公开和可采取行动的结果。只有 27.3% 的组织(即 11 个中有 3 个)编制了在线调查表。并不是所有组织都对这些离职面谈进行系统的分析。如果有这样的分析，通常也是由本组织的人力资源部门负责进行。

四. 加速联合国系统内进展的建议

A. 国际公务员制度委员会对联合国共同制度内性别均衡状况的审查

27. 国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)在第 67 届会议上，根据一项问卷调查收集的信息(受调查的 23 个实体中有 21 个作出了答复⁵)和联合国系统行政首长协调理事会(行政首长协调会)秘书处的统计数据库，对联合国系统内部的性别均衡状况进行了审议。

28. 报告指出，人们越来越多地认识到，实现性别均衡的人员配置(包括招聘和留用妇女)对于各组织能否成功和有效地在各个领域开展工作至关重要。报告还指出，联合国共同制度内的妇女任职情况能否得到改善，取决于能否在征聘、晋

⁵ 公务员制度委员会的研究仅涉及联合国共同制度，其中包括构成联合国的 23 个联合国系统实体、与联合国有联系的方案和 13 个专门机构。报告的其他章节涵盖了联合国系统的 31 个实体。作出了答复的 21 个实体包括：联合国、开发署、人口基金、项目厅、难民专员办事处、儿童基金会、近东救济工程处、劳工组织、粮农组织、粮食计划署、教科文组织、世卫组织、万国邮联、国际电联、气象组织、海事组织、知识产权组织、农发基金、工发组织、原子能机构和世贸组织。

升、留用、工作/生活平衡政策、两性平等意识、监测和问责制等领域有效执行两性平等计划。报告最后得出结论认为，可能需要采取特别措施，且必须有效执行现有的政策，并辅以实时监测。

29. 公务员制度委员会通过了下列建议：⁶

(a) 指定一位性别均衡问题协调人，为实现性别均衡(包括建立灵活应变的工作人员队伍和做好退休人员的继任规划)而牵头制定适当的计划和战略；

(b) 为各组织设立切合实际的年度性别均衡目标和开展年度审查，以评估实现这些目标业已取得的进展情况；

(c) 借助年度考绩，让管理人员为实现既定的性别均衡目标负责；

(d) 重点考察在各个实体的中层职等留用妇女的战略；

(e) 在合格的男性候选人比同样合格的女性候选人获得优先考虑时，作为一项特别措施，应考虑授权甄选/晋升审查机构否决甄选提议，直至男女各占半数的目标在所有各级均得到实现为止；

(f) 在所有组织中实施为全系统设计的强制性离职面谈；

(g) 探索是否可以建立一份合格女性候选人机构间名册供联合国共同制度内所有组织利用；

(h) 执行现有的性别均衡政策和措施。

B. 联合国系统行政首长协调理事会有关联合国系统各组织的工作/生活平衡的报告

30. 行政首长协调理事会在其有关联合国系统各组织的工作/生活平衡的报告(CEB/2008/HLCM/HR/11)中指出，工作/生活平衡和工作人员福利无论在公共还是私营部门组织都已成为重要的人力资源问题。行政首长协调理事会发现，工作/生活平衡和工作人员福利一旦得以执行，将因工作人员的全心投入和生产率的提高而给各个组织带来裨益，而且它们对于吸引、征聘和留用工作人员发挥着与日俱增的相关作用。然而，只有在各组织的领导层、工作场所文化、基础设施和人力资源部门通过积极鼓励和倡导，对此类政策的使用提供大力支持的情况下，才有可能有效执行此类政策。

31. 行政首长协调理事会的报告指出，联合国呈现出一套独特的特点，这些特点对实现工作/生活平衡和工作人员福利的议程构成了具体的需求和挑战。平均而言，有 85% 的联合国工作人员是离国服务工作人员，某些联合国实体的这一比率

⁶ 有待大会审查。

甚至接近 95%(同上, 第 20 段)。此外, 许多在高流动性实体中工作的联合国工作人员是双职工家庭, 这给他们造成了额外的压力。此外, 未来 5 年内预计退休人员数目的激增将造成技能熟练、经验丰富的工作人员大量短缺, 从而使有效实施工作/生活平衡显得更为重要。

32. 行政首长协调理事会对联合国系统内工作/生活平衡和工作人员福利的分析将有关政策划分为三个领域: 时间的灵活性(如弹性工作时间和兼职工作); 工作地点的灵活性(例如电子通勤)和为工作/生活平衡和工作人员福利提供总体支持的政策(如休养假和基本安全培训)。报告指出, 整个联合国系统已几乎一致采用了灵活的工作安排(96%), 而且许多组织对于涉及工作/生活平衡和工作人员福利的政策作出了强制性的一般规定。事实上, 涉及工作/生活平衡的一般性政策和工作人员咨询和/或工作人员的宣传支持及压力管理一起, 共同构成了大部分涉及工作/生活平衡和工作人员福利的方案。一个显著的差距在于可利用的儿童保育设施比例很低, 虽然后者已被确认为促进工作/生活平衡的最有效手段之一(见本报告第 42 段)。

33. 然而, 行政首长协调理事会的报告发现, 仅有 11 个提供信息的组织⁷支持员工工作地点的灵活性(即电子通勤)。这意味着一个低成本和高收益的工作/生活平衡重要政策有可能受到了忽视。由于计算机技术和网络的成本日益降低, 电子通勤能够给人力资源预算较小的组织带来巨大的回报。大多数联合国实体已具备电子通勤的技术能力, 使得作为支持通勤工作的同一基础设施的电子通勤成为可能。因此, 电子通勤之所以利用率低, 一个可能的解释是它没有被视为一种可以接受的日常工作方法。有效实施电子通勤需要采用一项强有力的传播战略, 以提高对这一政策的认识, 并鼓励全体工作人员利用之。

34. 报告就远程办公得出结论认为, 除其他外, 为了在对各个部门的管理中有效地尊重工作/生活平衡, 管理人员需要对产出而不是伏案工作的小时数进行管理。“如果大量的工作是在管理人员视线之外进行的, 工作人员的绩效管理便能创造出新的动力。这种更大的自主权和问责制通常会获得工作人员的更大参与(第 66 段)。”以下是行政首长协调理事会在关于工作/生活平衡的报告中提出的若干建议:

(a) 通过利用组织倡导人和处理对工作/生活平衡方案存在偏见的问题, 积极促进对现有工作/生活平衡规定的领会;

(b) 在联合国所有领导课程和管理课程中纳入“对产出的管理”, 并推广成果管理制的做法;

⁷ 联合国、开发署、儿童基金会、难民署、人口基金、国贸中心、粮食计划署、粮农组织、原子能机构、世旅组织和世界银行。

(c) 进一步分析对工作人员的参与和生产力的影响，并对企业界的工作/生活平衡方案对照联合国系统的任务、需要和挑战进行研究和分析。

C. 机构间妇女和两性平等网络⁸

35. 机构间妇女和两性平等网络于 2008 年 2 月 19 日至 21 日召开了第七届会议。在这次会议上，机构间妇女和两性平等网络注意到了联合国系统各个实体为实现性别均衡而正在作出的努力。他们为秘书长致力于实现男女各半的性别均衡目标而深感鼓舞，并指出，如果没有这样的承诺，将无法以适当的速度取得进展。会议得出的主要结论是：

(a) 机构间妇女和两性平等网络各成员对秘书长关于妇女在联合国系统的地位的报告(A/61/318)表示赞赏，并指出这是宣传和监测妇女地位问题的一种有用工具。建议将每年、而不是每两年提交一次报告。

(b) 机构间妇女和两性平等网络各成员强调指出，监测、问责制和统一整个联合国系统的良好政策和实践十分重要。

机构间妇女和两性平等网络的主席由两性平等问题和提高妇女地位问题特别顾问担任。

D. 关于加速改善联合国系统妇女地位相关措施的专家组会议

36. 两性平等问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室召开了一次有关在联合国系统加速改善妇女地位的措施的专家组会议。这次会议讨论了男女各占半数的目标的进展情况和为联合国系统内的男女构建对性别问题更敏感的工作环境。会议于 2007 年 11 月 14 日至 16 日在纽约召开，与会的公认专家讨论了最新的研究和分析结果，确定了好的做法和经验教训，并就在联合国系统提高妇女地位的政策和做法提出了独立的建议。专家们确认和强化了 2004 年和 2006 年的秘书长报告(A/59/357 和 A/61/318)中提出的许多措施。

1. 一般性意见和联合国所面临的挑战

37. 正如专家组报告所总结的那样，⁹ 会上的讨论明确指出，增加员工队伍中的妇女人数无论就人口统计还是就业务而言，都是有意义的。妇女是解决人口老龄化所带来的人口挑战和全球对人才和知识工人的竞争日趋激烈等问题中的一个关键解决方案。此外，研究表明，已经实现性别均衡的各组织往往能够比妇女任职人数偏低的组织取得更佳成果，性别均衡的专业人员工作队伍在创新和效率方面也往往有更大的潜力。

⁸ 机构间妇女和两性平等网络第七届会议报告，纽约，2008 年 2 月 19-21 日(IANGWE/2008/REPORT)。

⁹ 《关于加速改善联合国系统妇女地位相关措施的专家组会议报告》，两性平等问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室，联合国，纽约，2008 年。

38. 专家组会议强调，作为一个参与制定规范和标准的组织，联合国负有特殊的责任，应在自身系统内以身作则实现性别平等。在这方面，专家们强调，为在联合国系统内实现性别平衡，必须解决以下问题：重新采取特别措施/肯定行动；制定和实施一项全面的性别政策；加强职业发展、改善组织文化和消除取得成就的非正式障碍；加强监测和问责制。专家组会议指出，鉴于有大批联合国工作人员不久将退休，¹⁰ 鉴于有必要征聘和留用有才干的年轻职员，联合国必须立即处理联合国系统内妇女高自然减员率（即辞职、提前退休和不续签合同）及其带来高昂成本¹¹ 的问题，并促进妇女地位的提高，特别是在高级职等。

