

大会

Distr.: General
14 September 1998
Chinese
Original: English

第五十三届会议
临时议程* 项目 106 和 122
提高妇女地位人力资源管理

提高秘书处妇女的地位

秘书长的报告

目录

段次 页次

一. 导言.....	1-6	5
二. 现况概述.....	7-23	5
A. 秘书处专业人员以上职等工作人员性别分布情况.....	7-16	5
B. 秘书处专业人员以上职类工作人员的任用和晋升.....	17-21	15
C. 一般事务人员及有关职类中的妇女.....	22	17
D. 联合国系统各组织专业人员以上职类工作人员的性别分布情况.....	23	17
三. 为实现两性平等而采取的措施.....	24-51	17
A. 为妇女采取的特别措施.....	24-30	17
B. 对外公布 P-5 及以上员额的空缺.....	31	18
C. 倡导和推广.....	32-37	18
D. 参加机构调动系统(调动系统).....	38-39	19
E. 妇女问题协调人访问前南斯拉夫境内各维持和平特派团.....	40-43	19

* A/53/150。

目录(续)

段次 页次

F. 对性别问题敏感的训练和将性别问题纳入主流.....	44-47	20
G. 辅导女工作人员.....	48-49	21
H. 一般事务人员及有关职类中的妇女.....	50	21
I. 其他事项.....	51	21
四. 结论.....	52-63	21

表

1. 联合国秘书处所有任期一年或更长的专业人员以上职等工作人员的性别分布情况,按部厅和职等分列,截至 1998 年 6 月 30 日	6
2. 联合国秘书处任用受地域分配限制的专业人员以上职等工作人员的性别分布情况,按部厅和职等分列,截至 1998 年 6 月 30 日	8
3. 联合国秘书处任用受地域分配限制的 D-1 及以上职等工作人员的性别分布情况,按部厅和职等分列,截至 1998 年 6 月 30 日	10
4. 联合国秘书处任用受地域分配限制的专业人员以上职等工作人员和所有专业人员以上职等工作人员对照,按部厅和职等分列,截至 1998 年 6 月 30 日	12
5. 联合国秘书处任用受地域分配限制的妇女人数和所占百分比对照,截至 1988 年 6 月 30 日和 1998 年 6 月 30 日	13
6. 联合国秘书处任用受地域分配限制的专业人员以上职等工作人员的性别分布情况,截至 1998 年 6 月 30 日	14
7. 1996 年 7 月 1 日至 1998 年 6 月 30 日期间任用的联合国秘书处专业人员以上职等工作人员的性别分布情况	15
8. 1996 年 7 月 1 日至 1998 年 6 月 30 日期间被提升的专业人员以上职等工作人员的性别分布情况	16

附件

一. 行政协调委员会关于两性平等和将性别问题纳入联合国系统工作主流:行动承诺.....	24
二. 截至 1996 年 12 月 31 日联合国系统各组织专业人员以上职等工作人员的性别分布情况.....	25

简称

预防犯罪中心	国际预防犯罪中心
裁军部	裁军事务部
经社部	经济和社会事务部
会议部	大会事务和会议事务部
人道部	人道主义事务部
管理部	管理事务部
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/后勤司 ^a	维持和平行动部/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
西亚经委会	西亚经济社会委员会
高级专员/人权中心	联合国人权事务高级专员/人权事务中心
提高妇女地位研训所	提高妇女地位国际研究训练所
组织间机构	组织间机构
	联合检查组
	行政问题协商委员会
	国际电子计算中心
	资料系统协调委员会
人道协调厅	人道主义事务协调厅
中央支助事务厅	中央支助事务厅
人管厅	人力资源管理局
内部监督事务厅	内部监督事务厅

^a 分配到维持和平特派团服务的任期一年或更长的所有工作人员。

法律事务厅	法律事务厅
帐户厅	方案规划、预算和帐户厅
秘书长办公厅	秘书长办公厅
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
药物管制署	联合国药物管制署
开发计划署	联合国开发计划署
环境规划署	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
人口基金	联合国人口基金
难民专员办事处	联合国难民事务高级专员办事处
儿童基金会	联合国儿童基金会
妇发基金	联合国妇女发展基金
养恤金秘书处	联合国合办工作人员养恤基金秘书处 和联合国工作人员养恤金委员会
日内瓦办事处	联合国日内瓦办事处
联伊办	联合国伊拉克方案办公室
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	秘书长根据安全理事会第 687(1991)号 决议所设联合国特别委员会

一. 导言

1. 大会 1997 年 12 月 12 日第 52/96 号决议重申在 2000 年实现联合国系统内所有职类员额两性各占半数的目标,但必须充分尊重公平地域分配原则和符合《联合国宪章》第一〇一条的规定,并考虑到一些国家,特别是发展中国家和经济转型期国家妇女无人任职或任职人数不足的情况。大会还关注 D-1 及以上职等妇女任职人数仍然低得令人无法接受,呼吁秘书长充分执行提高妇女在秘书处地位战略行动计划(1995-2000 年),¹以实现两性各占半数的目标,特别是在 D-1 及以上职等。

2. 男女在各个级别分享权力和作出决策方面不平等已被《第四次妇女问题世界会议北京宣言和行动纲要》² 确定为重大的关切领域。为了支持《行动纲要》,行政协调委员会于 1998 年 3 月通过了一项关于两性平等和将性别问题纳入联合国工作主流的声明(ACC/1998/4)。该声明载于本报告附件一,它是一项采取行动的承诺,明确规定两性平等为国际社会和联合国共同制度各组织的战略目标。

3. 1998 年春季,国际公务员制度委员会第四十七届会议审查了妇女在共同制度各组织的地位问题。³ 委员会指出,过去 12 年,尽管在改善妇女在各组织任职情况方面确实取得了一些进展,但进展速度太慢,1984 年至 1996 年期间,妇女任职人数平均每年增加不到 1%。委员会的结论与 1996 年秘书长关于秘书处组成的报告的结论相呼应。该报告预测,按目前的比率,而且所有其他因素都不变的话,秘书处主任或以上职类在 2006 年之前、专业人员职类在 2007 年之前,都不可能达到两性平等的目标。⁴

4. 由于进展缓慢,需要协同努力和采取新的倡议,来实现到 2000 年达到全面性别均衡和专业人员以上职类每一职等性别均衡的目标。为实现这一目标规定明确的问责制,是秘书长战略中的一项关键内容。根据秘书长改革联合国行政管理的对策,各部厅的主管将承担首要责任,必须对在其部门中实现性别均衡负责(见下面第 29 段)。

5. 本报告是遵照大会第 52/96 号决议的要求向大会提交的。报告分为三节。第二节概述联合国秘书处妇女任职的情况。第三节审查为实现秘书处两性平等而采取的措施。第四节提出结论和改善秘书处妇女任职情况的战略。

