



第五十九届会议

议程项目 114

人力资源管理

人力资源管理改革

秘书长的报告

增编

改善秘书处的性别分配情况

摘要

秘书长关于人力资源管理改革的报告(A/59/263)的这份增编是按照2003年4月15日大会关于人力资源管理的第57/305号决议第二节第41段的规定提出的。本增编应连同上述报告以及秘书长关于秘书处的组成的报告(A/59/299)和关于提高联合国系统妇女的地位的报告(A/59/357)一并参阅。

本文件确认一些影响在秘书处实现男女比例50/50的性别分配目标的因素，并为促进该目标的实现提出拟议的行动。

请大会注意本报告，包括秘书长打算倡议的行动。



一. 引言

1. 2003年4月15日大会第57/305号决议第二节第41段请秘书长，鉴于在联合国任职的妇女，特别是高职妇女人数偏低的问题持续引起关注，全面审查在实现男女各占半数的目标方面取得的进展，包括审查影响进展的因素和其他问题，并就如何改善男女比例，特别是改善妇女任职人数偏低单位的男女比例问题，向大会第五十九届会议提出建议。

2. 按照第57/305号决议，秘书长关于人力资源管理的报告的这份增编根据经验和反馈资料，确定影响在实现男女各占半数的目标方面取得进展的因素，并载有关于采取旨在加速这一进程的行动的提议。本增编应连同上述报告及秘书长另两份报告一并参阅，这两份报告分别为关于秘书处的组成(A/59/299)和关于提高联合国系统妇女的地位的报告(A/59/359)，其中提供关于性别问题的截至2004年6月30日的统计资料和其他资料。

3. 在编写秘书长关于提高联合国系统妇女的地位的报告时，性别问题和提高妇女地位特别顾问办公室与人力资源管理厅密切合作，因为人力厅是人力资源统计和其他有关信息的主要来源。此外，按照2003年12月22日大会第58/144号决议第5(h)段的规定，性别问题特别顾问办公室对在联合国系统内提高妇女地位进展缓慢的可能原因进行研究分析，并在该报告中提出其研究成果。

4. 为避免重复，本增编尽可能不包括上述三份报告内载的资料。但却指出了这些报告内的相关节段，以利相互对照。

二. 在秘书处实现性别均衡的目标

A. 背景和最近的发展

5. 大会一再重申应在各类员额中实现男女比例50/50的目标，最近在第57/305号决议第二节第39段和第58/144号决议第3段内又重申了该目标。

6. 截至2004年6月30日，在任用一年或一年以上的专业及专业以上职类工作人员中，妇女占37.4%，比前一年增长1.7个百分点，该年是自1998年以来最高的增长年度（详细资料见A/59/299和A/59/357号文件）。

7. 2003年7月1日至2004年6月30日期间，妇女在专业职类征聘中占42.5%，而征聘中的37.7%为主任职等。在同一期间，妇女工作人员占专业人员职等升级人数的47.2%，占主任职等升级人数的47.5%。秘书长决心继续改善妇女在征聘和升级方面的情况，并确保不因妇女工作人员离职而影响这方面的进展。在往后五年内（2004-2008年）这一点特别重要，因为在专业及专业以上职类中，每三人退休，就有一人为妇女，在一般事务及有关职类中每两人退休，就有一人为妇女工作人员。因此，为加速促进实现两性均等，征聘人数必须多于更替人数。

今后的五年内是增加任用妇女人选的适当时机，因为目前职工总数的 14.6%（1 689 名工作人员）将到达退休年龄（专业及专业以上职类 697 人，一般事务及有关职类 992 人）。

8. 应当指出的是，已在初级专业人员职等和一般事务职类实现了两性均等。截至 2004 年 6 月 30 日，50.8% 的 P-2 职等工作人员以及 62.1% 的一般事务职类工作人员为妇女。

9. 为改善性别分配情况的努力侧重于：增加获得聘用、升级和安置的妇女人数；提高方案管理人员及全体工作人员对性别问题的敏感度；提供适当的工作/生活条件政策以吸引和保留工作人员，特别是妇女；为所有工作人员提供更多的职业发展机会；以及建立机制以监测实现两性均等目标的进展情况。