2. 特别措施、肯定行动和性别政策

39. 为确保在男女各占半数的目标实现之前遴选同样合格或更加符合要求的妇女，专家组会议呼吁在联合国工作人员甄选制度中采取特殊的措施和扶持行动。联合国秘书处 2007 年 1 月 1 日采用的工作人员甄选制度取消了原工作人员甄选制度中所包含的特别措施，如：(a) 强制性选择同样合格的女性候选人；(b) 重视妇女业绩表现的潜力；(c) 各部门妇女问题协调人发挥积极的咨询作用。研究结果显示了认真采取特殊措施和制定关键目标所产生的影响，这可确保高潜力女性能够沿着领导层上升轨道取得进步。借助这种方式，对各类活动的衡量和监测成为了采取行动的起点，而不是某个组织的进展停滞不前的瓶颈。会议提出下列建议：

(a) 采取具有约束力的特别措施，在男女各占半数的目标实现之前遴选同样合格或更加符合要求的妇女；

(b) 实施一项持续的沟通战略，通过提高人们对性别平等对于组织业绩的重要性的认识，确保所有利益攸关方对此予以接受和支持。

3. 妇女的职业进展缓慢

40. 在注意到有必要改善职业发展和提高妇女在联合国系统各级的地位的同时，专家组会议指出，性别失衡问题最突出的仍然是在高级职位。征聘和甄选过程往往使妇女处于不利地位。越是高级的职位，妇女就越是处于不利地位。例如，职务说明可能包括一些阻碍晋升的标准，这些标准未必是成功业绩的必要条件，例如某职等的长期经验，或是某些具体的工作要求，这些要求不是基于适用于一系

¹⁰ 联合国系统的 16 个组织报告说，其 40% 的专业工作人员年龄在 50 岁或 50 岁以上。17 个组织中有 20% 的专业工作人员年龄已超过 55 岁。这意味着在大多数组织中，相当多的专业工作人员将在今后几年中离开该组织。资料来源：《关于加速改善联合国系统妇女地位相关措施的专家组会议报告》，两性平等问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室，联合国，纽约，2008 年。

¹¹ 估计该成本为当事人年薪的 1.5 倍，更高级职位的成本还要更高。对于主要由离国工作人员构成的员工队伍来说，预计这类成本可能更高。

列问题的能力，而是基于非常具体的经验，这种经验是专门针对管理人员可能已经看中的某个候选人的职业特殊性而量身定制的。会议提出下列建议：

(a) 实施每季度一次或每半年一次的监测系统，该系统将把所有有关的性别均衡数据都纳入到组织和部门经理层次的员工队伍总体规划报告中去；

(b) 将全面的经验数据纳入监测报告，例如征聘和遴选过程各个阶段的性别比例、考绩评级和晋升率中的性别差异，以突出需要采取积极行动的领域；

(c) 通过加强和持续开展部门培训，促进对性别问题敏感的组织文化，并向所有工作人员(特别侧重向管理人员)倡导对性别问题的敏感性和工作/生活平衡所带来的益处；

(d) 增加性别多样化的非正式联网沟通机会，以解决妇女被排除于正式和非正式网络之外的问题，因为这些网络往往被用于甄选过程；

(e) 建立一个全系统的数据库，以便汇集来自联合国不同组织的合格女性候选人，以增进跨机构的流动性和增加长期与短期工作人员的就业机会。

4. 改进组织文化和消除非正式障碍

41. 专家组会议发现，较早的分析表明，联合国系统内部的组织文化阻碍了妇女晋升到顶级职位。专家组会议指出，即便妇女晋升到了顶级职位，她们往往也不得不遵从反映“男性关注的问题和男性工作方式”的文化，或与其开展斗争。在这方面，专家们强调，联合国的政策、细则、条例和做法往往不利于兼顾工作与家庭的责任。会议提出下列建议：

(a) 将离职/留用指标、工作/生活平衡和管理问题等方面与性别有关的指标和问题纳入强制性离职面谈；

(b) 制定和颁布多种促进生产力的措施，这些措施应以输出为基础，独立于时间和地理位置等变量；

(c) 强化和继续开展培训，以加大个人和团队的参与，达到提高生产力、创新性和降低自然减员率，并为职业发展和职业忠诚度创造更多的机会。

5. 工作与生活平衡和灵活工作安排

42. 专家组会议强调，必须超越传统的线性职业生涯模式，以承认和支持不同的职业和生活阶段，并促进工作与生活的平衡。不断变化的全球人口状况意味着人们的照顾义务已不再局限于照顾子女，而是越来越多地扩展到照顾日渐衰老的父母。此外，专家组会议还发现，妇女在长时间请家事假后重新回到系统中来常常会遭遇困难和歧视。在某些情况下出现的另一种情形是，妇女在遇到家庭紧急情况或紧急义务时请家事假甚至不会获得批准。

43. 专家组会议强调，远程办公或在替代工作地点开展工作可能是促进实现工作/生活更好平衡的一种方式。在这方面，专家们指出，仅仅存在远程办公和非全时工作等灵活工作安排是不够的。如果这种安排没有受到适当地提倡或执行和/或对工作人员而言不是一个能够为社会所接受的选择，此类安排的潜力就无法得到充分的发挥。在这方面，管理部门应以身作则。在家中工作可以节省各组织的办公空间等业务费用，而且还可以形成一个“绿色”的解决方案。会议提出下列建议：

(a) 在每一个联合国实体尽可能高级的层次任命一位负责灵活工作安排的专职倡导人，负责实施各类灵活的工作安排。这位倡导人不应是人力资源部门的成员，其职责将包括积极倡导管理人员和工作人员的工作/生活平衡；

(b) 鼓励各组织帮助工作人员找到日间护理和照顾老人的解决方案。

6. 监测、报告和问责制

44. 专家组会议确认，需要加强有关联合国系统内妇女任职情况的数据收集工作。大多数实体没有计算机化的性别统计资料来说明某项征聘、选拔、晋升、退休或离职对于某特定部门在某特定职等的性别均等的影响。即便存在此类监测，也往往只在最宽泛的组织层面才有。专家组会议发现，监测和报告需要更好的资源配置，同时也需要更好地利用数据，才能为组织文化的变化提供充足的信息。会议提出下列建议：

(a) 将监测职能分解到司一级，以便管理层能够更好地利用这项职能纠正分配失衡现象，如将妇女的职位主要安排于支助职能或对组织文化中的主要工作相对不太重要的同等级别的职位。

(b) 在各个层次加强明确界定和认真实施为性别均衡承担后果的问责制度，并定期向工作人员、管理人员和会员国通报进展情况。

E. 联合国系统实现性别均衡的良好做法范例

45. 作为对特别顾问办公室调查的回应，联合国系统的实体提交了若干实现性别均衡良好做法的范例，现介绍如下。

1. 国际劳工组织

46. 国际劳工组织(劳工组织)《2008-2009年两性平等行动计划》¹²涵盖了有关人员配置、实质和结构等问题，并采用了成果管理制方法。该行动计划包含一节有关两性平等的内容，题为“有利本组织实现两性平等的制度性机制”。题为“到2010年在所有单位和办事处实现专业工作人员两性平等”的相关成果领域包括确保在晋升到高级职位方面男女比例更加均衡、在管理层和领导培训计划中实现性

¹² 国际劳工组织(劳工组织)《2008-2009年两性平等行动计划》，(日内瓦，2008年)。

别平等、在本组织加强和实施关于工作场所应对性别问题敏感并有利于家庭以及为一般事务工作人员的职业发展提供更多机会的规定。

2. 联合国开发计划署

47. 开发署 2008 年 3 月题为“开发署两性均等报告”建议采取特别措施，包括采取肯定行动以实现和维持男女各占半数的两性平等目标，并实行更有效和更普遍的机构间流动，尤其是针对高级别妇女。报告还强调，必须更严格地执行工作/生活平衡政策和灵活的工作安排，以创造一个有利的工作环境和更强有力的问责制。具体的良好做法包括：(a) 设立性别和多样性记分卡，根据地点和职等来实时衡量、监测和跟踪在实现两性均等方面的进展和其他方面的多样性问题；(b) 为妇女比例为 53% 的起职职等工作人员设立“领导才能发展方案”。

48. 报告指出，实现两性均等是开发署实现有效全面发展的一个必不可少的步骤。报告还得出结论认为：“在开发署内实现制度性的两性均等和平等不仅是‘正确之举’，而且也是道义上的当务之急，它将把开发署转变为一个更有成效、更有包容性、有效性和可信度的组织。”¹³

3. 联合国教育、科学及文化组织

49. 联合国教育、科学及文化组织(教科文组织)两性平等行动计划(见执行局第 179EX15 号文件，第一部分，第 32 至 62 段)为到 2015 年实现高级管理层(D-1 级及以上职等)男女各占半数的目标确定了一系列措施。行动计划重点围绕三个主轴：征聘、培训和辅导及工作/生活平衡，其目的是征聘 60% 的妇女填补高级管理职位空缺。教科文组织将试图按照 3:2 的女性对男性比率任命主任。甄选小组将实现性别均衡，主任和 P-5 员额候选人的短名单应包括至少两名合格的妇女候选人。教科文组织还将采取主动措施，通过在妇女专业协会和网络发布职位广告、大力鼓励妇女候选人申请、加大努力征聘来自无任职人员和任职人数不足的会员国的妇女等手段，扩大女性申请人的人才库。总干事每季度都将监测这方面的进展。

50. 为提供培训和指导，教科文组织正在为 P-4 和 P-5 级的女性工作人员制定具体方案，以加强管理和领导技能，并支持高级女职员非正式的自我管理网络，以促进知识共享、咨询、联络和经验。教科文组织正在为新招聘的工作人员组织一个有关工作/生活平衡和与性别有关的一般性问题的入门课程。教科文组织的工作/生活平衡政策为配偶就业提供了便利，并为 P-5 级及以上职等的女性工作人员开展系统的离职面谈，以便准确地发现问题。此外，将保证在被总干事指定参加工作/管理层联合委员会的工作人员之间实现性别均衡。

¹³ 开发署，《联合国开发计划署的两性均等》，2008 年 3 月，第 40 页。

4. 联合国难民事务高级专员办事处

51. 联合国难民事务高级专员办事处(难民署)为那些在正常排定的轮调时遇到个人困难的工作人员设立了一个被称为特别制约小组的机制。工作人员可以向特别制约小组申请审查本人的情况。该小组将考虑每个工作人员的具体情况并提供建议,这些建议将被提交给人力资源主任批准。特别制约小组于 1998 年成立,至今已处理了 260 多份申请。尽管接触特别制约小组的既有男性也有女性工作人员,但大多数案例涉及的都是家庭责任问题,而妇女所承担的家庭责任通常比男性更重。难民署报告说,特别制约小组对于试图兼顾家庭责任与职业选择的工作人员提供了很大的帮助。

