联合国 A/59/357

大　会

Distr.: General
20 September 2004
Chinese
Original: English

第五十九届会议
临时议程[*] 项目 100 和 116
提高妇女地位
人力资源管理

提高妇女在联合国系统的地位

秘书长的报告[**]

摘要

根据大会 2003 年 12 月 22 日第 58/144 号决议，本报告提供了截至 2003 年 12 月 31 日联合国系统各组织内妇女任职的进展情况，以及 2003 年 7 月 1 日至 2004 年 6 月 30 日期间联合国秘书处内妇女任职的进展情况。截至 2003 年 12 月 31 日，联合国系统内任用的专业及专业以上职类的工作人员中，妇女占 36.4%。截至 2004 年 6 月 30 日，联合国秘书处任用一年或一年以上的专业及专业以上职等的工作人员中，妇女占 37.4%。该比例比上一年提高了 1.7 个百分点，是 1998 年以来取得的最大增幅。在受地域分配限制的员额中，有 42.3%的专业及专业以上职等工作人员为妇女。

对更长期趋势的分析显示，妇女在各职等的任职进展情况并不均衡。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，妇女所占比例每年仅增加 0.4%，而在受地域分配限制的专业及专业以上职类员额中，妇女所占比例每年约增加 1%。

[*] A/59/150。

[**] 本报告延迟提交，原因是它以关于秘书处组成情况的报告所载截至每年 6 月 30 日的统计数据作为依据。没有足够时间在向大会提交报告的既定时限内分析这些数据。

04-50775 (C)　151004　181004

针对在秘书处内提高妇女地位进展缓慢的可能原因进行的研究分析显示，下列关键因素对实现性别均衡的目标产生影响：征聘与甄选程序、方案主管的问责制、联合国的工作氛围和文化以及种种非正式的障碍。本分析还提出一套措施，仅供审议。

目录

一. 导言

1. 本报告根据大会2003年12月22日第58/144号决议的要求提交,提供了2003年7月1日至2004年6月30日期间妇女在秘书处和联合国系统其它组织内的任职情况。

2. 大会第58/144号决议对于连续两年在实现男女比例50/50目标方面进展放缓,而且1998年至2003年期间在专业及专业以上职等为期一年或一年以上的任命方面妇女的比例几乎没有增长表示关注。大会敦促秘书长加倍努力,为实现男女比例50/50的目标取得重大进展。大会请秘书长继续制定创新的征聘战略,以吸引有适当资格的妇女人选;密切监测各部厅在男女候选人资格相同时挑选女性候选人方面取得的进展;鼓励各部厅首长与部门协调人之间的协商;扩大正在进行的培训,向管理人员宣传性别均衡问题;加紧努力,创造一个对性别问题有敏感认识的环境,并进一步加强禁止包括性骚扰在内的各种骚扰的政策,办法是确保在总部和外地充分执行实施这项政策的准则。

3. 大会在同项决议中要求分析在联合国系统内提高妇女地位进展缓慢的可能原因,以制定实现两性均等的新战略。大会请秘书长提供有关整个联合国系统各组织单位和各职等的妇女人数和百分比以及各组织单位和各职等按性别分列的自然减员率的最新统计数字,并说明各部门人力资源行动计划的执行情况,特别是达到性别指标的情况。大会请联合国和联合国系统各专门机构、基金和方案为协助编写上述报告及时提交数据,以准确衡量在实现工作人员性别均等方面取得的进展。

4. 本报告根据大会的各项要求提出。

二. 女职员在联合国系统专业及专业以上职类的任职概况

5. 在编写本报告时,没有关于联合国系统各实体专业及专业以上职类中妇女任职情况的完整数字。附件一提供了联合国各实体截至2003年12月31日的数据(国际劳工组织(劳工组织)、世界卫生组织(卫生组织)和世界知识产权组织(知识产权组织)等除外)。在联合国系统各实体专业及专业以上职类中,妇女的比例从2002年12月31日的35%增加到2003年12月31日的36.4%。有两个组织实现了专业职类的性别均衡:联合国训练研究所(训研所)达到50%(13名男性,13名女性)和联合国人口基金(人口基金)达到49.9%(174名男性和173名女性)。在联合国大学,妇女任职比例增加最多(7.8%),从13.6%增加到21.4%。

6. 另外,有六个组织的专业妇女在其职员中占40%以上:国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)(42.1%);泛美卫生组织(42.3%)、联合国艾滋病毒/艾滋病联合规划署(艾滋病规划署)(41.1%);教科文组织(43.8%);联合国难民

事务高级专员办事处（难民专员办事处）（40.7％）；世界粮食计划署(粮食计划署)（40.6％）和儿童基金会（45.5％）。

7. 在九个组织中，妇女在职员中占不到30％：国际原子能机构（原子能机构）（18.6％）；国际民用航空组织(民航组织)（24.3％）；国际贸易中心（贸易中心）（28.1％）；国际电信联盟（国际电联）（26.9％）；联合国工业发展组织(工发组织)（25.1％）、联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处（近东救济工程处）（27.2％）；联合国大学（21.4％）；万国邮政联盟(万国邮联)（20.3％）和世界气象组织(气象组织)（26.1％）。

8. 从各组织的综合情况看，D-1 及 D-1 以上职等的情况略有改善，妇女占该职等专业人员的 22.3%，而在 2002 年 12 月 31 日则为 21%。联合国系统各组织同秘书处类似，仅在 P-1 和 P-2 两个职等实现了性别均衡。缺乏关于联合国系统的可比数据，因此无法进一步分析任用、晋升或改隶的情况。

9. 在驻地协调员系统（包括联合国系统中开展发展方面业务活动的组织），女职员所占比例在 2004 年 8 月为 21%（122 名工作人员中有 26 名妇女），与上一次报告所述期间相比没有变化。这一数字不包括在员额空缺的情况下担任代理主管的人员。在亚洲/太平洋区域（24 名工作人员中有 6 名妇女）以及欧洲和独立国家联合体（20 名工作人员中有 5 名妇女），女职员所占比例均为 25%。

10. 为提高女职员的比例，若干机构已采取一些旨在促进性别均衡的举措，其中除其他外包括下列措施：确定具体的性别指标和时间表；定期向理事机构报告关于征聘妇女和妇女地位的情况；制订男女平等政策；培训以及通过对会员国和专业组织开展有目标的宣介活动并派出征聘团等途径，为找出适当候选人作出具体努力。下文列出一些实例。

11. 儿童基金会一直致力于实现专业员额的男女比例到 2000 年达到 50/50 的目标。为实现 50/50 的目标，2000 年以来执行了一项行政指示。根据该指示，用外部男性候选人添补专业员额的任何建议都要经过副执行主任审查。为担任领导职务的妇女设立了一个特别方案。儿童基金会还通过驻发展中国家和区域的代表团，有选择地开展征聘女性候选人担任中高级专业职位的活动，并在提名工作人员列入继任者后备库时努力确保性别均衡。2001 年以来，专门针对妇女制订了设立青年人才库的特别方案。在工作/生活和关爱家庭的政策方面，已制订了支助配偶就业的措施以及关于产假和陪产假、收养假和备选工作安排的政策。

12. 联合国开发计划署（开发计划署）在其 2003-2006 年性别均衡政策中重申，它坚决致力于实现性别均衡，并确定了各专业人员职等的男女比例到 2010 年达到 50/50 的目标。实现这一目标的特别措施中包括新征聘人员的男女比例需达到 2：3 的指标。在资格和经验基本等同的情况下，将优先考虑女候选人。开发计划署内的

所有决策机构均应达到 50/50 的男女比例。此外，有关工作环境和工作/生活兼顾的问题得到处理。高级管理人员将对这一男女平等政策的执行承担责任。

13. 粮食计划署在其2003-2007年男女平等政策中确定了若干征聘目标和员额配置措施，以提高妇女在一些职类中的比例。在征聘的工作人员（国际专业人员、本国专业人员和一般事务人员）和所有当地粮食援助监测员中，应至少分别有 50％和 75％是合格的妇女。

14. 难民专员办事处实行了若干措施，以有助于实现各职等性别均等的目标。现行政策包括，在性别均衡尚未实现之前，减少 P-3 及 P-3 以上职等的年资要求，并且管理人员在甄选候选人时应考虑到性别均衡问题。难民专员办事处还将保留女性工作人员作为重点，办法是实行更灵活和关爱家庭的政策，例如改进关于无薪特别假和机构间借调的政策，并调整派任的标准期间。