6. 为了向会员国提出更全面的数据,第一节所载的统计报表已予扩充,除了任用受地域分配限制的工作人员外,还包括任期一年或更长的所有专业人员以上职等的工作人员。

二. 现况概述

A. 秘书处专业人员以上职等工作人员性别分布情况

7. 由于大会决定把到 2000 年实现受地域分配限制的员额两性各占半数的目标扩大到所有职类的员额,因此表 1 开列了所有任期一年或更长的专业人员以上职等工作人员性别分布情况的资料。这个表既包括任用受地域分配限制的工作人员,也包括需要特殊语言条件的工作人员,以及任用限于某个办公厅、特派团、基金或方案的工作人员。后两组工作人员不须服从用来指导如何估计每一会员国国民比较任职情况的适当幅度办法。表 2 只说明任用受地域分配限制的专业人员以上职等工作人员性别分布情况。关于工作人员组成的进一步资料,见秘书长关于秘书处组成的报告。

(注： 表 1 和表 2 是横表,放在本文件最后!!!)

8. 截至 1998 年 6 月 30 日,任用受地域分配限制的妇女的百分比为 36.9%,在 2 400 名工作人员中有 885 名妇女。所有任期一年或更多的妇女的百分比略低,为 34.6%;在 4 164 名工作人员中有 1 441 名是妇女。

秘书处各部厅中妇女的任职情况

9. 鉴于大会决定把两性各占半数的目标扩大到所有职类员额,而不仅仅是受地域分配限制的员额,因此应当以表 1 为依据,按部门审查妇女任职情况。表 1 包括任期一年或更长的所有工作人员。

10. 截至 1998 年 6 月 30 日,大多数部门都实现了妇女占重要比例的目标,有两个厅甚至超过了总的性别均衡目标(管理部/人管厅和新闻部)。但是,在下列八个厅⁵中,妇女人数仍然低于工作人员总数的 30%:环境规划署、西亚经社会、人道协调厅、欧洲经委会、预防犯罪中心、人类住区中心、贸发会议和非洲经委会。按部门划分、任用受地域分配限制的工作人员性别分布情况显示类似的模式(表 2)。如表 3 所示,到 1998 年 6 月 30 日,在 D-1 及以上职等中达到 50%目标的厅只有管理部/人管厅(五名妇女对三名男子)和预防犯罪中心(一名妇女和一名男子)。

表 3 联合国秘书处任用受地域分配限制的 D-1 及以上职等

工作人员的性别分布情况

按部厅和职等分列,截至 1998 年 6 月 30 日

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		
特委会								1	0	1	1	100.0%
人管厅				1	1	2	2	2	3	5	8	62.5%
预防犯罪中心					1			1	1	1	2	50.0%
秘书长办公厅	1	1		1	2	2	2		5	4	9	44.4%
非洲经委会	1					1	6	4	7	5	12	41.7%
管理部	1						4	3	5	3	8	37.5%
政治部	1		2		4	1	7	6	14	7	21	33.3%
新闻部	1				4	1	9	6	14	7	21	33.3%
高级专员/人权事务中心		1	1		1		2	1	4	2	6	33.3%
内部监督事务厅	1						1	1	2	1	3	33.3%
人类住区中心					1		1	1	2	1	3	33.3%

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		
养恤金秘书处							2	1	2	1	3	33.3%
维也纳办事处					2		2	2	4	2	6	33.3%
会议部	1		1		2	1	8	4	12	5	17	29.4%
拉加经委会	1				1		6	3	8	3	11	27.3%
亚太经社会	1					1	8	2	9	3	12	25.0%
环境规划署	1				1	1	1		3	1	4	25.0%
经社部	1		1	1	9	2	21	7	32	10	42	23.8%
法律事务厅	1		1		3		5	3	10	3	13	23.1%
帐务厅			1		4		2	2	7	2	9	22.2%
欧洲经委会	1						7	2	8	2	10	20.0%
日内瓦办事处	1				2		5	2	8	2	10	20.0%
药物管制署	1				2		2	1	5	1	6	16.7%
贸发会议	1		1		1	1	15	2	18	3	21	14.3%
维和部	1		2		2		9	2	14	2	16	12.5%
西亚经社会	1					1	6		7	1	8	12.5%
中央支助事务厅			1		1		7	1	9	1	10	10.0%
裁军部	1				1		2		4	0	4	0.0%
维和部/后勤司	1				1		4		6	0	6	0.0%
组织间机构					1				1	0	1	0.0%
人道协调厅	1				3		2		6	0	6	0.0%
赔偿委员会			1		1				2	0	2	0.0%
联伊办	1								1	0	1	0.0%
内罗毕办事处							1		1	0	1	0.0%
共计	22	2	12	3	51	14	149	60	234	79	313	25.2%

资源来源：人管厅人力资源管理和信息管理系统处。

秘书处妇女按职等分列的任职情况

11. 如表 4 和附图所示,各职等任用受地域分配限制的妇女任职人数比任期一年或更长的工作人员中妇女的相应百分比要高,但副秘书长一级除外。这两组统计数字显示,P-2 级已基本达到性别均衡,但较高职等的情况仍相去甚远。此外,P-3 级中妇女人数最多,而 P-4 级中则男子人数最多。

表 4 联合国秘书处任用受地域分配限制的专业人员以上职等
工作人员和所有专业人员以上职等工作人员对照
按部厅和职等分列,截至 1998 年 6 月 30 日

职等	受地域分配限制的工作人员			所有工作人员		
	男	女	妇女	男	女	妇女所占百分比
副秘书长	22	2	8.3%	24	3	11.1%
助理秘书长	12	3	20.0%	20	3	13.0%
D-2	51	14	21.5%	78	18	18.8%
D-1	149	60	28.7%	209	65	23.7%
P-5	305	139	31.3%	483	200	29.3%
P-4	435	241	35.7%	868	414	32.3%
P-3	348	253	42.1%	737	480	39.4%
P-2	193	173	47.3%	299	249	45.4%
P-1	...	...	...	5	9	64.3%
共计	1 515	885	36.9%	2 723	1 441	34.6%

妇女所占
百分比

受地域
分配限
制的工
作人员

所有
工作
人员
副 秘 书 长
助 理
秘 书 长
职 等

资料来源： 人管厅人力资源管理和信息管理系统处。

12. 尽管妇女仍然集中在较低职等,但如表 5 和附图所示,在 P-5 至 D-2 职等任职的妇女人数已明显增加。例如,在 P-5 一级,任用受地域分配限制的妇女人数从 1988 年 6 月的 59 名增至 1998 年 6 月的 139 名,在此期间共上升了 18.9%。在 D-1 一级,任用受地域分配限制的妇女人数在同期内从 19 名增至 60 名,上升了 20.1%。