5. 世界银行(世行)¹⁴

52. 世界银行集团设立了带有量化指标的企业行动计划,并辅以股一级的计划,列出了每个管理团队的承诺、股一级的协调员网络、发展中国家妇女等关键群体的指导计划以及为通过开展研究和数据分析找出提高妇女地位方面的差距和障碍奠定坚实的基础。

53. 股一级的行动计划是从强制性的多样性和包容契约下设的副主席股所制定的不具约束力的两性平等任选行动计划演变而来的。多样性和包容契约包括实现征聘多样化、促进所有工作人员职业发展和建立一个更具包容性的环境的行动。此外,这些契约还包含具体的目标和指标,如为妇女在审编中的关键职位和管理层中所占比例而设定的目标。管理团队的所有成员均签署了协约,再由高级管理人员会签。2008 年,所有契约和显示各单位进展情况的记分卡第一次被张贴于该组织的内联网上。协调员作为多样性方案办公室和副主席股之间的联系渠道,负责向管理团队传达企业的多样性和包容战略,为股一级的实施提供协助,并从两性平等和多样性问题的角度向多样性方案中央办公室提供意见。

6. 世界卫生组织

54. 世界卫生组织(世卫组织)最近采取了一些措施吸引来自多种背景的各类候选人。该组织正通过针对有大量女性成员的专业组织(特别是在无任职人员和任职人数不足的国家)来改善宣传效果。此外,世卫组织还在选定的国家举办研讨会,使这些国家的国民能够更有效地竞争世卫组织的职位。该组织已在职位说明和职权范围中纳入更宽泛的教育背景要求,以吸引尽可能多的外部和内部合格候选人。为留用具有多样化特征的员工队伍,世卫组织已采取一些做法,以便使工作场所变得更加有利。这些做法包括加强与工作/生活平衡有关的政策(特别是在休假和灵活工作安排方面),以使工作人员能够更好地平衡他们的专业和个人需要。

¹⁴ 世界银行不是联合国系统的组成部分,但报告中仍包含了此信息,以报告有关的良好做法。

五. 秘书处人力资源管理厅和联合国系统行政首长协调理事会在促进性别均衡方面的责任和问责制

55. 大会第 62/137 号决议要求说明由秘书长担任主席的联合国系统行政首长协调理事会秘书处在促进性别均衡方面的责任和问责制。行政首长协调会是行政协调委员会的继任机构，负责就联合国系统内一系列实务和管理问题进行协调与合作。行政首长协调会及其附属机构没有执行权，但在共同制度各组织的各类理事机构成员国反复要求改善性别均衡时，行政首长协调会及其办事机构将负责确保在人力资源管理框架内分享最佳做法，并鼓励采取用于增进性别均衡的共同人力资源管理政策。考虑到性别问题和提高妇女地位问题特别顾问的明确责任，特别是作为机构间妇女和两性平等网络主席，负责监测和分析包括性别均衡、主流化及和平与安全等所有涉及两性平等的事项，特别顾问办公室和行政首长协调会办事机构多年以来一直保持着和谐与相互协作的工作关系。特别顾问向 2008 年 7 月的人力资源网络会议通报了行政首长协调会对系统提供进一步指导的依据，虽然作为行政首长协调会成员的专门机构不向主席报告。

56. 人力资源管理厅的主要责任是确保联合国秘书处所有部厅遵守包括性别问题在内的所有人力资源政策，并确保在这方面的问责。执行情况通过人力资源行动计划和秘书长与部厅首长签订的契约进行监测，两者均包含各类人力资源部分的指标。有关性别的监测指标是部门年增长率 1% 和妇女选拔率。在这方面，政策委员会于 2008 年 2 月指派人力厅与两性平等问题特别顾问办公室针对几个具体问题开展工作：

(a) 建立性别记分卡，进一步扩大对秘书处各部厅的监测并使其系统化，作为一年两次向管理委员会报告的一项内容；

(b) 同各部门一道，与特别顾问办公室协商拟订经订正的 2009-2010 年人力资源行动计划性别均衡目标；

(c) 同执行办公室和特别顾问办公室一道，更加积极主动地提高对灵活工作安排政策的认知，并促进更广泛地接受这一政策，包括监测和分析落实这些安排的方式，以及分析工作人员离开本组织时的离职面谈。

57. 人力厅最近还设立了一个外联股，负责同特别顾问办公室等机构一道，增加从无人任职和任职人数不足的国家征聘妇女工作人员。人力厅与特别顾问办公室密切合作，为各部门协调人拟订了新的职责范围(ST/SOB/2008/12)，并于 2008 年 8 月 1 日颁布。下文第 79-83 段将讨论人力厅在为没能实现性别均衡目标的部厅选拔工作人员过程中的作用，第 101 段将讨论人力厅管理的培训和职业发展方案。

六. 秘书处妇女工作人员任职情况的最新进展统计

58. 下文所示分析以妇女工作人员在合同期为一年或一年以上的 100 号编和 300 号编专业及以上职类(7 288 人)、包括外勤事务在内的一般事务及其他职类、以及总部和外地任期为一年或一年以上的安保和工匠职类的任职情况为基础。本报告所述期间为 2006 年 7 月 1 日至 2008 年 6 月 30 日。

A. 妇女在任期为一年或一年以上的专业及以上职类的任职情况

59. 本节分析妇女在任期为一年或一年以上的专业及以上职类任职情况的趋势。附件二列明所有任期为一年或一年以上的工作人员按性别和职级的分布情况，并按部厅分列。

60. 2006 年 6 月 30 日至 2008 年 6 月 30 日，专业及以上职类妇女工作人员增长了 0.2 个百分点，从 37.4%增至 37.6%(7 288 人中的 2 741 人)(见表 6)。

表 6

2006 年 6 月 30 日和 2008 年 6 月 30 日联合国秘书处任期为一年或一年以上的专业及以上职类工作人员性别分布情况比较

职等	2006 年 6 月 30 日			2008 年 6 月 30 日			百分比变动 (2006-2008)
	男	女	妇女 百分比	男	女	妇女 百分比	
副秘书长	33	6	15.4	47	10	17.5	2.1
助理秘书长	41	11	21.2	39	12	23.5	2.3
D-2	80	35	30.4	93	29	23.8	-6.6
D-1	274	93	25.3	283	114	28.7	3.4
小计	428	145	25.3	462	165	26.3	1.0
P-5	705	313	30.7	787	364	31.6	0.9
P-4	1 272	713	35.9	1 477	827	35.9	0.0
P-3	1 184	838	41.4	1 433	974	40.5	-0.9
P-2	374	359	49.0	385	411	51.6	2.6
P-1	0	3	100.0	3	0	0.0	-100.0
小计	3 535	2 226	38.6	4 085	2 576	38.7	0.1
共计	3 963	2 371	37.4	4 547	2 741	37.6	0.2

资料来源：综管系统。

1. 高级职位妇女任职情况

61. 在本报告所述两年期间，到 2008 年 6 月 30 日，妇女在 D-1 及以上职等的任职人数略增 1 个百分点(627 人中的 165 人)，从 25.3%增至 26.3%，平均每年 0.5 个百分点。最大增幅为 D-1 职等的 3.4 个百分点，从 25.3%增至 28.7%(397 人中的 114 人)，平均每年 1.7 个百分点。此外，副秘书长和助理秘书长职等的妇女任职人数分别增长了 2.1 和 2.3 个百分点(平均每年 1.05 和 1.15 个百分点)。另一方面，D-2 职等却大幅下降 6.6 个百分点，从 2006 年 6 月 30 日的 30.4%降至 2008 年 6 月 30 日的 23.8%(122 人中的 29 人)。

2. 专业职类妇女任职情况

62. 妇女在专业职类的任职情况在本报告所述期间仍然几乎没有进展。2006 年 6 月 30 日至 2008 年 6 月 30 日增长了 0.1 个百分点，从 38.6%增至 38.7%(6 661 人中的 2 576 人)。妇女在 P-4 职等的任职情况仍然停滞在 35.9%。这一情况令人关切，因为 P-4 职等是妇女进入决策职等的重要储备库。相反，P-5 和 P-2 职等分别增长了 0.9 和 2.6 个百分点。P-2 职等保持均衡，妇女任职人数占 51.6%。P-1 职等的妇女任职人数虽然绝对数字微不足道，但百分比已从 2006 年 6 月的 100%(3 人中的 3 人)降至 2008 年 6 月的 0%(3 人中的 0 人)。

3. 拥有 20 名或更多专业工作人员的部厅中任期为一年或一年以上的妇女任职情况

63. 在本报告所述期间，与上一期间相比，D-1 及以上职等妇女任职人数超过 50% 的部厅数已从 4 个降至 3 个(见表 7)。此外，2006 年 6 月 30 日有三个部厅的决策职等中没有妇女任职，2008 年 6 月 30 日这类部厅只有两个。

表 7

2006 年 6 月 30 日和 2008 年 6 月 30 日联合国秘书处拥有 20 名或更多专业工作人员的部厅数，按任期为一年或一年以上的妇女所占百分比列*

妇女百分比	部厅数				D-1 及以上职等妇女 - 2008 (部厅)
	专业及以上职类		D-1 及以上职等妇女		
	2006	2008	2006	2008	
50 及以上	5	8	4	3	管理部/人力厅、管理部/副秘书长办公室、新闻部
30 至 49	20	20	12	12	大会部、管理部/账务厅、非洲经委会、欧洲经委会、人道协调厅、人权高专办、裁军厅、监督厅、法律厅、贸发会议、日内瓦办事处、维也纳办事处

妇女百分比	部厅数				D-1 及以上职等妇女 - 2008 (部厅)
	专业及以上职类		D-1 及以上职等妇女		
	2006	2008	2006	2008	
1 至 29	7	3	13	14	经社部、外勤支助部、管理部/中央支助厅、政治部、维和部、安保部、拉加经委会、秘书长办公厅、亚太经社会、西亚经社会、维和部管理的外地特派团、环境署、人居中心、禁毒办
无	0	0	3	2	反恐执行局、内罗毕办事处
共计	32	31	32	31	