15. 联合国粮食及农业组织(粮农组织)确定了妇女在专业及专业以上职类的比例到 2005 年至少达到 35％的目标。为推进这一目标的实现，该组织正在积极征聘合格的女性候选人。它最近采取了配偶就业政策，并为担任领导和管理职务的妇女制订了培训和指导方案。目前，正在考虑结合管理问责制机制，确定各部门必须达到的强制性目标。

16. 教科文组织制订了关于机会均等问题的行动计划，其中包括应至迟于 2001 年实现的具体目标：妇女在 P-1 到 P-3 职等的任职比例达到 50％至 60％；在 P-4 职等的任职比例达到 30％至 40％；在 P-5 及 P-5 以上职等的任职比例达到 20％至 30％。到 2004 年 4 月，这些目标均已达到并（或）超过。妇女在 P-1 到 P-3 职等的任职比例达到 58％；在 P-4 职等的任职比例达到 42％；在 P-5 职等和 D-1 及 D-1 以上职等的任职比例分别为 33％和 22％。该组织制订了一套关爱家庭的措施，包括产假、方便哺乳的工作时间、陪产假、收养假、家事假和灵活工作安排。教科文组织还在其总部提供 15 个月以上儿童的儿童保育设施。

17. 卫生组织的男女平等政策由一个男女平等高级工作队负责。为改进性别均衡状况，该组织确定了专业及专业以上职类任用妇女的比例达到 50％的目标。一个将性别均衡与地域均衡相结合的综合行动计划侧重于预测人力资源的需要；加强对外宣传工作；重视职业发展和能力培养；并建立对多样性有敏感认识的工作环境。

18. 工发组织最近将针对妇女的征聘战略作为工作重点。空缺通知的发放范围包括世界各地的专业妇女协会，以及在开发计划署驻亚洲及太平洋、非洲和西亚等区域外地办事处中的联系人。专业技术领域的空缺通知发给专门机构的人力资源主任，这些机构中有一批技术上合格的候选人。自工发组织人力资源框架于 2001 年中开始实施以来，所任用的工作人员中有 45％是女性，而上一年的比例为 25％。

三. 妇女工作人员目前在秘书处中任职概况

19. 下文的分析所依据的是秘书处任期一年或一年以上的专业及专业以上职类工作人员(5 325 人)和一般事务人员及其他职类（包括外勤、安保和安全及工匠职类）人员(8 534 人)中妇女工作人员的任职情况。进一步详情请见秘书长关于秘书处工作人员构成情况的年度报告（A/59/299）。

A. 任期一年或一年以上的专业及专业以上职类工作人员中妇女任职情况

20. 大会在第 58/144 号决议中对任期一年或一年以上的专业及专业以上这一大类工作人员的性别均衡方面进展缓慢表示关注，因此本报告将首先对这一类人员中妇女任职的发展情况进行分析。附件二载有按部厅和职等分列的任期一年或一年以上的所有工作人员的性别分布资料。

21. 以下表 1 中按职等列出了 2003 年 6 月 30 日与 2004 年 6 月 30 日的比较情况。上一年度该职类的妇女总体比例只增加了 0.6%，而本年度则增加了 1.7%，从 35.6%增至 37.4%（5 325 名工作人员中有 1 990 名妇女)。除 P-5 外，包括高级职位在内的几乎所有各职等都有了很大进步。这是自 1998 年第一次报告此类工作人员的数据以来最大的增幅。

表 1

2003 年 6 月 30 日和 2004 年 6 月 30 日任期一年或一年以上专业及专业以上职类工作人员性别分布比较

	2003 年 6 月 30 日			2004 年 6 月 30 日			
职级	男	女	妇女百分比	男	女	妇女百分比	百分点变化
副秘书长	32	5	13.5	30	6	16.7	3.2
助理秘书长	35	6	14.6	29	6	17.1	2.5
D-2	88	29	24.8	92	35	27.6	2.8
D-1	225	91	28.8	216	103	32.3	3.5
小计	**380**	**131**	**25.6**	**367**	**150**	**29.0**	**3.4**
P-5	598	259	30.2	602	271	31.0	0.8
P-4	1 184	544	31.5	1 088	563	34.1	2.6
P-3	1 078	714	39.8	984	698	41.5	1.7
P-2	315	315	50.0`	293	303	50.8	0.8
P-1	4	8	66.7	1	5	83.3	16.7
小计	**3 179**	**1 840**	**36.7**	**2 968**	**1 840**	**38.3**	**1.6**
共计	**3 559**	**1 971**	**35.6**	**3 335**	**1 990**	**37.4**	**1.7**

来源：人力资源管理厅。

1. 担任高级职务的妇女

22. 担任 D-1 及以上高级职务的妇女的累计人数的比例增加了 3.4%，从 25.6% 增至 29%，这是近几年来最大的增幅。增加最多的是副秘书长级和 D-1 级人员。在副秘书长级和助理秘书长级，妇女的比例分别增加了 3.2%(从 13.5% 增至 16.7%，36 名工作人员中有 6 名妇女）和 2.5%（从 14.6%增至 17.1%，35 名工作人员中有 6 名妇女)。在 D-2 级，妇女的比例增加了 2.8%，从 24.8% 增至 27.6%(127 名工作人员中有 35 名妇女)。D-1 级的增长尤其突出，增加了 3.5%，从 28.8%增至 32.3%(319 名工作人员中有 103 名妇女)。

2. 专业职类中的妇女

23. 同样，在专业职类的大多数级别，提高妇女地位的步伐加快了。这一类工作人员中，妇女的累计人数比例增加了 1.6%，从 36.6%增至 38.3%。只有在 P-5 级妇女比例的增幅小一些,为 0.8%，从 30.2%增至 31%(873 人中有 271 名妇女)。

24. 在 P-4 级，妇女比例增幅最大（P-1 除外），增加了 2.6%，使妇女在这一级别的比例从 31.5%增加到 34.1%（1 651 人中有 563 名妇女)。在 P-3 级，妇女比例增加了 1.7%，从 39.8%增加到 41.5%（1 682 人中有 698 名妇女)。在 P-2 级，妇女占了 50.8%（596 人中有 303 名妇女)。只在 P-2 级实现了两性各占半数的目标。

3. 有 20 名或更多专业工作人员的各部厅中任期一年或一年以上的妇女

25. 截至 2004 年 6 月 30 日，上一次报告（A/58/374）所列的以下五个部厅继续达到两性各占半数这一目标：管理事务部（副秘书长办公室 56%；人力资源管理厅 52.1%)；新闻部 51.1%；管理事务部/方案规划、预算和账务厅 50.8%；秘书长办公厅 50%。

26. 同去年一样，有 22 个部厅的工作人员中妇女占了 30%至 49%。增幅最大的是政治事务部，妇女比例从 38.5%增加到 41.1%；联合国贸易和发展会议（贸发会议)，从 31.2%增加到 34.7%；联合国人类住区中心（人居)，从 34.1%增加到 37.8%；联合国内罗毕办事处，从 33.7%增加到 37%。然而，人道主义事务协调厅妇女比例下降了 6.5%，从 44.7%降至 38.2%。

27. 同去年一样，以下四个部厅的妇女比例仍然低于 30%：维持和平行动部/特派团支助厅（27.5%)；中央支助事务厅（23.7%)；联合国监测、核查和视察委员会（16.7%)；和联合国安全协调员办公室（14.3%)。

4. 有 20 名或更多专业工作人员的各部厅中在 D-1 及以上级别任职的妇女所占比例

28. 任期一年或一年以上的工作人员中，在高级别或决策级别（D-1 及以上）任职的妇女比例为 29%，一年前是 25.6%。截至 2004 年 6 月 30 日，以下六个部厅（一年前是三个部厅）实现或超过了 D-1 及以上员额两性各占半数这一目标：

联合国安全协调员办公室(安协办)（100％）；人力资源管理厅（75％）；大会事务和会议事务部（65％）；法律事务厅（50％）；管理事务部/副秘书长办公室（50％）；和联合国维也纳办事处（50％）。有两个厅，即管理事务部/副秘书长办公室和人力资源管理厅，在 D-1 及以上级别实现了整个专业及专业以上职类的累计人数达到性别均衡这一目标。