10. 早先为促进秘书处内两性均衡所采取措施包括：颁布秘书长关于促进秘书处内男女平等待遇以及防止性骚扰的公报（1992 年 10 月 29 日的 ST/SGB/253 号文件）以及关于实现两性平等的特别措施的行政指示（1996 年 1 月 5 日的 ST/AI/412 号文件，本件随后经订正后作为 1999 年 9 月 21 日的 ST/AI/1999/9 号文件印发）；1988 年，设置秘书处妇女问题协调人的员额；执行提高秘书处妇女地位战略计划（1995-2000 年）；1997 年，设置性别问题和提高妇女地位秘书长特别顾问员额。此外，事实证明，国家竞争征聘考试和一般事务人员升级专业人员竞争性考试是改善两性任职人数比例的有效办法。

11. 最近根据目前人力资源管理改革方案提出的若干关键性举措含有一些有助于改善秘书处内性别分配情况的特点或规定，其中包括人力资源行动计划、工作/生活条件政策、业绩管理、职业发展方案以及对性别问题敏感的培训。

12. 考虑到《联合国宪章》第一百零一条第三项的规定，各部厅负责人协同主管人力资源管理助理秘书长制定了人力资源行动计划，其中包括关于妇女任职人数等等问题在内的各项特定目标，目标之一是甄选妇女来填补因退休、新员额以及因其他原因所空出的员额中至少 50% 的空缺，以便在所有工作人员职类中都达成两性均衡。二十个部厅已在上一规划周期（2001-2002 年）内达到这一目标。目前的人力资源规划周期（2003-2004 年）中提出一项目标，要求尚未实现两性均等的各部厅负责人在所有工作人员职类中都应尽量增加妇女任职人数。这些部厅应在专业及专业以上职类中达到并维持平均每年增加至少 2% 的妇女工作人员（亦请参看 A/59/263，第三.A 节和 A/59/357，第 74 和第 75 段）。

13. 在 2002 年实行的工作人员甄选制度之下，各部厅首长对实现部内人力资源行动计划中所列地域均衡和性别均衡目标取得的进展向秘书长负责。他们还通过年度方案管理计划直接向秘书长负责。各部厅首长必须认证他们已经考虑载于其部内行动计划的联合国人力资源的目标，包括两性平等目标。甄选制度的电子支援工具，银河系统提供了认证的设备。

14. 工作人员甄选制度包含一项特别规定,可使已经在联合国服务的在她们申请职位空缺前最近的两年内已积累了至少合计一年工作期间的 P-3 或 L-3 和 P-4 或 L-4 职等上的妇女同内部人选同时受到评比。这些目前正在任职的 P-3 或 L-3 职等上的妇女工作人员可被考虑填补 P-4 职等空缺,那些 P-4 或 L-4 职等的则可被考虑填补 P-4 或 P-5 职等。这项规定也适用于在联合国共同制度其他实体服务的妇女。

15. 经中央审查机构认可足以填补某一特定空缺,但却未被选上的人选,如表示有意被考虑填补未来类似职能的空缺,可列入名册。将妇女人选列入名册有助于方案管理人员迅速确认合格的妇女人选。截至 2004 年 6 月 30 日,名册上专业及专业以上职类中 40% 的人选均为妇女。

16. 监测对于评估进展及作出必要调整以实现和维持性别均衡至关重要。监测工作有若干层次,其中包括通过向大会提交报告、提供现场监测和不断的磋商以及为各部提供咨询和支助(见 A/59/263 第四.B 节)。现场监测对于就包括性别问题在内的法人责任领域方面敏感化各外地特派团和各部特别有用。正在发展各种电子工具,使方案管理人员能够随时获得决策所必要的最新信息,并且有助于监测各部人力资源行动计划所定的性别和地域目标。这种工具还有助于网上编制、汇报、监测和报告这些计划。