资料来源：综管系统。

^a 监核视委不在此列，因其 2008 年 6 月的专业工作人员人数不足 20 人。

B. 1998 至 2008 年任期为一年或一年以上的专业及以上职类妇女任职趋势

64. 表 8 所示任期为一年或一年以上的专业及以上职类妇女工作人员任职情况统计趋势可帮助各代表团和秘书处衡量在秘书处各职级实现 50/50 的总体性别均衡目标方面取得的成功和面临的挑战。

65. 在从 1998 年 6 月到 2008 年 6 月的整个十年期间，增长率仅为 3 个百分点，从 1998 年的 34.6% (4 164 人中的 1 141 人) 增至 2008 年的 37.61% (7 288 人中的 2 641 人)。这相当于从 1998 年到 2008 年的年平均增长率只有 0.3 个百分点，低于 1998-2006 年期间的年平均增长率 (0.35 个百分点)。

表 8
1998 年 6 月 30 日至 2008 年 6 月 30 日联合国秘书处任期为一年或一年以上的专业及以上职类妇女任职趋势
(百分比)

职等	98 年 6 月 30 日	99 年 6 月 30 日	00 年 6 月 30 日	01 年 6 月 30 日	02 年 6 月 30 日	03 年 6 月 30 日	04 年 6 月 30 日	05 年 6 月 30 日	06 年 6 月 30 日	07 年 6 月 30 日	08 年 6 月 30 日	百分比变动 (2006-2008)	累计变动 (1998-2008)	年平均变动 (1998-2008)
副秘书长	11.1	9.4	6.5	11.8	10.5	13.9	16.7	16.2	15.4	15.4	17.5	2.1	6.4	0.64
助理秘书长	13.0	14.3	11.5	10.8	12.5	15.0	17.1	18.8	21.2	20.8	23.5	2.3	10.5	1.05
D-2	18.8	21.6	20.8	17.9	21.6	24.7	27.6	26.7	30.4	24	23.8	-6.6	5	0.5
D-1	23.7	28.1	29.3	30.1	28.7	28.9	32.3	29.9	25.3	28.5	28.7	3.4	5	0.5
P-5	29.3	30.0	32.6	29.5	29.3	30.1	31.0	31.4	30.7	30.8	31.6	0.9	2.3	0.23
P-4	32.3	33.7	33.5	31.4	31.4	31.5	34.1	34.6	35.9	34.5	35.9	0.0	3.6	0.36
P-3	39.4	39.5	40.2	36.9	38.0	39.9	41.5	41.0	41.4	41.2	40.5	-0.9	1.1	0.11
P-2	45.4	48.2	50.1	48.0	48.7	50.1	50.8	50.8	49.0	49.7	51.6	2.6	6.2	0.62
P-1	64.3	77.8	50.0	60.6	63.2	63.6	83.3	100.0	100.0	66.7	0.0	-100.0	-64.3	-6.43
共计	34.60	35.80	36.50	34.60	34.90	35.70	37.37	37.10	37.43	37.07	37.61	0.18	3.01	0.30

资料来源：综管系统。

1. 高级职位妇女任职趋势

66. 表 8 显示, 1998 至 2008 十年期间妇女任职情况年平均变动率为 0.3 个百分点。

67. D-2、助理秘书长和副秘书长职等(由秘书长直接任命的职等)的年平均变动率最大(但幅度仍然很低), 分别为 0.5、1.05 和 0.64 个百分点。过去十年 D-1 职等的年平均增长率为 0.5 个百分点。

2. 专业职类妇女任职趋势

68. 在集中了大部分员额的专业职类, 趋势显示 1998-2008 年期间的进展相当缓慢, 令人不安。在这十年中, P-3、P-5 和 P-4 职等的年平均任职人数略有增加, 分别增长 0.11、0.23 和 0.36 个百分点。P-2 职等的增长幅度最大(0.62 个百分点), 而 P-1 职等则下降 6.43 个百分点, 但这两个职等相对不那么重要, 因为 P-2 职等已达到均等目标, 而 P-1 职等员额很少。

C. 任期一年或一年以上的专业及以上职类工作人员的任用、晋升、平级调动和离职

1. 任用

69. 只有 P-2 职等实现了任用上的两性均等, P-3 职等接近实现。2006-2008 年期间, 从 P-2 到副秘书长职等的所有任用(外部征聘)中妇女占了 42.7%(946 人中有 404 名妇女)(见表 9)。在 P-2 到 P-5 职等的外部征聘中, 妇女占 44.4%(855 人中有 380 名妇女), 而在 D-1 至副秘书长职等的外部征聘中, 妇女占 26.4%(91 人中有 24 名妇女)。妇女征聘比例最低的是在副秘书长职等, 为 23.1%(13 人中有 3 名妇女)。

表 9

2006 年 7 月 1 日至 2008 年 6 月 30 日期间联合国秘书处专业及以上职类按性别和职等分列的任用情况

职等	男	女	共计	妇女百分比
副秘书长	10	3	13	23.1
助理秘书长	9	3	12	25.0
D-2	18	6	24	25.0
D-1	30	12	42	28.6
小计	67	24	91	26.4
P-5	78	25	103	24.3
P-4	151	79	230	34.3
P-3	164	153	317	48.3

职等	男	女	共计	妇女百分比
P-2	82	123	205	60.0
小计	475	380	855	44.4
共计	542	404	946	42.7

资料来源：综管系统。

70. 1998年7月1日至2008年6月30日十年期间的任用趋势显示,专业及以上职类妇女的任用增加了4.3%,从40.1%增加到44.4%(见表10)。P-4职等增加了12.5%,从26.2%增加到38.7%,其次是D-1职等,该职等从27.3%到36%增加了8.7%。然而,尽管存在这些积极的趋势,但D-2和P-5职等却分别大幅下降了10.1%和10.7%。P-2和P-3职等实现并维持了任用上的两性均等。

表 10

1998年7月至2008年6月期间联合国秘书处专业及以上职类妇女任用的趋势

年度	职等								共计	与前一年相比的变化(百分比)
	副秘书长	助理秘书长	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2		
1998年7月至1999年6月	0.0	0.0	55.6	27.3	31.8	26.2	31.8	64.5	40.1	
1999年7月至2000年6月	0.0	0.0	42.9	31.3	35.3	20.0	44.6	51.5	40.5	0.4
2000年7月至2001年6月	20.0	0.0	0.0	20.0	14.6	32.1	45.6	55.8	40.7	0.2
2001年7月至2002年6月	9.1	10.0	21.4	19.2	12.1	22.7	34.9	56.6	33.2	-7.2
2002年7月至2003年6月	20.0	28.6	11.8	13.6	31.3	24.8		61.9	38.5	5.3
2003年7月至2004年6月	14.3	33.3	20.8	31.0	14.5	32.7	41.9	52.9	37.2	-1.3
2004年7月至2005年6月	11.1	33.3	20.0	18.1	30.7	39.5	36.2	51.0	38.2	1.0
2005年7月至2006年6月	14.3	12.5	6.3	24.0	26.5	33.3	44.2	52.9	37.8	-0.4
2006年7月至2007年6月	20.0	100.0	7.7	17.6	26.2	30.6	46.7	61.3	41.3	3.5
2007年7月至2008年6月	25.0	18.2	45.5	36.0	21.1	38.7	50.4	58.5	44.4	3.1
1998-1999年至2005-2006年的变动	25.0	18.2	-10.1	8.7	-10.7	12.5	18.6	-6.0	4.3	

资料来源：综管系统。

2. 通过国家竞争性招聘考试的任用

71. 在本报告所述期间,通过国家竞争性招聘考试招聘的人员中妇女占46.2%(208人中有96名妇女),¹⁵上一个报告所述期间为51%。

¹⁵ 综管系统数据。

3. 专业及以上职类的晋升

72. 只有 P-2 和 P-3 职等的晋升中达到了两性均等目标, P-4 职等接近达到。P-2 到 D-1 职等的妇女在所有晋升中占 48.4%(825 人中有 399 名妇女)(见表 11)。在本报告所述期间, P-2 到 D-1 职等的晋升随着职等的上升而持续下降, 每上升一个职等平均下降大约 8%。在 P-2 和 D-1 职等的所有晋升中, 妇女分别占 69.7%和 37.3%。

表 11

2006 年 7 月 1 日至 2008 年 6 月 30 日期间联合国秘书处专业及以上职类按性别和职等分列的晋升情况

职等	男	女	共计	妇女百分比
D-1	52	31	83	37.3
D 级职等小计	52	31	83	37.3
P-5	130	94	224	42.0
P-4	165	155	320	48.4
P-3	69	96	165	58.2
P-2	10	23	33	69.7
P 级职等小计	374	368	742	49.6
总计	426	399	825	48.4

资料来源: 综管系统。

4. 专业及以上职类的调动

73. 在 733 人次专业及以上职类工作人员的平级调动中, 妇女占 41.3%(733 人中有 303 名妇女)(见表 12)。上一个报告期 D-1 职等的平级调动妇女占 38.5%, 而在本报告所述期间调动的妇女占 41.5%。P-5 职等平级调动的妇女百分比最小, 为 26%(104 人中有 27 名妇女)。在本报告所述期间, 除 P-2 以外的所有职等, 平级调动的男性比女性多。

表 12

2006 年 7 月 1 日至 2008 年 6 月 30 日联合国秘书处专业及以上职类按性别和职等分列的调动情况

职等	男	女	共计	妇女百分比
D-2	6	3	9	33.3
D-1	24	17	41	41.5

职等	男	女	共计	妇女百分比
D 级职等小计	30	20	50	40.0
P-5	77	27	104	26.0
P-4	158	105	263	39.9
P-3	124	96	220	43.6
P-2	41	55	96	57.3
P 级职等小计	400	283	683	41.4
总计	430	303	733	41.3

资料来源：综管系统。

5. 专业及以上职类的离职

74. 如表 13 所示，在本报告所述期间，有 697 名工作人员离职。妇女占有所有离职人员的 38.6%(697 人中有 269 名妇女)，与上一个报告期的 36.6%(794 人中有 291 名妇女)相比，增加了 2%。按职等来看，从本组织离职的 D-1 及以上职等的人员中，妇女占 28.9%(152 人中有 44 名妇女)，而在离职的专业人员中，妇女占 41.3%(545 人中有 225 名妇女)。