29. 在六个部厅中，担任高级职务妇女的比例达到 40％或更高（一年前为九个部厅）：新闻部（47％）；联合国日内瓦办事处（47％）；拉丁美洲和加勒比经济委员会(拉加经委会)（44％）；西亚经济社会委员会(西亚经社会)（44％）；管理事务部的方案规划、预算和账务厅（43％）；和裁军事务部（40％）。

30. 在 10 个部厅中，在 D-1 及以上级别担任高级职务的妇女不到 30％（一年前为 13 个部厅）：内部监督事务厅（29％）；政治事务部（29％）；亚洲及太平洋经济社会委员会(亚太经社会)（25％）；联合国人权事务高级专员办事处（人权高专办）（25％）；贸发会议（25％）；非洲经济委员会(非洲经委会)（20％）；管理事务部/中央支助事务厅（20％）；联合国环境规划署(环境规划署)（20％）；联合国毒品和犯罪问题办事处（15％）；及维持和平行动部/特派团支助厅（12％）。

31. 三个部厅没有妇女在 D-1 及以上级别任职（一年只有两个部厅）：人道主义事务协调厅；联合国赔偿委员会(赔偿委员会)和联合国内罗毕办事处。人道主义事务协调厅目前填补了九个这些级别的职位；赔偿委员会填补了六个，联合国内罗毕办事处只填补了一个。

32. 七个部厅有 20 名或更多的 D-1 及以上的工作人员。所有这些部门都没有在高级别和决策级别实现两性均衡。在这些级别任职的妇女所占比例是：经济和社会事务部 34％；维持和平事务部 30％；政治事务部 29％；贸发会议 25％；环境规划署 20％；联合国毒品和犯罪问题办事处 15％。在维持和平行动部/特派团支助厅内，妇女在 D-1 及以上的工作人员中占 12％。

B. 受地域分配限制的专业及专业以上职类工作人员中妇女所占比例

33. 上述任期一年的这一大类工作人员中，受地域分配限制员额的工作人员占了 47％，即 5 325 个专业和专业以上工作人员中有 2 515 个。附件三载有截至 2004 年 6 月 30 日按部厅以及按职等分列的受地域分配限制员额的目前男女工作人员分布情况。

34. 以下表 2 比较了 2003 年 6 月 30 日和 2004 年 6 月 30 日这一职类按职等分列的妇女所占比例。任期一年和一年以上这一大类工作人员中妇女所占比例在 2003 年增加了 1.7％，但在按地域分配员额、较受限制的这类工作人员中，增幅相当小，是妇女比例从 41.8％增加到 42.3％（2 515 人中有 1 063 名妇女）。2004 年这一职类的增长只有自 1989 年以来的平均每年大约 1％的年度增长率的一半。

表 2

2003 年 6 月 30 日和 2004 年 6 月 30 日受地域分配限制的专业及专业以上职类工作人员性别分布比较

	2003 年 6 月 30 日			2004 年 6 月 30 日			
职级	男	女	妇女百分比	男	女	妇女百分比	百分点变化
副秘书长	19	5	20.8	17	5	22.7	1.9
助理秘书长	13	4	23.5	12	5	29.4	5.9
D-2	53	24	31.2	51	26	33.8	2.6
D-1	137	78	36.3	131	85	39.4	3.1
小计	**222**	**111**	**33.3**	**211**	**121**	**36.4**	**+3.1**
P-5	312	166	34.7	314	163	34.2	-0.5
P-4	437	259	37.2	424	277	39.5	2.3
P-3	325	312	49.0	330	314	48.8	-0.2
P-2	156	193	55.3	173	188	52.1	-3.2
小计	**1 230**	**930**	**43.1**	**1 241**	**942**	**43.2**	**-0.1**
共计	**1 452**	**1 041**	**41.8**	**1 452**	**1 063**	**42.3**	**+0.5**

来源：人力资源管理厅。

1. 担任高级职务的妇女

35. 担任高级职务妇女的累计人数的比例增加了 3.1%，从 33.3%增至 36.4%，增幅最大的是助理秘书长级和 D-1 级，分别增长了 5.9%，从 23.5%增至 29.4%（17 个人中有 5 名妇女），和 3.1%，从 36.3%增至 39.4%（216 人中有 85 名妇女）。在副秘书长级，妇女比例增加了 1.9%，从 20.8%增至 22.7%（22 个人中有 5 名妇女）。在 D-2 级，妇女比例增加了 2.6%，从 31.2%增至 33.86%（77 个人中有 26 名妇女）。

2. 专业职类妇女

36. 专业职位中担任受地域分配限制的职位的妇女的总体比例增加了 0.1%，从 43.1%增至 43.2%，只有 P-4 级增加了 2.3%（从 37.2%增至 39.5%，701 人中有 277 名妇女）。其他所有级别，妇女比例都有所下降：P-2 下降 3.2%，从 55.3%降至 52.1%（361 人中有 188 名妇女），P-3 下降 0.2%，从 49%降至 48.8%（644 人中有 314 名妇女），P-5 下降 0.5%，从 34.7%降至 34.2%（477 人中有 163 名妇女）。

C. 专业及专业以上职类语文工作人员中妇女所占比例

37. 在报告所述期间，需要特殊语言能力的专业职类中妇女的总体比例增加了1.4%，从40.1%增至41.5%（858名工作人员中有356名妇女）。在各级别上妇女所占比例为：P-5，44.1%；P-4，38.1%；P-3，43%；P-2，53.6%。只在P-2级实现了两性各占半数的目标。关于需要特殊语言能力的员额的任命，妇女占了任命总人数的63.7%（14名妇女和8名男子），去年为55.1%。

D. 项目员额中妇女所占比例

38. 项目员额工作人员（工作人员细则200号编）总数为875人。在这类工作人员中，妇女比例增加了3.2%，从32.5%（270名妇女）增至35.7%（312名妇女）。L-7级的妇女比例比去年增加了4.2%，从12.5%增至16.7%。然而，妇女总人数没有变。同时，L-4级的增幅是最大的，增加了7.4%，从20.3%增至27.7%，L-3级出现了1.5%的负增长，从42.4%降至40.9%。

E. 维持和平行动部的特派团的工作人员

39. 虽然分配到和平行动的任期一年或一年以上的专业人员人数从1 175人减至949人，但在这一类工作人员中妇女的总体比例增加了4.3%，从23.2%增至27.5%（261名妇女，688名男子）。在高级职位（D-1及以上）上，妇女在维持和平行动中所占比例为12%（97名工作人员中有12名妇女），比去年（90人中有9名妇女）增加了2%。在任期不到一年的工作人员中，妇女占27.5%（517人中有142名妇女）。

40. 到2004年6月30日，维持和平行动部在管理27个特派团。其中9个特派团有20名或更多的专业工作人员，三个特派团的妇女工作人员超过30%：联合国阿富汗援助团(联阿援助团)，35.7%；联合国组织刚果民主共和国特派团(联刚特派团)，30.8%；和联合国埃塞俄比亚和厄立特里亚特派团(埃厄特派团)，30.3%。维持和平行动部的四个特派团的妇女工作人员超过25%：联合国塞拉利昂特派团（联塞特派团），27.1%；联合国科索沃临时行政当局特派团（科索沃特派团），26.7%；联合国东帝汶支助团（东帝汶支助团），26.6%；和联合国格鲁吉亚观察团（联格观察团），27.3%。

41. 秘书长任命了两名妇女为他的特别代表，担任联格观察团和平支助行动和联合国布隆迪行动（联布行动）的负责人。三名妇女在以下维持和平特派团中担任秘书长的副特别代表：联合国危地马拉人权核查团(联危核查团)、联阿援助团和联格观察团。

42. 目前在以下维持和平行动中有9名P-4或P-5级的专职两性平等问题顾问：联阿援助团、联格观察团、联合国科特迪瓦特派团（联科行动）、联刚特派团、科索沃特派团、联海稳定团、联利特派团、联塞特派团和东帝汶支助团。

F. 秘书处专业及专业以上职类工作人员的任用、升级、平级调动和离职

43. 在其第58/144号决议第6(c)段中，大会请秘书长继续密切监测各部厅在实现性别均衡目标方面取得的进展，确保在实现男女比例50/50的目标之前，具有适当资格的妇女的任用和升级比例至少达到所有任用和升级的50％。