17. 工作/生活政策对于创造对性别问题敏感的工作环境以及协助工作人员在专业工作与私人生活方面保持平衡至为重要。最近在这方面采取了一些工作/生活政策。从 2003 年开始在整个秘书处实行弹性工时制,采取弹性工时的各部厅肯定了这种安排(见 A/59/263,第 131 段和 A/59/357,第 86 和 87 段)。参与该方案者,从 G-3 到主任职等。各种职类的工作人员都有。配偶就业是工作人员关心的主要问题,妇女尤其关心。联合国目前参与的一个项目是在外地工作地点和在寻求处理与配偶就业有关的问题的组织建立配偶支助网络(见 A/59/263,第 91 和第 92 段)。国际公务员制度委员会第五十八届会议决定应给予总部和家属随行工作地点的工作人员四星期的带薪陪产假并给于不带家属工作地点的工作人员不超过八星期的带薪陪产假。委员会提交大会的报告¹将讨论该问题。

18. 联合国决心使工作场所免遭骚扰和恐吓,使所有工作人员都能够坦诚相处,相互信任和彼此尊重。在这方面,已制定了准则、指示、程序和政策,而且,处理包括性骚扰在内的骚扰案例的新程序也已拟定,待同工作人员协商后,将作为一项新的行政指示公布(亦见秘书长关于防止在联合国发生基于国籍、种族、性别、宗教或语言的歧视的措施的报告,A/59/211)。

19. 可经由网上运作的考绩制度,在各职等工作人员的个人考绩中强调了本组织“尊重多元化/性别”的承诺,这是本组织一个核心价值。在每一考绩周期结束时,均根据这一核心价值来评价工作人员。此外,目前拟议中的考绩报告制度将可提供趋势分析。

20. 许多工作人员发展训练方案都协助发展工作人员增进处理工作场所性别问题的能力。涉及领导、管理和行政等领域的工作人员发展方案则处理性别问题并鼓励创造对性别问题敏感的环境。这些方案包括：人员管理、监督、辅导、基于能力的面试、解决冲突与合作谈判技巧以及一般事务发展。

21. 近年来已编制了一系列方案来发展将性别观点纳入主流的能力。为了回应关于妇女、和平与安全的安全理事会第 1325 (2000) 号决议和《北京行动纲要》，已在下列部厅开展各项方案：裁军事务部、人道主义事务协调厅、亚洲及太平洋经济社会委员会、联合国毒品和犯罪问题办事处和联合国维也纳办事处。维持和平行动部于 2004 年在总部任命了一名性别问题顾问，他将协助拟订和执行一项关于将性别问题纳入主流的整体维和部的战略。该部还采用了《维持和平行动性别问题资源综合教材》，为处理维持和平最起作用的领域的性别问题提供指导。

B. 影响实现男女比例 50/50 目标的因素

22. 按照大会第 58/144 号决议，关于性别问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室于 2004 年对联合国系统内提高妇女地位方面进展缓慢的可能原因进行研究分析。该分析工作的主要根据是：经验数据、对人力资源管理的政策和做法的审计以及同亚的斯亚贝巴、曼谷、日内瓦和纽约四个工作地点属于一般事务及有关职类和专业及专业以上职类的男女工作人员进行的访谈。分析结果确定了在下列六个领域影响性别均衡进展的一些因素：征聘和甄选过程；问责制；秘书处内的进展；工作气氛和文化；妨碍实现性别均衡的非正式障碍；以及实现男女比例 50/50 的性别分配目标的区域能力。

23. 秘书长关于提高联合国系统妇女的地位的报告 (A/59/357) 突出了分析的主要结果，并载有行动建议。人力资源管理厅将同特别顾问办公室密切合作，审查由分析而建议的行动，以便确定其执行上的可行性。

24. 有一些因素影响实现男女比例 50/50 的目标。根据以往的经验，下列因素尤为重要：

- (a) 需要加强问责制，以实现性别均衡；
- (b) 需要改进预测未来所需劳动力，包括完成技能申报记录，以确定具有领导能力的妇女，并需要制定接班规划；
- (c) 需要改进协调利益有关者之间的政策执行情况；
- (d) 需要对在实行其两性平等目标方面碰到问题的各部门制定具体的支助战略；
- (e) 需要特别对高级职位和妇女长期任职人数不足的职类，加强以妇女为目标；

(f) 一般事务及有关职类的内部合格妇女组群其升级机会有限；

(g) 需要改进在线的监测工具，以便为各部厅负责人提供及时的信息。

三. 改进性别分配的拟议的行动

25. 秘书长继续全面承诺必将在秘书处内实现两性平等。将采取下列具体行动，以促进加速改进秘书处内妇女的任职人数情况，并特别注意妇女任职人数不足的各部厅。可能导致以后需要由大会作出决定的建议的行动将酌情提交大会以供其审议。