表 5 联合国秘书处任用受地区分配限制的妇女人数和所占百分比对照
截至 1988 年 6 月 30 日和 1998 年 6 月 30 日

职等	1988 年 6 月 30 日		1998 年 6 月 30 日	
	人数	所占百分比	人数	所占百分比
副秘书长	2	7.7	2	8.3
助理秘书长	1	5.3	3	20.0
D-2	5	5.7	14	21.5
D-1	19	8.6	60	28.7
P-5	59	12.4	139	31.3
P-4	162	23.3	241	35.7
P-3	251	39.0	253	42.1
P-2	137	43.2	173	47.3
P-1	27	73.0	-	-
共计	663	26.3	885	36.9

妇女所占
百分比

1988 年

1998 年

职等

副秘书长

助理秘书长

资料来源: “秘书长关于提高秘书处妇女地位的报告”(A/C.5/43/14,1998 年 10 月 14 日)人管厅人力资源管理和信息管理系统处。

13. 自秘书长上次提交关于提高妇女地位的报告以来,任用受地域分配限制的 D-1 及以上职等妇女人数明显增加,从 62 名增至 79 名。这与在这些级别任职的妇女人数从 1997 年 6 月的 20.1%大幅度增加为 1998 年 6 月的 25.2%的情况相对应。

秘书处妇女按区域分列的任职情况

14. 表 6 和附图描述按区域分列,任用受地域分配限制的妇女任职情况。总共有 885 名妇女的任用受地域分配限制,其中来自北美洲和加勒比(253 名)和西欧(207 名)两个区域的人数依然最多。这个数据与联合国系统的趋势相符。在秘书处,与男子相比,来自这些区域的妇女工作人员所占比例也最大。在妇女总人数中,来自东欧(35 名)和中东(36 名)的妇女人数最少。与男子相比,东欧妇女任职人数最少(14.2%),其次是非洲(23.1%)。

表 6 联合国秘书处任用受地区分配限制的专业人员以上职等
工作人员的性别分布情况
截至 1998 年 6 月 30 日

区域	男	女	共计	妇女所占百分比
非洲	277	83	360	23.1
亚洲及太平洋	239	192	431	44.5
东欧	212	35	247	14.2
西欧	345	207	552	37.5
拉丁美洲	128	75	203	36.9
中东	69	36	105	34.3
北美洲和加勒比	233	253	486	52.1
其他	12	4	16	25.0
总计	1 515	885	2 400	36.9

工作人员
数目

女	男	区域
西欧		
北美洲和加勒比		
亚洲及太平洋		
非洲		
东欧		
拉丁美洲		
中东		
其它		

资料来源：人管厅人力资源管理和信息管理系统处。

妇女在需要特殊语文条件职位任职的情况

15. 至于需要特殊语文条件的工作人员的性别分布情况,妇女的比例已从 1997 年 6 月的 36.1%(317 名)略增为 1998 年 6 月的 37.0%(318 名)。

妇女在项目员额中的任职情况

16. 截至 1998 年 6 月 30 日,项目员额中妇女的百分比是 26.6%(195 名女性),而 1997 年 6 月时为 23.3%(177 名女性)。

B. 秘书处专业人员以上职类工作人员的任用和晋升

17. 表 7 和附图描述过去两年期间经由国家竞争性考试、语文考试以及任用和升级机构任用的 P-2 至 D-1 级的男女人数。表 8 和附图显示过去两年期间 P-3 至 D-1 级被提升的妇女人数。

表 7 1996 年 7 月 1 日至 1998 年 6 月 30 日期间任用的联合国秘书处
专业人员以上职等工作人员的性别分布情况

职等	1996 年 7 月 1 日至 1997 年 6 月 30 日期间任用			1997 年 7 月 1 日至 1998 年 6 月 30 日期间任用		
	男	女	妇女所占百分比	男	女	妇女所占百分比
D-1	7	5	41.7	5	1	16.7
P-5	4	5	55.6	13	6	31.6
P-4	7	2	22.2	22	15	40.5
P-3 ^a	12	8	40.0	35	26	42.6
P-2	19	14	42.4	27	32	54.2
共计	49	34	41.0	102	80	43.9

妇女所占
百分比

1996 年 7 月至 1997 年 6 月

1997 年 7 月至 1998 年 6 月

职等

资料来源：人管厅任用和升级委员会秘书处,第四组;人力资源管理和信息管理系统处。

P-2 和 P-3 职等的数字包括通过国家竞争性考试和语文考试征聘的工作人员。

表 8 1996 年 7 月 1 日至 1998 年 6 月 30 日期间被提升的专业人员以上职等工作人员
的性别分布情况

职等	1996 年 7 月 1 日至 1997 年 6 月 30 日`			部/厅内部 被提升人数	跨部/厅 被提升人数	1997 年 7 月 1 日至 1998 年 6 月 30 日			部/厅内部 被提升人数	跨部/厅 被提升人数
	男	女	妇女所占 百分比			男	女	妇女所占百 分比		
D-1	11	5	31.3	12	4	11	14	56.0	23	2
P-5	19	25	56.8	39	5	38	21	35.6	55	4
P-4	32	24	42.9	52	4	61	49	44.5	104	6
P-3	13	15	53.6	25	3	33	38	53.5	56	15
共计	75	69	47.9	128	16	143	122	46.0	238	27

妇女所占
百分比

1996 年 7 月至 1997 年 6 月

1997 年 7 月至 1998 年 6 月

职等

资料来源:人管厅任用和升级委员会秘书处。

18. 自 1997 年 6 月以来,共有五名男子和八名妇女(61.5%)通过一般事务人员晋升专业人员竞争性考试,从一般事务人员职类晋升到 P-2 级。

19. 如表 7 所示,在 1997 年 7 月 1 日至 1998 年 6 月 30 日期间任用的妇女人数百分比(43%)较前一年(41.0%)增加了。但是,如果把通过国家竞争性考试和语文考试而任

用的人数排除在外的话,任用的妇女百分比就明显下降,从 42.5%降至 37.9%。这种情况在 P-5 至 D-1 级别特别明显。同样,尽管晋升人数从 144 名增至 265 名,但被提升的妇女的比例却略有下降,从 47.9%降至 46.0%。不过在 D-1 一级,被提升的妇女人数明显增加,从 31.1%增至 56.0%。

20. 必须指出,与总人数相比,每年任用的人数很少,从而限制了全面改善秘书处妇女任职情况的机会。上述数据显示,必须优先制订妇女征聘综合计划,其中要考虑到各部厅预计需要的工作人员数量,以及这些所需员额对整个联合国人员配置的影响。