1. 任用

44. 就任用期限为一年或一年以上的情况而言，在本报告所述期间，妇女占秘书处各级所有任用的37.2％(514人中有191名妇女)，包括由维持和平行动部负责的外地特派团的任用。其中除P-2级外，任用比例低于大会规定的50％的目标。这就是说，实现男女比例50/50的目标依然没有落实，因为妇女征聘的比例几乎跟不上人员替换的程度，聘用妇女的百分比甚至略低于已经在本组织中工作的妇女的百分比(37.4％)。为了达到男女比例50/50的目标，各部厅各级需要增加任用妇女的人数，至少要达到50％或以上。

45. 更具体地说，在D-1或更高级别中，妇女占所有任用的25.8％。在P-1至P-5级别上，妇女占所有任用的38.8％。在副秘书长一级，7个任命中只有1名妇女被任命为负责ONUB问题的秘书长特别代表(14.3％)。[1] 在助理秘书长一级，6个任命中只有2名是妇女(33％)，1名是维持和平行动部主管特派团支助助理秘书长，另1名是管理事务部主管人力资源管理助理秘书长。[2] 在D-2一级，共任用24名官员，其中5名是妇女(20.8％)。D-1一级共任用29名官员，其中9名是妇女(31％)。在P-5和P-4级别上，妇女分别占14.5％(55名工作人员中有8名妇女)和32.7％(110名工作人员中有36名妇女)。在P-3和P-2级别上，妇女分别占41.9％(179名工作人员中有75名妇女)和52.9％(共有104人，其中55名妇女)。只有P-2级在任用专业工作人员方面达到或超过男女性别比例50％的目标，妇女占所有任用的52.9％。

2. 国家竞争性征聘考试任用

46. 从通过国家竞争性征聘考试的人员中聘用的妇女占49.3％（35名妇女和36名男人），而前一年为62.3％。在2003年的考试中，妇女占申请人数的41％（共有13 994人申请，其中5 714人为妇女）。其中42％的人参加考试(3 911人考试，1 643名妇女)，42％的人现已列入名册(172人中有72名妇女)。如果按职业类分列，在34名顺利通过法律考试的候选人中，23人为妇女。但是，在37名顺利通过信息技术考试的人中，只有5名妇女。共有48人顺利通过经济学考试，其中妇女只有18人，这凸显出需要吸引更多的妇女进入这些专业领域。

3. 升级和调动

47. 尽管大会规定的男女比例50/50的目标没有达到，但与任用相比，升级和调动方面取得了较好的进展。

48. 在本报告所述期间，在从 P-2 到 D-2 各级的晋升中，妇女占 45.9%，或在 318 名晋升人员中有 146 名妇女。在 D-2 和 D-1 各级，妇女分别占 55.6%(每 9 人中有 5 名妇女)或 38.9%(36 名获得晋升人员中有 14 名妇女)。在专业人员职等，妇女晋升占 46.5%（273 名晋升人员中有 127 名是妇女）。在 P-4 和 P-3 级别上，妇女占晋升人数的 51.4%（在 105 名晋升为 P-4 的人中，有 54 人是妇女。在 70 名晋升为 P-3 的人中，36 人是妇女）。就晋升而言，D-2 和 P-4/P-3 级别达到和超过了性别均衡的目标。为了加快实现男女比例 50/50 的目标，所有各级妇女的晋升率都应力求超过 50%。

49. 在专业及专业以上职类中，共有 122 名工作人员平级调动，其中 58 人或 47.5%是妇女。在 D-1 一级，没有妇女平级调动。在 P-5 一级，平级调动的妇女占 40%(15 人平级调动，6 人为妇女)；在 P-4 一级占 48.1%（27 人平级调动，13 人为妇女)；在 P-3 一级占 42.9%(42 人平级调动，18 人为妇女)；在 P-2 一级占 61.8%（34 人平级调动，其中 21 人为妇女)。

4. 离职

50. 因协议终止任用、死亡、合同到期、机构间或组织间调动、辞职、60 岁或 60 岁以上退休以及因健康而终止任用等原因，共有 783 名、拥有一年或以上合同的专业及专业以上职类的工作人员离职。由于合同到期而离职者占 59%，退休者占 19%。经常出现的情况是，工作人员离开由维持和平行动部管理的外地特派团：53.3%，或 418 人离职。

51. 妇女占所有离职人员的 26.2%（783 人离职，其中 205 人是妇女)，在 D-1 及 D-1 以上职类离职的人员中，妇女占 13%。从本组织离职的妇女占所有机构间或组织间调动的 53%（19 人离职，其中 10 人是妇女)；辞职占 39%(94 人辞职，37 人为妇女)；退休占 25%(148 人退休，31 人为妇女)；因合同到期离职者占 24%(459 人离职，其中 108 人为妇女)；协议解约者占 20%(56 人中 11 人为妇女)以及死亡人数的 33%（6 人死亡，其中 2 人为妇女)。在外地特派团中，妇女占因任用合同到期而离职者的 23%（359 人离职，84 人为妇女)。

52. 对机构间或组织间调动、辞职和协议解约者进行离职面谈的情况做调查并对调查结果进行分析，有助于更好地评估这批工作人员的能力，留住妇女。因合同到期而离职者的女性工作人员主要是在由维持和平行动部负责的外地特派团那里，她们也成为重要的可以提供能干称职的女性工作人员的来源，可以从中选用，以提高妇女在本组织中的代表比例，特别是在维持和平行动部。此外，对一段时间以来的离职趋势按类别进行了分析，结果显示出只对一年的数据进行审核所无法显示的模式。

5. 2004 年至 2008 年的自然减员率

53. 在其第 58/144 号决议中，大会请秘书长提供有关整个联合国系统各组织单位和各职等按性别分列的自然减员率的最新统计数字。在编写本报告时，尚无法

得到专业人员职等某些级别的自然减员率数据。将在下一次关于提高妇女在联合国系统的地位的报告中列出对自然减员问题的更详细的分析。本报告把退休率当作关于自然减员数据中最可预测的内容。

54. 秘书长关于秘书处组成的报告（A/59/299）载有人力资源管理厅关于依照退休率推算出来的自然减员预报。根据这个预报，在 2004 年至 2008 年期间，秘书处总共有 1 689 名工作人员或现有总劳力的 14.6%将达到法定退休年龄。每年平均有 338 名工作人员退休，2004 年最少，为 204 人，2008 年最多，为 429 名工作人员。在此期间，149 名司长将退休，占所有退休人员的 8.8%。总共有 548 名(32.4%)专业人员退休，992 名(58.7%)一般事务人员和相关职等的工作人员退休。

55. 2004 年至 2008 年期间，在专业及专业以上职类中，妇女退休人数高于男人(867 名妇女，822 名男人)。每 3 名退休人员中，就有 2 名男性（在 P-2 到 D-2 级别中：占男人的 64.8%）。即将来临的退休高峰是大幅度改变地域和性别分布的重要时期。

56. 具体说来，P-5 至 D-2 级最有可能实现性别均衡。例如，在 P-5 一级，29.1%的现有工作人员将被替换。而在 D-2 和 D-1 级别上，替换率甚至更高，将达到 38.5%。这些级别上的退休率非常重要，尤其是在经济和社会事务部、政治事务部和西亚经社会，那里的自然减员率将达到专业及专业以上职类的现有工作人员的 15%。在其他大多数部门中，这些级别上的自然减员率预计为现有工作人员的 5%到 15%之间。下列部门就属于这个类别：裁军事务部、大会和会议管理部、管理事务部、副秘书长办公室、中央支助事务厅、人力资源管理厅、方案规划、预算和账户厅、新闻部、维持和平行动部/特派团支助厅、人道主义事务协调厅、联合国人权事务高级专员办事处、内部监督事务厅、法律事务厅、秘书长办公厅、贸发会议、环境规划署、人居中心、联合国毒品和犯罪问题办事处、联合国日内瓦办事处、联合国维也纳办事处、联合国安保协调员办公室、非洲经委会、欧洲经委会和亚太经社会。

G. 外勤事务职类的性别分布情况

57. 在外勤事务职类中，妇女占 23.4%(共有 1 387 人、妇女为 325 人)，比一年前略高。FS-6 和 FS-7 级别中共有 90 名工作人员，只有一名妇女。这个职类的妇女主要集中在 FS-2 和 FS-3 级别上，分别为 43.2%和 34.7%。