75. 专业及以上职类妇女离职的四个主要原因是：退休(266 人中有 106 名妇女)、合同到期(201 人中有 67 名妇女)、辞职(119 人中有 52 名妇女)和调动(43 人中有 20 名妇女)。记录显示，退休人数显著增加了 7.5%，其中 2006-2008 年妇女占退休人数的 39.8%，而 2004-2006 年占 32%，2003-2004 年占 25%。过去四年里退休人数增加了 15%，意味着更加远离 50/50 的目标，因此需要协调征聘合格的妇女，以加速取得性别均衡。

76. 在所有合同到期的离职人员中，妇女占 33.3%，与 2004-2006 年期间的 32.2% 相比，略增 1.1%，而与 2003-2004 年期间的 24% 相比，则大幅增加了 9.3%。

77. 妇女占辞职人员的 43.7%，与上一期间的 47.2% 相比，下降了 3.5%。然而，这并没有抵消因退休和合同到期而造成的损失，因为辞职的妇女人数少于退休或因合同到期而离职的妇女人数。

78. 最后，妇女在调入联合国其他组织的人员中占 46.5%，与上一期间的 42.9% 相比，增加了 3.6%。有必要从离职面谈中对机构间或组织间调动的原因进行更详细的分析，以便充分理解这些调动背后的动机。

表 13

2006 年 7 月 1 日至 2008 年 6 月 30 日期间联合国秘书处专业及以上职类妇女按离职类型、职类和性别分列的离职情况

离职原因	副秘书长			助理秘书长			决策人员			专业人员			妇女人数共计	总计	妇女百分比
	男	女	共计	男	女	共计	男	女	共计	男	女	共计			
协议解职	0	0	0	0	0	0	4	3	7	29	16	45	19	52	36.5
合同到期	8	1	9	11	4	15	15	5	20	100	57	157	67	201	33.3
死亡	0	0	0	1	0	1	2	0	2	3	2	5	2	8	25.0
因行为失检被解职	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0.0
辞职	3	0	3	3	1	4	11	3	14	50	48	98	52	119	43.7
退休							46	24	70	114	82	196	106	266	39.8
立即开除	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	2	0.0
健康原因解职	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	2	4	3	5	60.0
调动	0	0	0	0	0	0	4	2	6	19	18	37	20	43	46.5
共计	11	1	12	15	5	20	82	38	120	320	225	545	269	697	38.6
按职类划分的妇女百分比	8.3			25.0			31.7			41.3					

资料来源：综管系统。

79. 在未来 5 年中，平均每年将有 338 名任期一年的 100 号编工作人员达到法定退休年龄，2008 年最少，有 234 名，2012 年最多，有 386 名。在专业及以上职类(P-2 至 D-2)的退休人员中，男性占 62.3%(764 人中有 476 名男性)。总共将有 164 名决策人员退休，占有退休人数的 9.7%；专业职类将有 571 人(33.8%)退休；一般事务及有关职类将有 899 人(53.2%)退休。

80. 即将到来的退休高峰为大幅改善性别比例状况提供了重要的机遇。一些部门的高级职等(P-5、D-1 和 D-2)退休率很高，为实现性别均衡提供了一个机会。未来五年 D-2、D-1 和 P-5 职等的人员更替需求分别为 46.3%，31.5%和 22.4%。

D. 专业人员及 D-1 职等的工作人员甄选制度

1. 银行系统程序

81. 自 2002 年以来，联合国秘书处 P-3 至 D-1 职等的内外候选人必须通过人力厅管理的网络银河系统对通知的具体空缺提出申请。2006 年 7 月 1 日至 2008 年 6 月 30 日期间，共有 126 877 人申请。申请人中妇女只占 29.2%，从 D-1 职等的 18.1%(1 141 名妇女)到 P-3 职等的 32.7%(18 470 名妇女)不等。但面试的申请人中妇女占 41.5%，中央审查机构确认完全符合员额要求而纳入建议名单的妇女占 43.3%。建议名单上的候选人可选出填补空缺。在本报告所述期间，所选候选人中有 45.9%是女性，这表明被认为有充分经验且合格的女申请人所占比例高于男子，且/或各部门正努力增加妇女所占比例(见表 14)。

表 14
2006 年 7 月 1 日至 2008 年 6 月 30 日联合国秘书处银行系统工作人员甄选程序各个阶段专业及以上职类空缺候选人的性别分布

职等	空缺共计 ^a	共计			人力厅转给部门			面试名单			建议名单			已甄选			已纳入名册		
		男	女	%	男	女	%	男	女	%	男	女	%	男	女	%	男	女	%
D-1	65	5 169	1 141	18.1	3 461	780	18.4	295	143	32.6	96	50	34.2	40	25	38.5	53	23	30.3
小计	65	5 169	1 141	18.1	3 461	780	18.4	295	143	32.6	96	50	34.2	40	25	38.5	53	23	30.3
P-5	176	12 533	3 913	23.8	6 110	2 074	25.3	576	350	37.8	265	162	37.9	118	67	36.2	146	93	38.9
P-4	306	34 061	13 578	28.5	16 072	6 217	27.9	1 031	770	42.8	433	323	42.7	181	155	46.1	248	163	39.7
P-3	213	38 012	18 470	32.7	17 125	8 463	33.1	531	463	46.6	200	223	52.7	103	128	55.4	95	93	49.5
小计	695	84 606	35 961	29.8	39 307	16 754	29.9	2 138	1 583	42.5	898	708	44.1	402	350	46.5	489	349	41.6
共计	760	89 775	37 102	29.2	42 768	17 534	29.1	2 433	1 726	41.5	994	758	43.3	442	375	45.9	542	372	40.7

资料来源：综管系统。

^a 空缺。

2. 工作人员甄选政策

82. 在现行工作人员甄选制度(见 ST/AI/2006/3)中,有两项对 2007 年 1 月 1 日起发布的空缺通知产生效力的政策特别影响到妇女。第一个政策涉及纳入名册,即把那些被认为完全有资格填补某员额(放在建议名单上的)但未予以甄选的候选人放在名册上,这一名册中包括可在今后填补有类似职能和同样职等空缺的预先核准的候选人。妇女留在名册上的时间从一年增至三年(同上,第 9.3 段)。工作人员甄选程序很少在同一年中给同一候选人两次机会。2007 年 7 月 1 日至 2008 年 6 月 30 日期间,有 463 名申请人纳入名册,其中妇女占 38%(179 人),这一百分比与甄选程序其它阶段的妇女比例一致。

83. 第二个政策涉及尚未达到本部门行动计划中的两性均等目标的各部/厅甄选男候选人的规定。依照行政指示 ST/AI/2006/3 第 9.2 段规定的要求,若部/厅首长在拟议选择男候选人的同时另有一名资格相同的女候选人,则须向人力资源管理厅提出拟作甄选决定的理由,由人力资源管理厅核准。在本报告所述期间,有 13 起与性别有关的案例提交给了人力厅。在一个案例中,经部门重新审议后建议甄选女候选人。人力厅核准了 9 项关于甄选男候选人的请求,还有 3 项请求有待各部门重新审议。这些案例表明,倾向于甄选男候选人的偏见仍然存在。

3. 考绩制度

84. 在人力厅管理的考绩制度中,主管对男女工作人员的评级会影响到内部候选人晋升和平行调任的机会。在可对趋势进行审查的 2004 至 2007 年这一期间,采用考绩制度的 5 548 名工作人员中,妇女占 39%。总的说来,妇女在最高的 2 个评级类别中所占比例远远高于较低等的类别,这表明妇女的业绩优于男同事。2004-2005 年期间,总是超出业绩预期的所有工作人员中,妇女占 41.9%,2005-2006 年期间占 43.2%,2006-2007 年期间占 44.0%。

85. 尽管如此,妇女取得较高的成就并不一定可以晋升到较高的职等。2006-2007 年期间,在考绩制度的所有 D-1 级工作人员中,妇女占 35.7%,在 D-1 职等获最高评级的工作人员中占 37.3%,但其在 2007 年晋升至 D-2 的人员中仅占 16.67%。此外,2006-2007 年期间,在考绩制度的所有 P-4 级工作人员中,妇女占 35.7%,在 P-4 职等所获评级最高的工作人员中占 41.4%,而在晋升至 P-5 职等的所有工作人员中仅占 33.72%。因此,妇女在高评级中所占百分比与晋升之间的相互关系中处于不利地位,因而,有必要审查晋升标准。

E. 维持和平行动部管理的和平支助特派团的工作人员

86. 如上一次报告所述,截至 2008 年 6 月 30 日,分配到和平支助行动的任期一年或一年以上的专业人员总人数从 2006 年 6 月的 1 566 人增加到 2 327 人,¹⁵ 增

¹⁵ 综管系统数据。

加了 761 人。妇女任职的总体比例从 2006 年的 28.9% 增加到 29.7%。D-1 及以上职等的妇女任职比例为 13.6% (169 人中有 23 名妇女)，而 2006 年 6 月为 11.7%。2008 年，在 34 个维持和平特派团，包括政治和建设和平特派团中，有 20 个特派团拥有 20 名或 20 名以上专业工作人员。其中没有一个特派团的妇女人数达 50% 或以上，1 个特派团的妇女比例在 40% 和 49% 之间，¹⁶ 7 个特派团的妇女比例在 30% 和 39% 之间，¹⁷ 10 个特派团的妇女比例在 20% 和 29% 之间，¹⁸ 2 个特派团的妇女比例不到 20%。¹⁹ 在专业人员达 20 人或 20 人以上的 20 个特派团中，D-1 及以上职等的妇女任职比例为：3 个特派团的妇女比例正好是 50%；²⁰ 没有一个特派团的妇女比例是在 30-49% 之间；4 个特派团的妇女比例是 20-29%；²¹ 5 个特派团的妇女比例在 7% 和 19% 之间。²² 其余 8 个特派团在决策职等中没有妇女。²³ 截至 2006 年 6 月 30 日，6 个特派团²⁴ 在决策职等中没有妇女，也没有特派团是由女特别代表领导，只有 1 名妇女副特别代表 (在阿富汗)。然而，到 2008 年 6 月 30 日，有 1 个特派团由女特别代表领导，²⁵ 7 个特派团有妇女副特别代表。²⁶

87. 11 个特派团有专职两性平等问题顾问。²⁷ 其它维持和平特派团设有两性平等问题协调人，该工作人员除其它任务外还负责两性平等事务。

¹⁶ 联东综合团 42.6%。

¹⁷ 联海稳定团 35.7%；联合国国际独立调查委员会 34.8%；联塞综合办 34.8%；联布综合办 34.1%；联苏特派团 33.3%；联阿援助团 31.4%；联利特派团 31.3%。