21. 1997 年 6 月至 1998 年 6 月期间,晋升到 P-5 级的妇女人数百分比下降(从 56.8%降至 35.6%)和在 P-5 级任职的妇女百分比下降(从 55.6%降至 31.6%)的情况尤其令人关注。因此,将特别重视这个职等,以确保在内部和外部找到足够数量的合格妇女人选,考虑让她们填补 P-5 级的空缺员额。

C. 一般事务人员及有关职类中的妇女

22. 一般事务人员及有关职类中的工作人员大部分是妇女(妇女 4 162 名,男子 3 539 名)。尽管妇女在一般事务人员职类中占 56.7%,但在警卫和工匠职类中,妇女任职人数却不足,分别只占工作人员的 4.5%和 3.2%。

D. 联合国系统各组织专业人员以上职类工作人员的性别分布情况

23. 根据大会第 52/96 号决议中的请求,附件二开列截至 1996 年 12 月 31 日联合国共同制度各组织专业人员以上职类工作人员性别分布的统计数据。这些统计数据来自行政问题协商委员会(行政协商会)秘书处每年发表的统计数据表。⁶ 关于妇女在共同制度各组织的地位的进一步资料,见国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)最近发表的关于这个问题的报告中。³

三. 为实现两性平等而采取的措施

A. 为妇女采取的特别措施

24. 为执行大会关于提高秘书处妇女地位的任务规定,秘书长制订了一系列适用于征聘、提升和安插妇女的特别措施。这些措施的目标是实现秘书处内部两性各占半数的目标。它们将一直生效,直到秘书长认为在实现两性均衡的目标方面已经取得重大进展。

25. 为了进一步加紧执行为实现秘书处内部两性平等而采取的特别措施,由性别问题和提高妇女地位问题特别顾问主持的工作组审查并订正了行政指示 ST/AI/412 内载的实现两性平等特别措施。订正行政指示阐明并加强特别措施的各项规定,并载列监测措施执行情况的增强机制,包括确保管理人员交代责任的制度。

26. 关于甄选和安插妇女人选的特别措施适用于整个秘书处,用以填补尚未在总体上和各职等达到两性各占半数目标的各部厅的所有专业人员以上职类空缺。

27. 如妇女人选的资格大体上相当于或远远高于与其竞争的男性人选,则其审查和甄选准则将予收紧,具体规定在比较人选的资格和经验时必须根据出缺员额的核心条件,而不是根据次要考虑因素在甄选男性人选以填补未达到性别均衡目标的各部厅的员额时,方案管理人也必须提供资料说明被推荐的男性人选的资格和经验远远

胜于未被推荐的女性人选。为了改善妇女职业发展机会,这些准则也适用于审查和甄拔临时被派任较高职位的妇女工作人员。

28. 有人对男子受不平等待遇表示关注。必须强调,按照《联合国宪章》第一百零一条,男女都应予以充分考虑,该条规定工作人员的选用应以才干、忠诚和效率为首要考虑。如第 19 至 21 段和表 7 和 8 所示,过去两年期间获任用和提升的男性人数超过女性。在几个部门和工作地点,男性仍占工作人员的 60%以上。

29. 按照特别措施,人力资源管理厅(人管厅)将协助各部厅物色合格的妇女人选,确保合格妇女被列入应聘人员名单内,以填补出缺员额。人管厅还将监测按职业分列的妇女任职情况,查明并开发征聘来源,以增加妇女人选数目,填补妇女任职人数不足的职类的员额。人管厅将视情况需要同性别问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室协商,制订征聘、安插和提升妇女的职业指标。

30. 按照秘书长关于联合国管理改革的战略,各部厅主管将在执行特别措施方面负起主要责任,并对此作出交待。按照新的特别措施,各部厅主管将制订具有特定指标的行动计划,以便在本部门实现性别均衡目标,包括 D-1 及以上职等的员额。这些计划将包括评估各厅内各职等的性别分布情况,由方案管理人员评价有助于或不利于在其部门实现性别均衡目标的因素。人管厅与性别问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室将监测和评价全面实施为妇女采取的特别措施的情况,并向秘书长提出报告。各部门主管必须向秘书长交待在其部门实现行动计划的结果。

B. 对外公布 P-5 及以上员额的空缺

31. 实现性别均衡目标有两个主要方法。一,征聘妇女;二,安插和提升妇女。提高妇女升级和安插率虽然可以改善职等分布情况,但只能通过征聘才能达到两性各占半数的总目标。为了增加征聘妇女的机会,改善秘书处所有工作人员的地域分布情况,主管人力资源管理助理秘书长于 1998 年 2 月决定规定对外公布所有 P-5 至 D-2 职等员额的空缺,但 P-5 语文员额除外。⁷这是一项受人欢迎的倡议,将增加可被甄拔担任高级干事职等以上决策职位的妇女人选数目。应当指出,按照工作人员条例第 4.4 条,并在遵守《联合国宪章》第一百零一条规定的条件下,填补空缺时,应当充分考虑到已在联合国任职的人员不可或缺的经历和经验。

C. 倡导和推广

32. 两性平等的目标不仅意味着员额的编制达到性别均衡,而且意味着建立一个不受骚扰、有助于男女工作人员全面及平等地参加联合国工作的有利的工作环境。性别问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室的主要职能之一,是使人们更加认识和支持为实现性别均衡和建立一个对性别问题敏感的工作环境而提出的倡议。

33. 性别问题特别顾问和妇女问题协调人几次正式访问总部以外的其他办事处,如,联合国日内瓦办事处、联合国维也纳办事处、亚太经社会、拉加经委会和维持和平特派团,以便从工作人员和行政当局获得关于当地实际情况的第一手资料,审查在实现性别均衡方面所取得的进展,评价这些区域的妇女工作人员的服务条件,向管理人员和工作人员介绍促进秘书处内部性别均衡和两性平等的措施。

34. 性别问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室印发的季刊《网络》是宣播和交换性别问题信息的论坛。季刊定期增订性别统计数字以及关于性别问题的最新决

议、行政指示及其他政策和问题。此外,该简讯还登载关于职业管理、建立联系、妇女参与维持和平工作和担任导师等题目的文章。简讯以复印文本和电子形式广泛分发给秘书处工作人员、共同制度的其他组织和各常驻代表团。

35. 妇女问题协调人是 ORIGIN 的成员之一,ORIGIN 是联合国系统内外人力资源管理和性别问题资深专家的网络。这个网络提供一个论坛,交流对共同关心的性别问题的想法和经验,也用于分发空缺通告,物色合格妇女在参与组织的高级职位任职。ORIGIN 成员在 1998 年 7 月的一次年度会议上商定,这个网络将在个别组织内部查明最佳的人力资源管理方法,备供共同审查和审议。