H. 一般事务人员和相关职类的性别分布情况

58. 在一般事务人员中，妇女仍然占大多数，截至 2004 年 6 月 30 日为 62%（在 6 751 名工作人员中，4 191 人为妇女）。根据大会 2003 年 12 月 23 日第 58/270 号决议，对这个职类的工作人员的任用现已冻结。在冻结之前、妇女占征聘人员的 55%(74 人中有 43 人为妇女)。就一般事务人员的晋升情况而言，妇女占 55.9%(在晋升的 683 人中，382 人为妇女)。至于平级调动，妇女占 70.3%(在

145 人中，102 人为妇女)。从离职情况来看，妇女占所有离职人员的 60.8%(467 人离职，284 人为妇女)，这个百分比是妇女在这个职类中的总百分比的代表。

59. 在安保和安全事务以及工匠职类中，妇女人数仍然很少，分别为 11.6%(224 名工作人员中，妇女只有 26 人)和 3.5%（172 名工作人中只有 6 名妇女)。

四. 妇女在专业和专业以上职类的地位的提高趋势和预测

60. 本节分别概述专业人员及以上职类任期一年或一年以上工作人员中妇女所占比例的趋势和预测以及在受地域分配限制的职位中妇女所占比例的趋势和预测。各职等妇女所占比例的趋势证实了秘书长上一个报告(A/58/374，第 32-42 段)所指出的趋势——尽管今年有变动。为便说明，按部、厅列示的预测显示了达到性别平衡的日期——假设可得的数据未来趋势是线性的。[3] 对于专业人员及以上职类受地域分配限制的员额的任职人员，所有预测是根据妇女在 1994 年 6 月 30 日至 2004 年 3 月 31 日期间的任职情况作出的。由于专业人员及以上职类任期一年或一年以上的工作人员的数据到 1998 年才有，因此，各种预测是根据妇女在 1998 年 6 月 30 日至 2004 年 3 月 31 日期间的任职情况作出的。[4] 统计趋势和基于假设的推测目的是帮助各代表团和秘书处衡量整个秘书处每个职等和部门实现男女比例 50/50 的目标的成败情况。

A. 1998-2004 年专业人员及以上职类任期一年或一年以上的工作人员中妇女所占比例的趋势和预测

61. 在这个六年期里，在专业人员及以上职类任期一年或一年以上的工作人员中，妇女所占的比例的增长速度是令人不安的慢——平均每年 0.4%（见表 3)。

表 3

1998 年 6 月 30 日至 2004 年 3 月 31 日专业人员及以上职类任期一年或一年以上的工作人员中妇女所占比例的趋势（百分比）

职等	1998 年 6 月 30 日	1999 年 6 月 30 日	2000 年 6 月 30 日	2001 年 6 月 30 日[5]	2002 年 6 月 30 日	2003 年 6 月 30 日	2004 年 3 月 31 日	1998-2004 年累计变动	年平均变动
副秘书长	11.1	9.4	6.5	11.8	10.5	13.9	13.9	+2.8	0.5
助理秘书长	13.0	14.3	11.5	10.8	12.5	15.0	18.4	+5.4	0.9
D-2	18.8	21.6	20.8	17.9	21.6	24.6	29.7	+10.9	1.8
D-1	23.7	28.1	29.3	30.1	28.7	28.9	31.8	+8.0	1.3
P-5	29.3	30.0	32.6	29.5	29.3	30.1	31.2	+1.9	0.3
P-4	32.3	33.7	33.5	31.4	31.4	31.5	32.7	+0.4	负值
P-3	39.4	39.5	40.2	36.9	38.0	39.9	41.8	+2.3	0.4
P-2	45.4	48.2	50.1	48.0	48.7	50.1	50.5	+5.0	0.8
P-1	64.3	77.8	50.0	60.6	63.2	63.6	83.3	+19.0	3.2
共计	**34.6**	**35.8**	**36.5**	**34.6**	**34.9**	**35.7**	**37.1**	**+2.5**	**0.4**

来源：人力资源管理厅。

62. 总的增长为 2.5%，即从 1998 年的 34.6%（4 164 人中有 1 141 妇女）增加到 2004 年的 37.1%（5 458 人中有 2 024 名妇女）。假设此种趋势在某种程度上持续下去，则要达到任期 1 年或以上的妇女占 50%的目标将仍然是遥遥无期的（见附件四(a)）。至于其他职等，例如 P-5 级，要实现性别均衡的目标仍然需要几十年；在 P-4 级，趋势是走向停滞不前（0.4%的增长率）。

63. 表 3 显示，与总的增长（在 1998 年 6 月至 2004 年 3 月这段期间累计增长 2.5%）相比，在副秘书长、助理秘书长、D-2 和 D-1 等高级别方面，妇女所占比例增长较好（副秘书长 2.8%、助理秘书长 5.4%、D-2 10.9%、D-1 8.1%）。尽管有此进步，假如按照这样的增长率下去，只有 D-1 级和 D-2 级才能够在平均 17-21 年之后实现。虽然不完全令人满意，不过妇女在高层职位方面的任职情况还是比较能够控制。这些级别的员额数目相对地较少，只要聘用一、两个工作人员就会大大影响总的百分比。

64. 在专业人员职类方面——大多数的员额都集中在这个职类（见附件四(b)），除了已经达成性别平衡的 P-2 级（50.8%）之外，如果按照观察到的趋势发展，则情况比较没有那么乐观。在 P-4 级，妇女所占的比例只有 0.4%的增长；在 P-5 级，总的增长只有 1.9%。如果按照观察到的趋势发展，并且所有其他因素保持不变，则 P-4 级不能够实现性别平衡，因为按照这个增长率发展，达到这个级别的妇女的总数仅能够替补离退的妇女人数。在人数最多的 P-3 级（占所有专业人员及以上员额的 31.5%），从 1998 年到 2004 年，妇女所占的比例累计增长 2.3%。这个增长率是不够的，特别是考虑到这一级别的工作人员这么多。

65. 对按部、厅的趋势和基于假设的推测进行分析，证实了按级别列示的妇女工作人员所占比例（见附件五）指出的趋势。从 1998 年到 2004 年，在总共 38 个部、厅里，八个实现了男女比例 50/50 的目标。这些部、厅只占专业人员及以上职类任期一年或一年以上的工作人员的 9%（5 449 个员额中的 518 个）。

66. 假设观察的趋势继续下去，则到 2013 年将另外有 11 个部、厅达到性别均衡目标，共占专业工作人员总人数 26%（5 459 人中占 1 418 人）。到 2093 年，另外有九个部、厅达到性别均衡目标，占 34%（5 449 个员额中占 1 876 个）。如果和平行动部和由该部的特派团支助厅管理的工作人员都加进这基于假设的推测中，则性别均衡更不知道何年何月才能够达到。

67. 目前妇女工作人员的更替水平，两个部、厅——占所有专业人员及以上职类工作人员的 3%（5 449 个员额中占 162 个）——将继续存在性别不平衡，除非它们加紧努力和转变努力方向，扭转目前的趋势，往实现男女比例 50/50 目标迈进。此外，占 2%（5 449 人中占 85 人）的 5 个部、厅的样本太小，数据也不够，不宜作基于假设的推测。

1. 任命

68. 大会在过去几年来一直请秘书长密切监测各部、厅取得的进展，以确保任命和提升的有适当资格的妇女至少占所有任命和提升的 50%，直至达到 50/50 的性别比例。

69. 检视1998年7月1日至2004年6月30日的趋势发现，专业人员及以上职类妇女任命所占的比例起伏很大——33.2%到40.7%（见表4）。不过，在2001年7月至2002年6月这段期间大跌7%之后回复上升，显示出有系统地加紧努力和更严格地执行政策可导致需要的趋势稳定地上升。那次大跌的原因仍然有待研究。

表4

1998年7月1日至2004年6月30日联合国秘书处任命的专业人员及以上职等的妇女的比例

	副秘书长	助理秘书长	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	共计	与前一年相比的变化
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**	-7.5
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

来源：人力资源管理厅。

2. 升级

70. 分析1998年7月1日至2004年6月30日妇女获提升到专业人员及以上职类、任职期为一年或以上的资料显示，每年的波动不超过5%——从2001年6月的47.1%到2003年6月的42.3%（见表5）。实现47.1%表示，假如更严格地执行性别平衡政策，则这个目标是明显可以达成的。

表5

1998年7月1日至2004年6月30日联合国秘书处妇女获提升到专业人员及以上职等的比例

	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	共计	与前一年相比的变化
1998年7月至1999年6月	53.8	43.2	46.0	47.3	64.3	**45.5**	-
1999年7月至2000年6月	32.3	36.4	41.3	50.9	75.0	**43.1**	-2.4
2000年7月至2001年6月	35.1	39.2	51.3	53.8	100.0	**47.1**	+4.0
2001年7月至2002年6月	44.0	45.6	40.2	44.4	59.1	**43.7**	-3.4