A. 加强问责制

26. 将继续努力加强执行各部厅负责人应对秘书长负责的问责制，以便在其部厅内实现性别均衡。为此目的，性别均衡的问题仍将由秘书长主持的高级管理小组的会议加以讨论，各部厅首长的年度方案管理计划和人力资源行动计划也都会加以讨论。

B. 人力资源规划

27. 现行的人力资源规划工作将予扩大，以便包括那些尚未加入同维持和平行动部合作的各部厅，包括外地特派团。针对外地特派团需要的人力行动计划将于2005年内实施，并且将纳入男女平等目标。

28. 新的人力资源管理领域和指标将于第四个人力资源计划周期(2005-2006年)内实施，以便使人力资源改革成为新的优先工作。此外，关于部内人力资源行动计划的一些管理领域，例如调动、振作、培训和业绩管理，将按性别分类。关于第四个周期的部门行动计划将体现出具体情况和每一个部厅关于性别问题的需要，包括管理领域内者。

C. 政策的执行情况和审查

29. 目前正在对执行工作人员甄选制度的经验进行审查。在这方面，人力资源管理厅将协同特别顾问办公室审查由关于提高联合国系统妇女的地位的报告(A/59/357)内载的分析建议产生的行动，以便确定其执行上的可行性。以前执行的一些特别措施(见ST/AI/1999/9号文件)，由于其原意是要同以前的征聘、安插和升级制度一道运作，因此已经不再适用。人力资源管理厅将协同特别顾问办公室拟定符合现行工作人员甄选制度的措施。在规划和监测过程方面，以及在工作人员甄选制度的框架内的其他可能领域，将确定今后部门性别问题协调中心的作用，并将制定其职权范围。

D. 对各部厅的具体支助

30. 目前正在作出协调努力，以实现两性平等的目标。将同在实现两性平等目标碰到困难的那些部厅实行一种协商过程，以便确定同征聘和保留适任专业以上人员职类职位的妇女有关的具体问题，从而可以制定针对其中每一部厅的需要的具体措施和支助战略，并协助它们实现部门内人力资源行动计划中商定的两性平等目标。

E. 扩大的合格妇女人选组群

31. 将协同性别问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室和各部厅负责人拟定联系战略，以便扩大合格的妇女人选组群，特别是高级职位和妇女任职人数严重的职类。在这方面，将寻求各会员国和国家机构的合作。

32. 以妇女为重点的领导方案已于 2004 年试行，并将于 2005 年提出。监测方案将通过向初级专业人员提供的方案所取得的经验，进一步扩大。在工作人员和管理人员中，包括在外地特派团中，提高性别敏感性和将性别观点纳入主流的活动仍将进行。

33. 在一般事务人员和相关职类服务的合格妇女应被视为出任秘书处专业人员职等员额的可能人选的一个来源。由于目前 G 至 P 考试的员额限制，秘书长曾经建议将在该项考试中录取的可以担任 P-2 员额的人选的百分比提高至 25%，并建议实行一种制度将获得高分但未获得安插的人选登列名册，并允许他们申请非地域性员额，其任期不超过三年（见 A/59/263，第 189 段）。

F. 在线监测工具

34. 将建立一个规划、监测和报告网站，以便可以在线监测人力资源行动计划的目标，包括每个月两性平等的统计数字。这种在线监测工具将使各部厅负责人可以随时获得最新信息，特别是关于达成两性平等目标的进展情况和关于预期空缺的预发信息。

四. 结论和建议

35. 秘书长全面承诺必将在秘书处内实现性别均衡，并将寻求改进政策、程序和方案，和拟定新的政策、程序和方案。预期上述行动将有助于加速走向性别均衡，这是一个需要作出长期承诺和协调一致努力的目标，包括在联合国内进行文化变革。

36. 请大会注意本报及内载的拟议的行动。如果执行上述行动时导致需要由大会作出决定的建议，将提交大会以供其审议。

注

¹ 《大会正式记录，第五十九届会议，补编第 30 号》(A/59/30)，第一和第二卷。