36. 提高妇女地位司、妇发基金和提高妇女地位研训所开办的网址:妇女观察(<http://www.un.org/womenwatch>)选载联合国秘书处的某些空缺通告,并提供与其他网址连接的网链,这些网址由秘书处和共同制度的其他组织维持,载有关于所有对外招聘人员的空缺的信息。由于妇女观察载有最新信息说明联合国为促进妇女利益所作的努力,而且由于它最终将成为获得联合国全系统内关于总体妇女问题的信息的网,因此人们认为妇女观察是争取广泛的目标对象的一种非常有效的手段。

37. 秘书处与儿童基金会、开发计划署、人口基金、妇发基金、工作人员委员会和妇女平等权利小组合作,于 1998 年 4 月 23 日举办第三次带我们的女儿上班日的年度庆祝活动。继《世界人权宣言》五十周年纪念之后,该日的主题是“设想所有女童都享有权利的那一天”。有 800 多名女童参加了这项活动,她们有机会与杰出的妇女模范(包括女大使、担任公职的知名妇女)和联合国工作人员交谈。还向她们介绍了联合国各项的实质性工作方案,使其体会到一个多文化国际组织的工作环境。

D. 参加机构调动系统(调动系统)

38. 行政问题协商委员会(行政协商会)连同行政协调委员会信息系统协调委员会正在发展一个名为参加机构调动系统(调动系统)的数据库,为工作人员的机构间调动提供便利。调动系统的目的是特别鼓励妇女调动,使共同制度各组织内有兴趣的工作人员能将其履历输入数据库,以便参加组织的人事干事能够寻找符合其需要的人选。该系统还为工作人员配偶和其他有关人士的就业提供便利,因为这些人的履历也可以输进数据库。

39. 在项目的第一期,工作人员可以通过电子形式填写并向自己所选的组织提交简历表。这一期已进入软件研制的最后阶段。第二期的目标是设立一个可检索的履历数据库,参加组织的征聘人员可从数据库查找这些资料。如按照设想联合国系统以及其他国际组织都参加这项倡议,则一个国际性的应聘人员机构间名册将由此产生。

E. 妇女问题协调人访问前南斯拉夫境内各维持和平特派团

40. 妇女问题协调人应维持和平行动部邀请,于 1998 年 6 月正式访问前南斯拉夫境内各维持和平特派团,目的是直接评价妇女在维持和平行动中的特殊境况,查明特别受关注的问题,审查改善性别均衡的机会。协调人与秘书长特别代表、军事人员和文职人员、管理人员和一般工作人员会晤,向他们介绍联合国关于两性平等和性别均衡的政策,征求他们对在维持和平行动中可以采取什么措施以创建一个对性别问题更加敏感的工作环境的看法。

41. 妇女问题协调人回来后同主管维持和平行动副秘书长及其高级工作人员会晤,审查特派团的调查结果,并讨论改善妇女在维持和平行动中境况的建议和倡议。由于维持和平行动结合多种学科,与民间社会许多阶层直接交往,因此妇女的不同观点和生活经验肯定为缔造和建立和平的进程带来新的内容和动力。大家议定,增加妇女在各职等和各职类的任职人数会对维持和平行动和特派团的工作条件产生积极的影响。并指出妇女担任高级决策职位人数少是特别受关注的领域。大家商定,性别问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室将协助和支助维持和平行动部不断努力物色可以出差的合格妇女包括在高级决策职位的妇女。

42. 继协调人的访问后,维持和平行动部正在审查特派团工作人员的训练方案,以确保被分派特派团任务的所有人员注意性别问题,认识联合国关于两性平等的目标和政策。维持和平行动部还征求会员国的意见与合作,以便制订对性别问题敏感的训练的共同方式。

43. 在妇女问题协调人从前南斯拉夫回来后,特别顾问与她于 1998 年 6 月参加了一个由儿童基金会主办的非常有用的讨论会,探讨在国际维持和平工作中保护儿童和儿童权利的性别观点问题。

F. 对性别问题敏感的训练和将性别问题纳入主流

44. 对性别问题认识的训练已纳入关于领导、管理和行政的工作人员发展方案。这些训练课程利用个案研究和通过重点讨论小组研讨性别问题,其目的是提高参加者对关于性别问题的假设和看法的认识,使他们知道这些问题如何影响工作场所。这些课程涉及一般性的管理问题,除此之外,还于 1997 年 11 月和 12 月为警卫和安全事务处 188 名工作人员开办一项重视多样化的训练方案,其中特别针对受关注的性别问题。

45. 将性别问题纳入主流和工作场所的性别问题是 1998 年 5 月为政治事务部 168 名工作人员主办的一连串讲习班的重点。讲习班是为了促使各级管理人员和工作人员参加讨论如何可以改变该部门的工作及其管理方式,使其能更充分地反映性别观点。参加者研讨了处理性别问题的最佳做法,并就如何促进性别观点提出建议。继讲习班后,主管政治事务副秘书长设立了一个部内管理咨询小组由一批具有代表性兼顾职等和性别均衡的工作人员组成,就性别和管理问题向他提供意见。

46. 非洲经济委员会于 1997 年 11 月开办了一个对性别问题敏感的训练和将性别问题纳入主流的方案。79 名专业和主任职等工作人员参加了训练。训练的重点是培养对性别问题的认识,了解将性别问题纳入主流的概念,以及应用性别分析方法来审查各部门的方案和项目。亚洲及太平洋经济社会委员会也于 1998 年 6 月为 40 名专业人员主办了对性别问题敏感的训练。联合国维也纳办事处将于 1998 年 11 月开始为大约 200 名工作人员开办一个性别训练方案。

47. 将为其它部厅举办关于将性别问题纳入主流和工作场所性别问题的训练方案。每个方案将迎合个别部厅的独特需要,结合政治事务部首先开办的方案所取得的经验。

G. 辅导女工作人员

48. 性别问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室的一项重要职能,是就与工作环境有关的合同问题和职业发展问题和事项,向女工作人员提供意见和协助。自 1996 年以来,各部厅和工作地点有 200 多名妇女曾与妇女问题协调中心和特别顾问联系,寻求指导和咨询。

49. 提请特别顾问办公室注意的事项可分类如下:按照为妇女采取的特别措施予以任用和提升的个案;因家庭理由在工作地点之间的调职;工作场所的骚扰;性骚扰;在工作人员调动方案下的安插;上诉过程的延误。特别顾问办公室与人力资源管理厅和有关部门合作,成功地处理了若干案件。