	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	共计	与前一年相比的变化
2002 年 7 月至 2003 年 6 月	33.3	40.7	37.6	56.1	–	**42.3**	-1.4
2003 年 7 月至 2004 年 6 月	38.9	39.8	51.4	51.4	11.1	**45.7**	+3.4

来源：人力资源管理厅。

B. 1994 年 6 月 30 日至 2004 年 3 月 31 日专业人员及以上职类受地域分配限制的员额中任期 1 年或 1 年以上的妇女所占比例的趋势和预测

71. 10 年来，妇女在这一组所占的比例平均每年增长 1%，从 1994 年的 32.6%（2 550 个员额中占 830 个）上升到 2004 年的 42.5%（2 506 个员额中占 1 441 个）。假定观察到的这个趋势是线性地发展，则性别平衡将在 2012 年（即八年之后）实现。

72. 增长最多的是在高级职位,包括副秘书长和助理秘书长、D-2 和 D-1 各级——妇女所占比例分别增长了 11.2%、20.2%、15.5%和 23.1%（见表 6）。

73. 在专业人员职类方面，取得的成绩更为一般：P-5 级妇女所占比例增长了 10.5%、P-4 级增长 5.2%，而 P-3 和 P-2 级则分别增长 10.8%和 7.3%。后两个级别的妇女所占比例已分别达到 50.1%和 52.8%，实现了性别平衡。尽管有这些进步，P-4 级及以上职等仍未提高妇女所占比例。特别是 P-4 级，从其趋势来看将是过去 10 年所有各级妇女中所占比例增长最少的。这表示这一级存在“玻璃天花板”，使符合资格的妇女不能从 P-3 级升上 P-4 和 P-5 级。这个问题需要与人力资源管理厅合作作进一步的审查。

表 6

1994 年至 2004 年专业人员及以上职类受地域分配限制的员额中任期一年或一年以上的妇女所占比例（百分比）

职等	1994 年 6 月 30 日	1995 年 6 月 30 日	1996 年 6 月 30 日	1997 年 6 月 30 日	1998 年 6 月 30 日	1999 年 6 月 30 日	2000 年 6 月 30 日	2001 年 6 月 30 日	2002 年 6 月 30 日	2003 年 6 月 30 日	2004 年 3 月 31 日	1994-2004 年百分点变化	该段期间年平均变化
副秘书长	10.5	10	4.8	5.5	8.3	8.7	9.1	17.4	16.7	20.8	21.7	+11.2	1.1
助理秘书长	11.1	14.3	6.7	14	20	17.6	20	23.5	23.5	23.5	31.3	+20.2	2.0
D-2	18.7	19.4	19.7	19	22	23.2	25.7	23.3	29.4	31.2	34.2	+15.5	1.6
D-1	14.7	17.2	19.3	22	29	34.3	35.8	38.3	37.8	36.3	37.8	+23.1	2.3
P-5	24.5	28.3	27.8	33	31	31.6	33.1	32.3	32.5	34.7	35.0	+10.5	1.1
P-4	33.8	33.7	34.9	34.4	36	36.6	37.3	38.7	38.3	37.2	39.0	+5.2	0.5
P-3	39.3	39.7	40.6	42.4	42	44.3	44.7	45.2	46.9	49.1	50.1	+10.8	1.0
P-2	45.5	47.6	49.7	48	47	47.2	48.8	52.1	54.2	55.3	52.8	+7.3	0.7
P-1	100	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
共计	32.5	34.1	35.1	36.6	37	38.1	39.2	40.2	41	41.8	42.5	+10.0	+1.0

来源：人力资源管理厅。

五. 最近为实现秘书处内性别均衡而进行的活动

A. 人力资源规划和监测

74. 人力资源行动计划是监测关键人力资源领域包括性别均衡的两年期指标的主要工具。一共 26 个部厅参加现在的周期（2003 年至 2004 年）。部门首长对秘书长负责实现为其各自部门制定的指标。关于妇女的任职情况，当前使用两个指标：维持性别均衡或为实现性别均衡增加妇女任职人数，以及在甄选决定中至少一半选择妇女候选人，同时必须顾及《联合国宪章》第一百零一条三的规定以及各立法机构的有关决定。

75. 2003 年，人力资源管理厅扩大其监测活动，包括现场监测特派团，涵盖一大系列人力资源管理问题。这些特派团对于使维持和平和建设和平特派团及部门敏感认识集体责任领域、包括性别问题很有用。为了加强各部门在人力资源监测和规划方面的能力，人力资源管理厅正在发展一个网址，该网址将提供方案管理员和人力资源实践者电子访问决策所需的资料。该网址将包括交互式的和最新的统计报告。

B. 工作人员甄选制度

76. 在其第 58/144 号决议中，大会大力鼓励各部厅首长在女性候选人与男性候选人具有相同或更好的资格时，继续挑选女性候选人，并有效地鼓励、监测和评估管理人员在达到改善妇女任职情况指标方面的业绩。在采用当前的工作人员甄选制度[6]之前，行政指示 ST/AI/1999/9 公布的实现两性平等的特别措施，构成在指导方案管理员以及任用和升级联合机构在作出甄选决定时执行上项原则的主要工具之一。在新的员额配置制度下，因为在人力资源行动计划下，责任和普惠制已转给部门首长，因此必须根据新制度调整这些特别措施并加以公布。

77. 性别问题和提高妇女地位特别顾问办公室以顾问身份参加中央审查机构的研议，以确保在甄选决定方面考虑到大会规定的性别指标。如果有理由认为方案个案干事未适当评估妇女候选人时，则中央审查机构将该案退回该部或厅，要求澄清和/或更仔细评估，有时候则建议对合格的妇女候选人面谈，如果她们达到评估标准，则将她们列入被推荐的候选人名单。

78. 在新的工作人员甄选制度下，列入中央审查机构赞同的名单的候选人，除了为特定职位选定的候选人，将列入为职能类似的空缺预先核可的候选人名册。在列入该名册一年内，可将候选人安置在同样职业类其职等的职位上，无需中央审查机构审查。在这群预先核可的妇女候选人随时待聘的情况下，在她们可应聘时，无需回到中央审查机构以便被指派职位，各部门应能够较迅速地为实现性别均衡目标前进。

C. 部门协调中心

79. 大会在其第 58/144 号决议中，欢迎秘书长承诺更好地将部门协调中心纳入新的员额配置制度中（第 5 段(i)分段），并且鼓励各部厅首长在挑选过程中与部门妇女问题协调人协商（第 6 段(e)分段）。由于在现行制度下授权给方案管理人，因此秘书长公报 ST/SGB/1999/19 中确定的协调中心的监测和咨询作用变成受到限制和缺乏清晰。因此必须调整部门协调中心的职权范围，以确保后者在制订和监测部门的性别指标方面的有效作用，就甄选妇女候选人提出意见，协助拟订和监测人力资源行动计划；以及监测工作/生活政策的执行情况。

80. 鉴于上述，性别问题和提高妇女地位特别顾问办公室继续同人力资源管理厅合作，颁布部门协调中心新的职权范围，这已在先进阶段。此外，特别顾问办公室将继续同实务部门合作，照第 58/144 号决议第 5 段(e)分段的要求，指定级别够高的协调人。当前有 60 个部门协调中心和候补者，级别从 G-6 至 D-1，其中大部分集中在 P-3 和 P-4 级。

D. 性骚扰问题政策

81. 大会在 2002 年 12 月 18 日第 57/180 号决议第 6 段(h)分段中，请秘书长加强禁止包括性骚扰在内的各种骚扰的政策，特别是确保在总部和外地，包括维持和平行动，充分执行实施这项政策的准则；还要求尽早发表维持和平行动部编写的关于性骚扰问题的指示，并尽早发表方便用户的关于性骚扰问题的指南，该指南将由性别问题和提高妇女地位特别顾问办公室和机构间工作组为联合国系统编写。大会在第 58/144 号决议第 6 段(i)分段中，请秘书长继续努力进一步加强禁止包括性骚扰在内的各种骚扰的政策，特别是确保在总部和外地充分执行实施这项政策的准则。