¹⁸ 联黎部队 29.8%；联格观察团 29.6%；联科行动 28.4%；联刚特派团 27%；达尔富尔混合行动 24.6%；联尼特派团 24.4%；科索沃特派团 24.3%；联伊援助团 21.3%；联布办事处 20%；西撒特派团 20%。

¹⁹ 埃厄特派团 13.2%；中乍特派团 10%。

²⁰ 中乍特派团、联合国国际独立调查委员会和联塞综合办。

²¹ 联伊援助团 28.6%；联苏特派团 27.8%；联利特派团 27.3%；联格观察团 20%。

²² 达尔富尔混合行动 18.2%；联布综合办 16.7%；联刚特派团 11.8%；科索沃特派团 11.1%；联海稳定团 8.3%。

²³ 西撒特派团、联科行动、联阿援助团、联黎部队、后勤基地、埃厄特派团、联尼特派团和联东综合团。

²⁴ 联海稳定团、联布行动、联阿援助团、埃厄特派团、联科行动和联东办事处。

²⁵ 联利特派团。

²⁶ 联刚特派团、联布办事处、联黎部队、联尼特派团、联苏特派团、联利特派团和中乍特派团 (乍得)。

²⁷ 联布综合办、中乍特派团、联海稳定团、联刚特派团、联阿援助团、达尔富尔混合行动、联塞综合办、联利特派团、联苏特派团、联东综合团、联科行动。

F. 在专业职类需要特殊语言能力的员额中妇女所占比例

88. 2006年7月1日至2008年6月30日期间,在需要特殊语言能力员额的职类中,妇女任职比例增加了2.5%,从41.3%(845名工作人员中有349名妇女)增至43.8%(848名工作人员中有371名妇女)。仅有P-2职等达到了男女均衡比例。其他职等的妇女任职比例分别从P-4职等的39.6%和P-5职等的41.3%到P-3职等的48.6%不等。P-3职等的增幅最大,达6%,从42.6%增至48.6%(296人中有144名妇女)。P-5职等增加了1.3%(160人中有66名妇女)。P-4和P-2职等分别略增了0.5%(361人中有143名妇女)和0.9%(31人中有18名妇女)。

G. 在专家职类员额中妇女任职情况

89. 在本报告所述期间,在专家职类员额(工作人员细则200号编)中妇女的比例增加了1.4%,从36.3%增加到37.7%(1 188人中有448名妇女)(见表15)。截至2008年6月30日,仅有L-2职等达到男女均衡比例。其他职等的任职比例从L-7职等较低的0.0%到L-3职等的35%不等。L-2、L-6和L-4职等分别增加了4.6%、4.4%和4.1%。L-7(减少了14.3%,这一职等只有3名男工作人员)和L-3(减少了4.5%,371人中有130名妇女)这两个职等的比例都有所下降。

表 15

2006年6月30日至2008年6月30日期间联合国秘书处专家职类的所有工作人员

职等	2006年7月1日				2008年6月30日				百分比变化 (2006-2008)
	男	女	共计	妇女百分比	男	女	共计	妇女百分比	
L-7	6	1	7	14.3	3	0	3	0.0	-14.3
L-6	41	11	52	21.2	29	10	39	25.6	4.4
L-5	139	27	166	16.3	139	29	168	17.3	1.0
L-4	163	52	215	24.2	190	75	265	28.3	4.1
L-3	193	126	319	39.5	241	130	371	35.0	-4.5
L-2	134	169	303	55.8	132	201	333	60.4	4.6
L-1	14	7	21	33.3	6	3	9	33.3	0.0
共计	690	393	1 083	36.3	740	448	1 188	37.7	1.4

资料来源: 综管系统。

H. 外勤事务干事职类的性别分布

90. 截至2008年6月30日,妇女在外勤事务干事职类中占28.1%(3 518人中有990名妇女),而截至2006年6月30日妇女占25.1%。妇女比例最高的是FS-3

职等，为 37.9%。FS-5、FS-4 和 FS-2 职等的妇女所占百分比分别为 27%、27.3% 和 27.3%。在 FS-6 职等中，妇女仅占 15.8% (184 人中有 29 名妇女)，²⁸ 更令人沮丧的是，FS-7 职等的 32 名工作人员中只有 1 名妇女。

I. 一般事务和有关职类工作人员性别分布

91. 截至 2008 年 6 月 30 日，妇女继续在一般事务职类工作人员中占多数，即 59.5% (6 628 人中的 3 942 人)，²⁹ 而 2006 年 6 月 30 日是 60.6%。在本报告所述期间，新聘人员中有 57% (716 人中的 408 人) 是妇女，而上一期间是 46.7%。就一般事务职类中的升级而言，妇女占 63.4% (811 人中的 514 人)，而上一期间是 59.5%。在平级调动中，妇女占 68.4% (443 人中的 303 人)，而在上次报告所述期间是 71.6%。在离职方面，妇女占离职人员总数的 56.6% (535 人中的 303 人)，而在上次报告所述期间是 59.9%。这代表了此一职类中妇女的总体比例。

92. 在安全和安保事务及工匠职类中，妇女人数依然严重不足，分别仅占 15.9% (314 人中的 50 人) 和 2.9% (173 人中的 5 人)。

七. 取得的进展、遇到的障碍和在秘书处实现性别均衡的建议

A. 秘书长政策委员会的决定和有关行动

93. 秘书长政策委员会在 2006 年和 2008 年处理了性别均衡问题。在其决定和讨论中所采取的步骤简述如下。政策委员会将继续对在性别均衡方面所取得的进展进行年度审查。

1. 秘书长给各部、厅首长的信

94. 2008 年 4 月，秘书长致函各部、厅首长，要求他们采取步骤加快实现性别均衡的进展，并促请他们利用 D-1 和 P-5 职等即将因退休出现的一批空缺解决目前的不均衡问题。他鼓励使用弹性工作安排，执行新的、加强了妇女问题部门协调人职权范围。他还批准制订性别均衡记分卡，以更好地监测性别比例的统计资料 and 搜集以下方面的数据：弹性工作安排的使用、性别问题协调人制度的运作、从名册中对妇女的甄选，以及确保在工作场所征聘、提拔和留用妇女的其他措施。此外，秘书长在 2008 年 4 月 28 日给联合国工作人员的一封信中，也再次传达了 this 信息。他指出，在本组织各级实现男女均等进展缓慢，他呼吁改变组织文化以促进在各级实现和保持性别均衡，为所有男女工作人员营造一个健康的工作环境。

²⁸ 综管系统数据库，表 15.D。

²⁹ 综管系统，表 15.E。维和部外派任务行政管理工作人员未计算在内，以便与前几年进行比较。在维和部一般事务职类中，妇女占 19.2% (7 509 名男性和 1 744 名女性)。妇女所占比例为 35.8% (少于未包括维和部因而统计总人数较少时的 59.5%)。

2. 性别战略

95. 秘书长委托常务副秘书长为本组织制订一个性别战略。这一战略预计在 2008 年底拟定，将包括与两性平等意识有关的问题分析和行动要点；涉及征聘、提拔和留用等方面的人力资源政策；改善对工作和生活兼顾政策的执行；以及监测和问责。关于监测和问责，秘书长已指示本组织每一个部、厅都建立一个性别记分卡，启动一年两次向管理委员会作出性别问题报告的机制，监测和加强对弹性工作安排的执行，并进行离职面谈和分析以查明障碍。

3. 部门协调人职权范围

96. 经广泛协商后制订的部门协调人新的职权范围于 2008 年 8 月 1 日颁布(见 ST/SGB/2008/12)，以处理部门协调人在若干部门被边缘化的问题，以及他们的作用被新工作人员甄选制度(见 ST/AI/2006/3)大幅度削弱的问题。协调人制度有了新的职权范围之后，性别均衡问题将能更好地被纳入部门工作，并有助于消除若干协调人所经历的负面影响。

4. 两性平等问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室

97. 两性平等问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室设于 1997 年，其中设有一个妇女问题协调人员额。实际上，性别问题和提高妇女地位问题特别顾问和她办公室中的妇女问题协调人，是联合国内妇女服务条件的首席倡导者和这方面信息的主要保管及分析者。她们是女性工作人员的代言人。特别顾问是各高级管理机构的当然成员，包括高级审查小组成员。妇女问题协调人是秘书处对员额进行逐个审查的各中央审查机构的当然成员。

5. 弹性工作安排

98. 秘书长鼓励把弹性工作安排作为一种加快进展和实现工作生活均衡的工具加以使用。不过，秘书处弹性安排的使用者人数从 2004 年 6 月的 2 410 人减少到了 2008 年 6 月的 1 137 人(见 A/59/357, 第 87 段)。错开上下班时间(44.1%，1 137 人中的 501 人)和压缩工作天数计划(33.6%，1 137 人中的 382 人)是使用最广泛的两种选择。电子通勤(8.5%，1 137 人中的 97 人)和定时外出进修(13.8%，1 137 人中的 157 人)使用者较少。使用者按职类分列的情况是：一般事务和有关职类(45.2%，1 137 人中的 514 人)；专业工作人员(52.1%，1 137 人中的 592 人)和司长及更高职等(2.7%，1 137 人中的 31 人)。在弹性工作安排中，每种选择办法按性别细分如下：错开上下班时间：59.7%为妇女(501 人中的 299 人)；压缩工作天数计划：62.8%为妇女(382 人中的 240 人)；定时外出进修：56.1%为妇女(157 人中的 88 人)；以及电子通勤：58.8%为妇女(97 人中的 57 人)。

99. 虽然女性占 60.2%的情况说明每种选择办法的使用者多为妇女，但在司长级使用者中她们仅占 35.5%(31 人中的 11 人)，从而证实了司长级使用者多为男性

的趋势。在专业人员职等中，使用比例各为 50%(592 人中的 296 人)，从而推翻了弹性工作安排的使用者主要是妇女这一流行说法。在一般事务和有关职类中，妇女占使用者的 73.3%(514 人中的 377 人)。