H. 一般事务人员及有关职类中的妇女

50. 一般事务人员及有关职类的大部分工作人员都是妇女,她们对联合国的工作和运作贡献重大。但这些贡献往往没有获得充分的赏识,她们的才能也没有得到充分的利用。例如,妇女转入专业职类的机会因为拨给一般事务人员晋升专业人员的考试的员额数目有限而受影响,此外,一般事务工作人员在部门之间的调动显然不够:在 1997 年 7 月 1 日至 1998 年 6 月 30 日期间升级的 168 名一般事务工作人员中,只有 4 名曾在部厅之间调动。因此应当采取措施,便利工作人员调职并在各职务和部门之间调动。部门主管应带头为这些职类的工作人员的发展和职业发展提供便利,包括通过在管理下在员额和外派任务之间轮调、在某一职业类内和职业类之间调动、以及获得不同领域的技能等方法。

I. 其他事项

51. 秘书长在向大会提交的关于人力资源管理的报告中,论述了关于工作与家庭生活问题等方面、改善考绩报告制度的性别组成部分、制订工作人员技能清单和联合国骚扰事件调查现况的发展。

四. 结论

52. 自秘书长上次提交关于提高秘书处妇女地位的报告(A/52/408)以来,在改进妇女在 D-1 及以上职等任职情况方面取得了重大进展。虽然在最高职等取得的进展令人鼓舞,但妇女总体任职情况的改进步伐仍令人关切。在专业人员以上职等任职的妇女相对于男子只略有增加,这主要归因于工作人员更替缓慢:每年任命人数与总人数相比仍比较少,因而限制了大幅增加妇女任职人数的机会。

53. 本报告第二节指出,已经部署多项战略以支助实现秘书处两性平等的目标。但经验表明,管理上作出承诺和实行问责制度是成功执行促进性别均衡措施的关键所在。在组织安排上更加如此,因为任命和提升的机会不多。在这种环境中,能否取得进展取决于认真和有目标明的规划。

54. 目前,秘书长关于性别问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室正分析妇女总体任职情况,并按每一部厅的职等和进行职务进行分析。秘书长将根据这些分析的结果,请方案管理人员制订行动计划,并订立在其部门内实现性别均衡目标的具体批标。这些计划将适应个别办公厅的所需员额,同时考虑直到 2000 年的预测空缺,包括按性别分列的退休人员以及可列入后备应聘人选的合格妇女人数。每项计划都将估量妇女目前任职情况与实现两性平等目标所需人数之间的差距。由于各部门改进妇

女任职情况的机会不同,将为每个办公厅制订任命妇女的具体指标。尔后,还将根据这些指标对整个秘书处人员编制的影响予以审查和改进。

55. 现已制定一项性别行动计划样板,说明设想可改进妇女任职情况的各项战略。该计划以一个部门的人员编制为基础,虽然这个部门是假想的,但却具有秘书处各部厅许多典型特点。样板部门是一个致力于审查和分析某些领域的社会发展状况的小型组织。1998-1999 年方案预算共核准了 109 个员额,在这 109 个员额中,现有空缺 10 个,另外六个只准从 1999 年 1 月 1 日起才予填补,余下的 93 个员额中男女现分别占 67 个和 26 个(妇女占 28%)。除目前员额配置表上的 16 个空缺外,到 2000 年还将因工作人员退休而空出 10 个员额。这 10 个员额中,只有一个现由妇女担任。

56. 根据上述人员编制面概貌,设想会出现以下情形,以说明不同的征聘和提升指标对妇女任职人数的影响。一种情形假定,预测到 2000 年将出现的 26 个空缺,其中 50%将由妇女填补。在这种情形下,妇女在该部门中所占百分比将从 28%增至 35%。如果所有空缺都由妇女填补,妇女任职人数将增至 47%,但仍低于两性平等目标 3 个百分点。虽然这些情形有助于查明改进妇女在某一部门任职总体情况的机会和限制因素,但在制订改进性别均衡的现实且具体的部门计划时必须考虑到一些因素,如按性别、职等和职业开列的工作人员分布情况。

57. 本报告第一节指出,妇女仍集中在专业人员职类中较低职等,大部分妇女在 P-3 职等。虽然通常有一批可提升到 P-3 职等的足够合格妇女人选,但随后每一职等的合格妇女人选减少,因为妇女在这些职等任职人数较少,而且按职业类开列的妇女任职人数也相应变动。在样板部门中,大部分空缺是 P-4 及以上职等的职业,妇女在这些职业任职人数不足。此外,一些有资格被提升到出缺的 P-5 和 D-1 职等的妇女最近才晋升到目前的职等,因此进一步限制了内部合格妇女人选的数目。

58. 根据样板部门中按性别和职业开列的工作人员性别分布情况,可执行一些战略以促进性别均衡。这些战略包括事先根据即将出缺职位所需的资历、能力和技能,对部内可能适合的妇女人选进行评估。合格妇女人选在实务或管理方面的差距可通过以下办法予以解决:有目标的培训方案;重新制订工作计划以扩充妇女的技能和经验;或让妇女轮流担任各种职务并在各组织单位任职。为了增加妇女后备人选数目,也可努力从秘书处其他部厅和联合国系统其他组织中寻找合格的妇女,也可通过行政渠道寻找,以物色外部妇女人选。

59. 由于在样板部门中,妇女担任涉及部门工作方案这类重要职务的人数不足,还可制订职务指标。如果 P-3 职等的内部妇女人选不够,可授权对外公布 P-4 职等员额空缺,以达到这些指标。

60. 为了尽量增加改进妇女在秘书处总体任职情况的机会,各部厅必须努力将妇女的征聘和提升率增至所有空缺的 50%以上。1997 年 7 月 1 日至 1998 年 6 月 30 日这一年度的统计数字表明,任命和提升的百分比在 41%至 46%幅度内,这不会对改进妇女在秘书处总体任职情况产生重大影响。因此,秘书长将请各部门主管在其性别行动计划中确定任用和提升妇女的具体指标,在达到目标之前,这些具体指标应高于 50%。

61. 鉴于全体工作人员目前的年龄和性别分布情况,1998 年以后将有更多男工作人员到退休年龄。到 2000 年 12 月 31 日,将近 400 名工作人员会退休,其中大部分是男

性。这将提供改进妇女在秘书处、特别是在高级职等任职情况的难得机会。退休周转率增加表明,必须进行注重行动的人力资源规划,其内容将反映在各部门的性别行动计划中。

62. 除制订和执行性别行动计划以外,还将推行实现两性平等目标的现有战略,其中包括充分实施和监测经修订的提高妇女地位特别措施;继续进行宣传、倡导和推广工作,增进对性别问题和实现两性平等方法的认识;如本报告第二节所述,在促进对性别问题敏感和将性别问题纳入主流的领域扩大培训机会。还将在改革人力资源管理的框架内继续审查工作/家庭倡议,以便改善就业条件,从而提高秘书处吸引和留住工作人员的能力。