82. 秘书长完全同意大会关于在联合国系统内创立一个无骚扰特别是无性骚扰的工作环境问题的意见，同时仍然坚决致力于在这方面的零容忍政策。

83. 在支持这些努力方面，特别顾问办公室同维持和平行动部合作，起草和印发关于联合国维持和平特派团和其他外地特派团性骚扰问题指示：供国家分遣队军事人员、军事观察员和民警干事使用。特别顾问办公室利用维持和平行动部的指示为基础，编制了适用于秘书处所有工作人员的关于性骚扰问题的准则草案，并且将继续与有关部厅合作，特别是秘书长办公厅、管理事务部及其人力资源管理厅，以便颁布它们。与此同时，人力资源管理厅正在准备订正将用于骚扰包括性骚扰案件的政策和程序，并且正在同其他厅和工作人员代表协商这个题目。

E. 工作/生活政策

1. 配偶就业

84. 配偶就业问题仍然是一项重大的挑战和关切事项，尤其是对妇女，但是也日益对男子，这对于工作人员调动、保留和征聘有重大影响。在秘书处内的进展包括在

许多工作地点设立配偶支持和自助网，增加利用就业网、诸如 Partnerjob.com 和关于劳动市场有关方面的信息会议。

85. 2004 年，联合国加入了 Partnerjob.com,这是一个自筹经费的非营利组织，目的是便利其成员的雇员的调动，方法是帮助为其配偶找工作。Partnerjob.com 向成员组织提供由成员及其他受权组织登记的世界各地的职位空缺以及成员的配偶或伙伴的履历的一个万维网为基础的数据库。截至 2004 年 6 月，已有 305 个联合国工作人员的配偶或伙伴登记，使联合国秘书处成为该数据库的第二大使用者。但是，只有 44 个配偶在该网站登记其履历。

2. 弹性工作安排

86. 秘书处在 2003 年 2 月 1 日开始采用弹性工作安排，先试验了六个月。[7] 方案管理员可自由决定采用下列几种办法：错开上下班时间、压缩工作天数（10 个工作天压缩成 9 天）、定时在外学习以及电子通勤。

87. 截至 2004 年 6 月，除了两个部厅，其他都执行了某种形式的弹性工作安排。整个秘书处一共有 2 410 个工作人员参加这个安排。[8] 错开上下班时间（83.4%）和压缩工作天数（14.6%）构成两个最常用的办法。电子通勤和定时在职进修在利用这些办法总数中分别只占 1.6%和 0.4%。按类别细分：一般事务及有关职类（58.5%）；专业人员（39.4%）和主任级及以上（2.1%）。在利用这些办法的人中，妇女占 55.1%，在每个办法中，妇女占多数。[9] 但是，值得注意的是，在 D-1 级，利用总数只有 2.1%，其中大部分是男子（64.7%）。

3. 陪产假

88. 国际公务员制度委员会在其第五十八届会议上决定，应给予在总部和家属随行的工作地点的工作人员至多四个星期有薪陪产假，在无家属随行的工作地点的工作人员至多八个星期。

F. 工作人员发展：对性别问题的敏感性训练

89. 人力资源管理厅提供专门制订的方案，以处理在工作场所的多元化和性别问题。关于多元化的工作人员发展方案，其中包括关于性别问题的单元，在 2003 年秋季提交给在联合国总部安保和安全处所有工作人员，同时已加以订正，在各部厅要求时就提供给它们。在本报告所述期间，联合国内罗毕办事处举办了两个讲习班，是关于“为男子和妇女在工作场所实现工作/生活均衡”以及“为男子和妇女在工作场所避免精疲力竭和发展情绪智慧”。此外，在与领导、管理和行政有关领域的一切工作人员发展方案都探讨性别问题和支持对性别问题有敏感认识的环境。

90. 按性别细分关于利用和参加各项训练方案、尤其是在总部以职业为中心的活动的数据，表示在所有类别方案中，妇女的利用率比男子高很多。平均而言，妇女的参加率是男子的两倍以上。

G. 业绩管理

91. 在电子考绩制度中列入尊重多元化和性别作为强制性指标。尊重多元化和性别的具体行为指标除其他外包括“平等地对待男子和妇女”和“在实质性工作中列入性别观点”。在每个电子考绩制度周期结束时，第一考绩人必须评估这些核心价值。作为一种追加的问责制机制，有人认为部厅首长的考绩应列入关于性别均衡的具体指标。

H. 咨询

92. 性别问题和提高妇女地位特别顾问办公室同人力资源管理厅、监察员办公室和法律顾问小组协作，以拣选和提供抱怨事件补救办法、咨询、转交以及答复妇女工作人员的查询。妇女问题协调人处接待的人主要是妇女工作人员和在联合国或联合国系统找工作的妇女和/或寻求抱怨事件的补救办法的妇女，主要处理缺乏升级机会、便利因家庭原因的调职、感觉被骚扰和滥用权力。所有案件都得到咨询和/或转交。

I. 与一般事务人员有关的问题

93. 一般事务人员在本组织的人力资产中占一半以上，其中大部分是妇女。与这个类别工作人员有关的问题，特别是缺乏职业发展，在关于提高妇女地位的前几次报告中已经讨论过。职业停滞的感觉在妇女工作人员中特别深刻，因为她们当中许多人被卡在最高职等低的职业中。此外，即使那些已达到该类别的高职级的人，除了一般事务人员晋升专业人员竞争性考试外，垂直职业发展的机会很少。在审查期间，只有九个工作人员通过一般事务人员晋升专业人员竞争性考试升到 P-2 职位。其中 22%即两人是妇女。在 2004 年，预料有七个职位可给予已通过该项考试的候选人。

94. 按照在题为“加强联合国：进一步改革纲领”的秘书长报告（A/57/387）的行动 7 中要求的，已经通过与工作人员和管理员的广泛协商进程拟订了一个提高一般事务人员的机会的计划。目前正在审查一般事务的职能、责任和能力，并且正在拟订改进一般事务征聘、上岗以及在工作地点内跨职能的职业规划以及出差制度。

95. 现在要评估自 2004 年 1 月 1 日起开始冻结一般事务人员的征聘的影响仍然太早。但是，初步审议显示，冻结并未影响工作人员在一般事务和有关职类的性别分配，还显示至少在初步阶段，这种做法导致横向和向上调动的机会增加，由于妇女在这个类别占绝大多数，因此对她们的情况产生正面影响。

六. 分析提高妇女地位进展缓慢的原因

96. 为加速达到性别均衡的目标，大会在其第 57/180 号决议中要求进一步分析提高妇女在联合国系统的地位方面进展缓慢的可能原因。由于财务和技术原因，

分析无法在第五十八届会议前完成，大会在第 58/144 号决议中再次要求编制联合国系统内提高妇女地位进展缓慢的可能原因研究分析报告，以制定实现两性均等的新战略。

97. 性别问题和提高妇女地位特别顾问办公室作为该项目的第一阶段，进行了一项秘书处内提高妇女地位的研究分析，使用实证数据，查核人力资源管理政策和做法，并且与亚的斯亚贝巴、曼谷、日内瓦和纽约四个工作地点的一般事务人员和专业及专业以上职类的男女面谈。第二阶段的研究分析涵盖联合国系统，将于 2005 年初由特别顾问办公室进行，并在大会下届会议上提出报告。

98. 本分析包括六个领域：征聘和甄选过程；秘书处内的进展；问责制；工作氛围和文化；性别均衡的非正式障碍；以及区域达到男女比例 50/50 指标的能力。

99. 本报告强调了分析的主要调查结果和结论。报告的重点是，秘书处内要在实现性别均衡方面取得实际进展，必须应对的挑战。报告也包括各项措施（1 至 36），以便制定达到两性平等的新战略。这些措施都是要尽可能达到性别均衡和地域分配目标。

100. 这些措施是以研究分析为依据，同部门妇女问题协调人全球网络（大约 60 个部门协调人和候补人）协作制订的。随后也将分析和行动建议提供给人力资源管理厅和联合国秘书处其他有关办公室，供进一步审查、磋商并纳入即将提出的有关提案和战略之内。

A. 征聘和甄选过程

1. 征聘

101. 在征聘方面，分析了下列三个渠道：P-1 和 P-2 起职职位国家竞争性征聘考试；查找和征聘 P-3 至 D-1 职等员额的适当妇女人选；加强从 D-2 至副秘书长职等的高级职位征聘来源。