B. 维持和平行动部/外勤支助部

100. 维持和平行动部/外勤支助部努力通过工作人员甄选政策、产假政策、工作和生活兼顾以及促进有利于两性平等工作环境方面的举措改善性别均衡。在部门中负责工作人员科的方案个案干事收到了关于“通过工作人员甄选程序促进两性平等”的指导说明，而且维持和平行动部/外勤支助部还采取了一项新政策以确保临时或定期合同聘用的妇女在休完产假后有足够的时间与其他工作人员一道公平竞争随后的合同。根据秘书长关于“采用现代化管理方法促进工作和生活的健康平衡”的要求，³⁰ 负责维持和平行动部/外勤支助部的两位副秘书长向管理人员发出了一份关于“鼓励兼顾工作和生活的现有政策”的说明。维持和平行动部/外勤支助部最近还启动了一项参与性研究，目的是促成一种使男女都能在敬业的环境中充分发挥生产力和潜力的工作氛围。

C. 禁止歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用权力

101. 关于“禁止歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用权力”的秘书长 2008 年 2 月 11 日公告(ST/SGB/2008/5)于 2008 年 3 月生效，适用于秘书处全体工作人员。公告对包括骚扰、性骚扰、歧视和滥用权力在内的被禁行为作出了定义，并概述了受害人可提出投诉的各种正式和非正式措施。任何一名工作人员、咨询人、承包人、免费提供的人员(包括实习生)以及任何在与工作有关的情况中可能遭遇到工作人员所实施的被禁行为的其他人士，都可对被禁行为提出投诉。

D. 训练和职业发展

102. 对工作人员发展活动逐年数据³¹的分析显示，2007 年参加领导、管理和组织发展类学习的人数比其他任何一年都多。不过，参加该方案的妇女总体比率低于男性(12 246 人中的 5 905 人，占 48.2%)。在专业人员职等中，女性参加三类学习³²的比例较高，但参加领导、管理和组织发展(5 418 人中的 2 400 人，占 44.3%)以及信息技术和提升信息技能方案(1 339 人中的 539 人，占 40.3%)的人数较少。领导岗位上的高级妇女方案仍是一个受妇女欢迎的专业网络，但限于资源却有被砍的危险。而且，各级妇女职业发展所需的辅导仍然只对 P-2 职等的起职工作人员提供，为期一年。在一般事务职等中，所有学习方案的参加者都是女性多于男性。

³⁰ 秘书长给各部、厅首长的备忘录。2008 年 4 月 3 日第 3(b)段。

³¹ 人力资源管理厅。工作人员发展活动报告，2008 年 3 月。

³² 人力和财政资源管理方案、提高务实技能和职业支助、语言和交流方案。

E. 配偶就业

103. 在征聘妇女和男性的工作中，配偶就业都是一个越来越令人关切的问题。为了统一为配偶提供的服务，秘书处与各机构、基金和方案一道协助在纽约成立了当地离国服务工作人员配偶协会。开发署目前正在协调当地离国服务工作人员配偶协会的工作，包括划分各利益攸关方之间的责任。例如，一个机构、基金或方案应自愿对各种求职讲习班进行协调。秘书处工作人员福利科将继续协助办理配偶的工作许可。此外，联合国秘书处将继续担任 Partnerjob.com 网站和工作许可证基金会的成员，它们分别致力于根据配偶的资历和现有的工作机会牵线搭桥以及劝说各国政府放宽对配偶工作许可的规定。联合国学习科还与工作人员福利科合作，允许配偶以缴费的方式参加各种语言学习班。首先在英语班进行试点，目前有两名配偶报名参加。

F. 非正式障碍

104. 联合国系统的研究一再指出，非正式障碍是妨碍在两性均等方面取得进展的一个重要因素。离职调查和年度调查以及其他方法都是在组织文化与做法这个更广阔体系中认清和了解这个问题的有益工具。学术和实证研究显示，导致女性自然减员有四大因素，须予以特别关注：(a) 具敌意的工作场所文化；(b) 作为团队中为数不多的女性之一或唯一的女性所感到的孤独；(c) 任务极其艰巨的长工作周和非常频繁的出差；以及(d) 在职业提升方面缺少扶持者。³³ 有关方面在联合国秘书处进行了一次涵盖 2007 年 2 月至 2008 年 2 月期间的网上非强制性离职问卷调查，答卷者 513 人(应答率 27%)。对这次调查的分析发现，妇女对工作经历和发展机会的满意度不如男性。不过，对服务条件的满意程度则两者相同。

105. 关于工作和生活兼顾政策，非正式文化障碍一再被视为不利因素。例如，2006 年对联合国系统提高妇女地位进展缓慢的原因分析(见 A/61/318)显示，虽然在确立工作和生活兼顾政策方面取得了进展，但这些政策却被非正式管理文化视为生产力和效率的障碍，不利于职业发展和管理职等员额的业绩，而且只适用于妇女。

106. 采用更灵活的工作方法应能解决这个问题的一些方面，预计在即将推出的两性平等战略中将纳入这项工作方法。此外，基本建设总计划以及搬迁和办公空间租用的较高费用，也为鼓励变通的工作场所安排提供了一个机会和一种激励。例如，对基本建设总计划的正式计算显示，如果 20 名工作人员通过电子通勤共用 10 张办公桌，本组织就可节省 100 多万美元(每人约 105 000 美元)。预计约有 3 000 名工作人员需要搬迁，只要有 200 名工作人员(不到 10%)定期电子通勤，

³³ Sylvia Ann Hewlett、Carolyn Buck Luce 和 Lisa J. Servon, “Stopping the exodus of women in Science”, 载于 2008 年 6 月《哈佛商业评论》。

就可节省 1 000 万美元。要取得这一成果并不需要制订新政策，只须管理当局利用现有政策即可。

G. 建议

107. 前两份报告(A/59/357 和 A/61/318)中载有对秘书处和联合国系统提出的建议措施。此外，上文第四节报告的专家组会议提出的建议在很大程度上反映了这些措施。有几个措施目前正予以实施。然而，在本报告所述期间，2008 年 2 月 14 日政策委员会提出了秘书长的决定，重点是建议加强最高领导层的参与(包括发出信息)，制订两性平等战略，实行两性平等计分卡，加强实施灵活的工作安排，且充分实施新公布的协调人职权范围。

八. 结论

108. 对于本报告中反映广大联合国系统和联合国秘书处女性工作人员所占比例的情况及补充分析，须对照本应于 2000 年实现的已宣布的两性均等目标的进展情况予以考虑。整体情况和分析结果明确显示，实现两性均等目标的进展步伐非常缓慢，甚至是微乎其微。必须紧急应对这一令人遗憾的趋势。

109. 统计分析是说明妇女地位的一个重要指标。在联合国系统，女工作人员总体增加，现在占 38.2%，但这种增加是最低限度的，在 2005 年 1 月至 2007 年 12 月 30 日整个三年期间共增加 1.3%，尽管在有些职等这一数字高一些。在晋升方面，只是在较低职等实现了两性均等，而高级职等的妇女任职人数只占三分之一。在 D-1 及以上的高级职等的外部征聘中，妇女仅占 29%，D-2 职等的妇女仅占 24%。此外，过去两年来，女驻地协调员人数从 32.5%降至 30.8%，与前一报告期间非常积极的趋势背道而驰。妇女特别是通过辞职而离职的比例也高于男子，因健康原因离职的比例则更高。这些趋势令人遗憾地表明，联合国系统各个部分采取的措施几乎没有带来实质性的进展。

110. 联合国各机构报告的障碍可分为七大类：问责、监测和实施机制不足；缺少实现两性平等的特别措施；各部门内协调人一体化制度缺乏或薄弱；没有大力实施灵活的工作安排；外联不足；合格女申请人的人数较低；没有充足的资料说明妇女自然减员率高的原因。

111. 尽管取得的进展微乎其微，但自上一次报告所述期间以来，联合国系统内性别均衡的问题令人瞩目。这一情况再加上进一步认识到自上一次报告所述期间以来甚至连差强人意的进展都未取得，这极大促进了对这一问题的新兴趣，可能会切实推动停滞不前的局面。值得注意的是，这一新的兴趣促使采取了一些良好做法，本报告对此做了简述。

112. 特别是就联合国秘书处而言，令人遗憾的是，专业及以上职类妇女所占比例实际上自 2006 年中以来几乎没有任何变动，在本两年报告所述期间，每年总体增长仅为 0.1%。在工作人员可望晋升至责任更重大的高级职位的 P-4 职等，妇女所占比例一直保持在 35.9%不变。在更高级的职等，情况要好一些，妇女所占比例同期增加了 1%，在副秘书长/助理秘书长职等增加了 2.2%。但在 D-2 职等，妇女所占比例则骤降 6.6%，跌至 23.4%。

113. 整个系统须更加加倍努力，若无新政策则采取新政策，并更严格地实施现有政策。只有这样才能使联合国系统在两性均等方面取得有意义的进展。

114. 1998 至 2008 这十年中，女工作人员只增加了 3%，要逆转过去的这种趋势是一项艰巨的挑战。政策委员会表明了秘书长对这一问题的高度重视，且已着手应对这一问题，并根据常务副秘书长的指导作出了决定。特别是关于监测和问责制，秘书长强调了高级管理人员、特别是各部厅首长的责任，以确保加大实施现行政策；目前正在采用的报告和问责制由管理事务部、人力资源管理厅和两性平等问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室负责监测。

115. 必须努力克服联合国系统内抑制提高女工作人员地位的非正式文化。至关重要，必须实施灵活的工作安排和工作/生活兼顾政策及做法，以确保有一个健康的工作环境，使男女工作人员能够充分发挥潜力履行其职责。公务员制度委员会、行政首长理事会和专家组在关于联合国系统女工作人员地位的报告和会议中强调了这些方面，在对两性平等问题特别顾问办公室所做调查的答复中也强调了这些方面。一个办法是，联合国系统各实体确保有效实施灵活的工作安排，其中包括强有力的宣传活动，以提高对这一政策的认识，并鼓励所有男女工作人员利用这一政策。

116. 在即将到来的时机方面，几乎所有机构都会面临大批人员退休的情况，因而有机会通过增加合格妇女的晋升和征聘，在实现两性均等方面大大加快进展。正如公务员制度委员会和特别顾问办公室的调查所示，人们似乎越来越认识到，更严格地实施临时特别措施(必须甄选具有同等资格或更合格的女候选人)和灵活的工作办法尽管仍不够充分，却是加速取得进展、提高生产率和工作满意度以实现和保持两性均衡态势的一个必要条件。最高层管理人员须为此发出连贯的强力信息。此外，原则上可将临时特别措施用于解决部、司一级妇女所占比重偏低的问题。几个实体的趋势表明，妇女即使在决策一级也仍旧集中于支助职能而非实务职能。