63. 秘书长承诺实现秘书处性别均衡的目标,规定所有管理人员必须对实现行政协调委员会关于两性平等和将性别问题纳入联合国系统工作主流的声明中提出的两性平等目标承担责任。会员国的承诺和积极支持也至关重要。男女以平等地位在国际一级代表本国政府以及参加国际组织工作的机会仍然寥寥可数。因此,如果会员国能提议更多从事各行各业的妇女人选,以便在政府间和专家机构及秘书处任职,这将对秘书长的工作有极大帮助。

注

¹ A/49/587 和 Corr.1,第四节。

² 《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》(联合国出版物,出售品编号:C.96.IV.13),第一章,决议 1,附件一和二。

³ ICSC/47/CRP.6/ADD.11。

⁴ A/52/580,第 56 段。

⁵ 维和部/后勤司和组织间机构除外。前者包括分配到维持和平特派团服务的任期一年或更长的所有工作人员。组织间机构包括:联合检查组(联检组)、行政问题协商委员会(行政协商会)、国际电子计算中心(电算中心)和信息系统协调委员会(信息系统协委会)。

⁶ ACC/1998/PER/R.9。

⁷ 由于语文员额只由通过竞争性语文考试的工作人员填补,对外公布这些员额空缺不切实际。

附件一

行政协调委员会关于两性平等和将性别问题纳入联合国系统工作主流的声明:行动承诺^a

* * *

1. 《联合国宪章》肯定了“……基本人权,人格尊严与价值,以及男女……平等权利之信念”。
2. 我们重申承诺与国际社会全体成员一道努力,通过促进两性平等坚持《宪章》的这些原则。
3. 我们坚信,必须消除一切形式的性别歧视,才能实现联合国至高无上的和平、可持续发展和人权目标。联合国系统承担促进变革的独一无二责任,为有效实现两性平等提供一个论坛。
4. 两性平等是国际社会的主要战略目标。联合国各次全球会议,特别是在内罗毕和北京举行的妇女问题会议,提出了实现这一目标的全球综合议程。
5. 我们承诺坚决支持在国家、区域和国际各级努力执行《北京宣言和行动纲要》以及其他全球协定。
6. 联合国系统迄今为止在提高妇女地位和促进妇女人权方面取得了相当大的进展。我们决心加紧推动这项进展,保证通过执行 1997 年经济及社会理事会在其《商定结论》中拟订的关于将性别问题纳入主流的具体建议,将性别观点纳入我们所有体制、政策和方案的主流。
7. 我们承诺确保体制文化既对性别问题敏感又对其积极作出反应,并确保我们的工作人员政策、方案预算和资源分配反映出我们对两性平等目标的承诺。

^a ACC/1998/4。

附件二

截至 1996 年 12 月 31 日联合国系统各组织专业人员以上职等 工作人员的性别分布情况

组织	P1		P2		P3		P3		P5		D1		D2		未定职等*		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		
人口基金	1	6	18	19	12	18	33	36	57	28	16	8	8	6	1	1	146	122	268	45.5
艾滋病方案	0	0	0	0	3	2	11	16	27	12	2	2	1	2	1	0	45	34	79	43.0
儿童基金会	0	5	31	37	132	114	214	128	104	45	22	10	12	4	0	2	515	345	860	40.1
公务员制度委员会	0	0	1	1	2	2	3	2	2	0	0	1	1	0	0	0	9	6	15	40.0
泛美卫生组织	4	3	7	10	14	19	20	21	48	10	15	4	1	0	1	1	110	68	178	38.2
开发计划署	24	15	97	111	77	86	141	88	174	63	104	19	35	10	8	1	660	393	1053	37.3
训研所	0	0	1	1	3	1	2	0	0	2	1	0	0	0	0	0	7	4	11	36.4
教科文组织	18	23	59	86	103	105	168	72	194	48	74	12	26	6	13	2	655	354	1009	35.1
粮食计划署	0	2	13	17	37	27	52	23	30	10	22	6	5	1	2	1	161	87	248	35.1
难民专员办事处	1	6	142	139	294	153	222	87	98	28	38	9	12	1	2	1	809	424	1233	34.4
联合国	20	38	324	283	801	492	862	398	499	199	231	49	80	15	49	2	2866	1476	4342	34.0
海事组织	0	0	3	8	9	15	19	13	32	1	7	1	5	0	1	0	76	38	114	33.3
世贸组织	0	0	12	18	40	24	41	21	34	12	17	1	5	0	5	0	154	76	230	33.0
农发基金	0	1	6	5	4	10	29	17	36	5	9	3	7	0	4	0	95	41	136	30.1
劳工组织	0	0	9	15	61	63	144	68	172	35	51	8	14	2	11	3	462	194	656	29.6
国际技职训练中心	0	0	1	3	10	8	16	6	14	1	0	0	2	0	0	0	43	18	61	29.5
国际法院	0	0	0	4	4	0	5	1	0	0	1	0	1	0	1	0	12	5	17	29.4
卫生组织	1	1	29	34	91	63	159	80	291	80	111	15	40	4	14	4	736	281	1017	27.6
知识产权组织	0	0	6	13	18	17	51	17	35	5	16	1	12	0	6	0	144	53	197	26.9
工发组织	0	0	10	15	36	20	84	22	55	12	25	0	4	0	1	0	215	69	284	24.3
贸易中心	0	0	2	2	9	5	18	5	9	1	6	0	0	0	0	0	44	13	57	22.8
民航组织	0	0	9	18	37	21	121	17	44	6	15	0	4	1	2	0	232	63	295	21.4
联合国大学	0	0	0	2	1	1	4	1	4	0	4	0	0	0	2	0	15	4	19	21.1
万国邮联	0	0	0	0	30	10	14	5	8	1	5	0	3	0	2	0	62	16	78	20.5
气象组织	0	0	4	2	6	8	36	10	29	4	10	0	8	0	3	0	96	24	120	20.0
粮农组织	0	4	89	43	124	81	295	72	306	24	123	6	45	4	15	0	997	234	1231	19.0
电信联盟	1	0	8	8	39	19	76	14	51	4	18	0	0	0	5	0	198	45	243	18.5
项目厅	0	1	11	7	31	9	38	11	63	10	32	3	5	0	1	0	181	41	222	18.5
原子能机构	4	1	37	24	170	67	233	35	197	11	23	5	8	0	9	0	681	143	824	17.4
近东救济工程处	0	0	7	4	26	5	45	1	21	2	7	2	1	0	2	0	109	14	123	11.4
共计	74	106	936	929	2224	1465	3156	1287	2634	659	1005	165	345	56	161	18	10535	4685	15220	30.8