117. 秘书长继续致力于在秘书处实现两性均等。

附件一

截至 2007 年 12 月 31 日联合国系统各组织总部、其他常设办事处及项目专业及
以上职类工作人员员额的性别分布

组织	不叙职等 ^a		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		共计		2007年共 计	2007 年 12 月妇 女百 分比	2004 年 12 月妇 女百 分比	百分点 变化
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女				
粮农组织	14	2	37	7	103	13	302	77	330	107	157	120	78	82	10	4	1 031	412	1 443	28.6	27.7	0.9
原子能机构	5	1	7	2	27	4	168	27	229	71	181	75	12	6	0	0	629	186	815	22.8	18.5	4.3
民航组织	0	0	2	3	16	2	38	7	104	35	25	18	11	23	0	0	196	88	284	31.0	21.9	9.1
国际法院	1	0	1	0	1	0	2	0	8	4	6	11	4	6	0	0	23	21	44	47.7	34.9	12.8
公务员制度委员会	2	0	1	0	3	0	1	0	2	5	2	1	2	1	0	0	13	7	20	35.0	35.0	0.0
农发基金	4	1	6	1	8	6	55	19	44	24	15	41	10	24	2	2	144	118	262	45.0	42.0	3.0
劳工组织	5	4	15	7	37	32	234	92	177	116	82	99	15	48	7	8	572	406	978	41.5	40.3	1.2
海事组织	1	0	3	3	17	1	24	10	22	13	13	14	5	20	0	0	85	61	146	41.8	33.1	8.7
国贸中心	0	1	1	0	2	2	16	2	18	10	13	8	9	8	1	2	60	33	93	35.5	30.5	5.0
国贸中心-劳工组织	0	0	1	0	2	0	11	4	14	9	15	9	5	4	0	0	48	26	74	35.1	36.8	-1.7
国际电联	5	0	3	0	13	1	64	15	65	19	37	50	21	9	1	3	209	97	306	31.7	27.5	4.2
泛美卫生组织	0	3	1	0	22	14	41	26	136	70	31	27	13	17	1	2	245	159	404	39.4	41.8	-2.4
联合国	80	18	101	31	283	114	748	339	1 453	798	1 366	945	392	396	2	1	4 425	2 642	7 067	37.4	37.3	0.1
艾滋病规划署	2	1	5	3	16	9	64	41	50	60	27	38	3	7	0	0	167	159	326	48.8	41.2	7.6
开发署	6	7	50	19	152	77	314	169	304	174	217	124	103	148	8	14	1 154	732	1 886	38.8	38.3	0.5
教科文组织	11	1	22	7	50	14	105	68	117	79	101	137	87	127	6	20	499	453	952	47.6	45.1	2.5
人口基金	0	3	9	6	45	25	97	96	69	65	16	31	13	45	4	3	253	274	527	52.0	50.4	1.6
难民署	2	2	11	7	57	37	136	69	310	184	326	249	91	59	0	0	933	607	1 540	39.4	40.5	-1.1

组织	不叙职等 ^a		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		共计		2007年共计	2007	2004	百分点变化
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女		年12月妇女百分比	年12月妇女百分比	
儿童基金会	2	2	21	11	54	40	259	164	432	363	349	345	117	226	9	4	1 243	1 155	2 398	48.2	46.2	2.0
工发组织	1	0	5	0	26	9	68	11	39	16	49	22	15	11	6	1	209	70	279	25.1	26.6	-1.5
联合国训研所	1	0	0	0	1	1	5	5	3	2	3	5	1	2	0	0	14	15	29	51.7	55.6	-3.9
养恤基金	1	0	1	1	1	2	9	5	10	6	15	9	0	1	0	0	37	24	61	39.3	37.5	1.8
项目厅	1	0	1	0	22	5	54	8	126	35	152	65	14	8	0	0	370	121	491	24.6	28.8	-4.2
近东救济工程处	1	1	3	0	14	5	14	7	44	16	17	18	4	10	0	0	97	57	154	37.0	24.2	12.8
联合国大学	2	0	6	0	7	0	5	0	11	0	13	2	5	4	0	0	49	6	55	10.9	19.6	-8.7
万国邮联	0	0	0	0	3	0	4	0	5	5	5	6	4	6	2	2	23	19	42	45.2	22.4	22.8
世旅组织	3	0	5	3	12	2	42	13	30	13	9	5	4	3	0	0	105	39	144	27.1	36.8	-9.7
粮食计划署	2	0	3	0	7	1	13	3	19	3	21	9	5	2	0	0	70	18	88	20.5	41.6	-21.1
世卫组织	2	3	30	9	61	21	136	78	196	129	256	165	85	83	2	5	768	493	1 261	39.1	34.4	4.7
知识产权组织	18	6	38	12	161	45	478	220	347	262	116	128	45	53	4	5	1 207	731	1 938	37.7	41.5	-3.8
气象组织	6	1	13	2	27	4	69	22	75	52	52	65	16	42	0	0	258	188	446	42.2	25.8	16.4
共计	178	57	402	134	1 250	486	3 576	1 597	4 789	2 745	3 687	2 841	1 189	1 481	65	76	15 136	9 417	24 553	38.4	36.9	1.5

资料来源：联合国各实体提供的资料（2007年）。

^a UG 表示“未叙职等”，例如副秘书长、助理秘书长、常务副秘书长、助理总干事、总干事和秘书长。

附件二

截至 2008 年 6 月 30 日联合国秘书处专业及以上职类工作人员(100 和 300 号编)
按部厅和职等分列的性别分布情况

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 百分比
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女		
反恐执行局 ^a			1		1		2		6	3	7	4	2						19	7	26	26.92
经社部	6		2	1	6	2	20	10	37	24	43	41	28	26	22	18			164	122	286	42.66
外勤部		1		1	2		4		15	7	31	24	48	25	10	5			110	63	173	36.42
大会部	1		1		3	2	11	6	65	48	108	86	92	91	11	13			292	246	538	45.72
管理部/基本 建设总计划			1						1	2	2		4						8	2	10	20.00
管理部/中央 支助事务厅					1	1	8	0	17	6	29	12	28	18	12	6			95	43	138	31.16
管理部/ 人力厅				1	1	1	2	2	6	8	12	18	9	13	3	6			33	49	82	59.76
管理部/ 账户厅			1		1	1	4	3	8	15	19	22	16	21	7	3			56	65	121	53.72
管理部/副秘 书长办公室	1	2			1	1	2	2	5	4	8	4	1	3	1	1			19	17	36	47.22
管理部/ 安全理事会					1		1		3	2		3		1					5	6	11	54.55
政治部	5		2		5	2	9	6	12	13	22	19	9	7	8	5			72	52	124	41.94
新闻部					2	1	7	11	18	16	42	29	33	47	16	28			118	132	250	52.80
维和部	1		2		4	1	7	4	23	6	89	17	33	28	1	8			160	64	224	28.57
安保部	1				2	1	2	1	13	1	24	10	15	8	2	3			59	24	83	28.92
非洲经委会	1					1	7	3	27	4	34	16	40	15	12	9			121	48	169	28.40
欧洲经委会	1				1		4	3	15	6	20	10	14	12	7	8			62	39	101	38.61
拉加经委会	1						10	2	13	5	32	18	19	16	18	18			93	59	152	38.82

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 百分比
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女		
秘书长 办公厅	1	1	3	1	5		4	2	5	2	6	6		7	3	3			27	22	49	44.90
亚太经社会		1			1		8	2	20	9	41	9	30	12	12	16			112	49	161	30.43
西亚经社会	1						3	1	12	4	11	14	12	9	5	7			44	35	79	44.30
道德操守 办公室					1					1		1	1						2	2	4	50.00
维和部管理 的外地特派 团 ^b	18	1	22	3	26	1	80	18	184	58	486	170	674	291	164	130	1		1 655	672	2 327	28.88
组织间机构 ^c									1	1		1	2						3	2	5	40.00
人道协调厅	1			1	4		2	3	17	10	14	34	22	14	4	7			64	69	133	51.88
裁军事务厅	1				1	1	2	2	10	2	8	2	1	2	1	3			24	12	36	33.33
人权高专办		1		1	2	1	6	2	34	15	44	41	65	71	9	25			160	157	317	49.53
最不发达等 国家高代办	1	0				1			2	1	1	0	0	1	1	1			5	4	9	44.44
监督厅		1			1		3	2	12	7	46	15	21	37	4	5			87	67	154	43.51
法律厅	1		2		2	2	4	5	14	6	7	13	9	8	4	10			43	44	87	50.57
监察员(办公室)			1					1		1				1					1	3	4	75.00
非洲顾问办					1				1	2		1		3					2	6	8	75.00
特代办/受冲突影响儿童 ^d		1								1	2								2	2	4	50.00
区域委员会 ^e									1			1							1	1	2	50.00
行政法庭 ^f										1				1						2		100.00
赔偿委员会							1		1	1				1					2	2	4	50.00
贸发会议	1				3	2	9	5	26	10	32	16	32	25	15	12	1		119	70	189	37.04
环境署	1		1	1	7	4	30	6	56	19	81	52	57	43	10	22	1		244	147	391	37.60
伙伴基金					1		1	1	1		1			2					4	3	7	42.86

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 百分比
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女		
人居署		1		1	3		8	2	20	5	18	9	11	11	1	5			61	34	95	35.79
禁毒办	1				1	1	11	3	25	7	15	27	12	23	3	7			68	68	136	50.00
日内瓦 办事处	2			1	1	1	6	4	43	23	90	52	55	54	9	18			206	153	359	42.62
内罗毕 办事处					1		2		9	1	21	12	16	12	4	4			53	29	82	35.37
维也纳 办事处					1	1	3	2	9	7	31	18	22	15	6	5			72	48	120	40.00
共计	47	10	39	12	93	29	283	114	787	364	1 477	827	1 433	974	385	411	3		4 547	2 741	7 288	37.61

资料来源：综管系统。

- ^a 反恐怖主义委员会执行局。
- ^b 维和部管理的外地特派团。
- ^c 各组织间机构，包括联合检查组。
- ^d 秘书长儿童与武装冲突问题特别代表办公室。
- ^e 各区域委员会纽约办事处。
- ^f 联合国行政法庭。