* 未定职等的职位包括诸如副秘书长、助理秘书长、副总干事、助理总干事、总干事和秘书长,视各组织使用的职称而定。

资料来源:人员统计(ACC/1998/PER/R.9),1998 年 4 月 7 日。

表 1. 联合国秘书处所有任期一年或更长的专业人员以上职等工作人员的性别分布情况
按部厅和职等分列
截至 1998 年 6 月 30 日^a

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	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
预防犯罪中心					1		1		2		4		2	2					9	3
裁军部	1				1		2		2	3	3	4	1	1	2				12	8
经社部	1		1	1	9	2	24	7	35	26	48	39	27	22	16	17			161	114
会议部	1		1		2	1	8	4	65	36	130	74	110	94	11	16			328	225
管理部	1						4	3	6	1	3	6		2	1	2			15	14
中央支助事务厅			1		1		7	1	14	3	24	10	23	16	7	4			77	34
人管厅				1	1	2	2	2	6	11	10	9	10	8	2	7			31	40
帐务厅			1		4		2	2	6	6	16	16	14	10	9	7			52	41
政治部	1		2		4	1	7	6	14	7	21	7	11	12	5	3			65	36
新闻部	1				4	1	9	6	17	16	35	35	30	38	24	30			120	126
维和部	1		2		2		11	2	11	4	28	10	18	15	8	5			81	36
维和部/后勤司	1	1	5		9		15		23	4	79	12	79	32	40	25	2	7	253	81
非洲经委会	1					1	6	4	27	4	35	8	38	13	18	7			125	37
欧洲经委会	1						7	2	14	2	17	7	22	11	6	4			67	26
拉加经委会	1				1		6	3	13	4	36	14	23	13	21	12			101	46
亚太经社会	1					1	8	2	19	3	31	12	31	12	12	15			102	45
西亚经社会	1					1	6		13	3	22	4	6	11	6	3			54	22
高级专员/人权中心		1	1		1		2	1	10	6	21	4	22	15	17	9	1	1	75	37
组织间机构					12		3		3	1	1	2		1		1			19	5
人道协调厅	1				3		3		13	4	25	6	12	10	3	4	2	1	62	25
^a 包括 D-2 职等的 11 名联检组检查专员(全部男性)。																				
内部监督事务厅	1					1	2	1	9	3	17	9	11	2	4	5			44	21
法律事务厅	1		1		3		5	3	11	6	8	6	9	8	7	10			45	33
秘书长办公厅	3	1	1	1	2	2	4		2	3	2	1	3	3	2	1			19	12
赔偿委员会			1		2		4		2		6	4	17	6	11	10			43	20
人类住区中心					1		2	1	5	2	15	3	8	3	1	1			32	10
贸发会议	1		1		1	1	15	2	37	4	38	8	34	22	20	8			147	45
药物管制署	1				3		6	2	16	4	13	8	15	13	4	9			58	36
环境规划署	1		1		6	3	25	4	40	5	51	21	34	26	11	10			169	69

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	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
养恤金秘书处					1		2	1	5	3	6	5	7	7		1			21	17
日内瓦办事处	1				2	1	6	2	25	20	75	48	88	33	16	14			213	118
联伊办	1		1				1		1		1	2		1	1				6	3
内罗毕办事处							1		3	1	16	7	10	7	7	4			37	19
维也纳办事处					2		3	2	13	4	29	13	20	10	6	5			73	34
特委会							1	1	1	1	2		2	1	1				7	3
共计	24	3	20	3	78	18	209	65	483	200	868	414	737	480	299	249	5	9	2 723	1 441

来源:人管厅人力资源管理和管理信息系统处。

表 2. 联合国秘书处任用受地域分配限制的专业人员以上职等工作人员的性别分布情况
按部厅和职等分列
截至 1998 年 6 月 30 日

部/厅	副秘书长		助理秘书		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		共 计	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
特委会							1												1	
人管厅				1	1	2	2	2	6	11	9	9	10	8	2	7			30	40
新闻部	1				4	1	9	6	17	16	35	35	30	37	23	30			119	125
管理部	1						4	3	6	1	2	6		2	1	2			14	14
养恤金秘书处							2	1	4	3	6	5	4	6		1			16	16
联伊办	1								1			2							2	2
会议部	1		1		2	1	8	4	8	3	4	8	4	9	1	1			29	26
药物管制署	1				2		2	1	5	1	6	7	7	6	3	6			26	21
秘书长办公厅	1	1		1	2	2	2		2	3	2	1	3	2	2	1			14	11
环境规划署	1				1	1	1		2	2	1	2	1	1	2	1			9	7
帐务厅			1		4		2	2	6	6	15	16	14	7	9	7			51	38
日内瓦办事处	1				2		5	2	5	7	9	8	19	11	13	12			54	40
经社部	1		1	1	9	2	21	7	35	26	48	39	26	22	16	17			157	114
法律事务厅	1		1		3		5	3	10	6	7	5	9	6	7	9			43	29
裁军部	1				1		2		2	3	3	4	1	1	2				12	8
维和部	1		2		2		9	2	5	3	14	8	10	13	6	5			49	31
政治部	1		2		4	1	7	6	13	7	18	7	11	12	5	3			61	36
高级专员/人权事务中心		1	1		1		2	1	9	6	15	4	14	11	5	4			47	27
内罗毕办事处							1		1	1	4	1	3	1	2	3			11	6
人道协调厅	1				3		2		7	4	6	4	5	2		3			24	13
亚太经社会	1					1	8	2	18	3	26	10	20	10	12	15			85	41
内部监督事务厅	1						1	1	6	2	13	7	9	2	4	4			34	16
维也纳办事处					2		2	2	8	2	8	3	8	5	4	2			32	14

部/厅	副秘书长		助理秘书		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		共 计	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
人类住区中心					1		1	1	4	2	10	3	6	3	1	1			23	10
西亚经社会	1					1	6		12	3	20	4	4	10	6	3			49	21
拉加经委会	1				1		6	3	13	4	35	12	21	11	20	11			97	41
中央支助事务厅			1		1		7	1	13	3	23	8	18	11	7	4			70	27
欧洲经委会	1						7	2	14	2	17	7	21	8	6	4			66	23
预防犯罪中心					1			1	2		4		2	2					9	3
维和部/后勤司	1				1		4		4	1	2		1	2		1			13	4
非洲经委会	1					1	6	4	26	4	34	8	33	11	15	7			115	35
贸发会议	1		1		1	1	15	2	37	4	38	8	34	21	19	8			146	44
组织间机构					1				3		1					1			5	1
赔偿委员会			1		1				1										3	
共计	22	2	12	3	51	14	149	60	305	139	435	241	348	253	193	173			1 515	885

来源:人管厅人力资源管理和信息管理系统处。