102. 关于考试，现有的全部数字表明，妇女对男子的比率逐渐减少：从 1996 至 2001 年，通过考试过程列入名册的候选人中至少 50％是妇女。2002 和 2003 年，这些数字分别减至 44％和 42％。通过考试列入名册的妇女少于 50％可能影响到在 P-2 任命中维持男女比例 50/50 的能力，可能使 P-2 职等已达到性别均等的情况逆转。

103. 要确定无人任职或任职人数不足国家和（或）发展中国家妇女人选是否可能由于难以进入劳工市场和使用因特网而无法参加国家竞争性征聘考试还需要进一步研究。此外，经常跨工作地点分配 P-2 员额可能限制妇女对 P-2 员额的接受率，她们可能因家庭和（或）文化问题受较多牵制。为增加来自无人任职或任职人数不足的国家的妇女人数，目前正在审查建议的下列措施：

措施 1.　进行一项按国家分列的男女对国家竞争性征聘考试员额的申请和接受率，以确定申请和接受决定是否显示任何与性别有关的趋势。

104.　关于征聘中级专业人员，分析指出，在银河系统网址上张贴空缺通知制度不够积极主动。也未有针对性地吸引最合格的妇女人选担任这些职位，同时特别侧重妇女的广泛地域分配。通过网络申请的程序可能对潜在的妇女申请人，特别是在发展中国家的妇女申请人间接造成歧视，因为她们较不易进入因特网连线。

105.　最近的空缺通知申请人数数据表明，需扩大拓展征聘方法。从 2003 年 7 月 1 日至 2004 年 6 月 30 日，通过银河系统的所有申请人中，妇女占 29%。不过，按候选人的资格细列时，妇女在所有 15 日候选人（横向调动）中占 38%，在 30 日候选人（晋升）中占 47.4%，但在 60 日候选人（外部）中只占 28.8%。后者指出，目前广告空缺的方法并未吸引足够数额的外部妇女人选，甄选足够的外部妇女人选对加速走向 50/50 两性平衡目标至关重要。在本报告所述期间，妇女在面试候选人中占 36.6%，在选中候选人中占 42.6%。选中的候选人中，必须有 50%以上是妇女，才能加速进展和达到大会规定的 50/50 目标。

106.　此外，在中级专业人员职等，空缺通知往往载有高度专门化的评价标准，以及过严的教育和经验标准，可能将广义上整个胜任能力合格的一大批妇女申请人排除在外。为扩大中级专业人员职等的妇女申请人总数，建议下列措施供审查：

措施 2.　更广大的可能申请的合格妇女，人力资源管理厅应：

(a) 把即将出现的空缺通知分发给国家妇女机构、国家妇女组织、妇女的专业协会和大学；

(b) 创设一个按性别分列的顾问、订约人、以及短期任用和外派工作人员数据库，并将空缺通知分发给这一组人；

(c) 编制一份按性别分列的工作人员甄选名册，便利部门妇女问题协调人取用，以查明可作为其部门内员额的适当人选。

措施 3.　中央审查机构与部门协调人协商，审查空缺通知中拟订的教育、工作经验和评价标准，以确保范围够广。

107.　在 D-2、助理秘书长和副秘书长职等，缺乏关于尤其是来自发展中国家、无人任职和任职人数不足的国家的合格女性人选的系统化资料，妨碍了秘书长任用妇女担任那些职位的能力。为了使妇女成为 D-2 职等和以上员额的申请者，建议下列措施供审查：

措施 4.　将人力资源管理厅和（或）性别问题和提高妇女地位特别顾问办公室内的人事和预算资源调整，用于：

(a) 与全球联网征聘网址链接，在数据库内物色符合特定标准的妇女；

(b) 用广告公布所有高职等员额空缺；

(c) 把即将出现的空缺通知分发给国家妇女机构、国家妇女组织、妇女的专业协会和大学；

(d) 确定和广为分发特使和特别代表员额的工作范围和所需简历；

(e) 确保及时制定 D-2 和以上职等的继任计划；

(f) 系统收集和汇编关于适任高级职位的高资历妇女人选的资料。

2. 甄选

108. 目前的工作人员甄选制度将达到人力资源行动计划内性别目标的责任置于方案主管的手中。该制度使主管比较容易选择男性候选人，因为他们不需对他们的最后决定作出说明。中央审查机构不参与实际甄选过程，从而无法影响最后决定。在以前的工作人员甄选制度中，任用和升级机构及性别问题和提高妇女地位特别顾问办公室代表在甄选过程中起较实质性的作用，与此不同，中央审查机构目前主要起咨询和程序性作用。为确保在甄选过程中考虑妇女人选，建议下列措施供审查：

措施 5. 人力资源管理厅和性别问题和提高妇女地位特别顾问办公室同各部厅首长、中央审查机构和部门协调人协商，制订适应目前工作人员甄选制度的有效特别措施。如果部厅的性别不均衡情况处于相反方向，不妨反向执行这些措施。

109. 此外，中央审查机构和部门妇女问题协调中心必须具有足够的权威，可以监测部厅在达成其性别目标方面的成绩。据以建议下列措施供审查：

措施 6. 加强对中央审查机构的任务规定，以便：

(a) 在逐案的基础上监测实现部门地域和性别目标的情况，特别注意建议的候选人名单上尤其是来自无人任职和任职人数不足的国家的合格妇女人选和（或）未经面谈的申请人中的合格妇女人选；

(b) 性别不均衡部门建议的人选中没有妇女时，方案主管需向人力资源管理厅解释甄选决定的理由；

(c) 在妇女候选人的资格与男性候选人的资格相当时，大力鼓励方案主管选用妇女人选；

(d) 鼓励方案主管从经中央审查机构预先核可的候选人名册上挑选妇女。

措施 7. 为便利中央审查机构的工作，在将决定提交机构以前，部门妇女问题协调人应：

(a) 可经由银河系统取得申请其部厅空缺的妇女候选人申请书；

(b) 协助方案主管拟订和审查空缺通知内的评价标准而后再提交中央审查机构，协助挑选待面试的合格妇女人选，确保面试小组人员男女各半，部门协调人也以小组成员身份参与面试；

(c) 审查建议的候选人名单，如果名单内未列入合格妇女候选人，直接或通过性别问题和提高妇女地位特别顾问办公室（该办公室在中央审查机构担任咨询任务）向中央审查机构系统提出意见；

(d) 参与其部门的人力资源行动计划讨论、最后定夺和监测性别指标。

B. 秘书处内的进展

1. 一般事务人员晋升专业人员竞争性考试

110. 在秘书处内，妇女在一般事务人员类别中占大多数（62％），其中有相当多的妇女具有高资历。不过，分析表明，此一类别工作人员的进展受到严格限制，原因是必须通过一般事务人员晋升专业人员竞争性考试，以及只能占 P-2 员额空缺的 10％此一强制限制。与一般事务工作人员进行的面谈也表明，普遍认为现行制度不公平，压抑积极性。短期外派的一般事务工作人员感到他们在外地工作责任增加，但是在晋升 P-2 职等过程中未予考虑。建议下列措施供审查，以增加从一般事务工作人员晋升至专业人员职等的机会：

措施 8. 请大会指拨 25％的 P-2 员额给顺利通过一般事务工作人员晋升专业人员竞争性考试的候选人。

措施 9. 加强机构间合作，以利一般事务人员调任不限制一般事务人员晋升专业人员的联合国机构的专业职位。

措施 10. 制订一项制度，承认一般事务人员在外派时责任加重。

2. 专业人员以上职等工作人员的职业进展

111. 专业人员职类的职业进展既指横向也指纵向的职业进展，这涉及正式和非正式过程，而且对妇女和男子的影响可能不同。各个部门内部职位安排和调动做法大不相同，确认可供升级的职位也是如此。要全面了解秘书处内职业进展的性质，还需要更多资料。为扩展按性别分列的关于升级、职业进展及留任率和自然减员率的数据，建议下列措施供审查：

措施 11. 进行一项全球比较分析，包括生平资料、考绩评等、升级率、加薪及对其不同时段内进入本组织、属于不同职等的男女的安排。将短期任用工作人员、顾问和独立订约人包括在内，并追踪在聘用职等、再任用、留任、职级进展和调动方面的性别差异。

措施 12. 离职面谈中增加关于离职和留任问题、工作/生活均衡和管理文化等方面与性别有关的指数和问题。

3. 调动

112. 职业进展的一个关键组成部分是需要跨工作、部门和工作地点的调动。分析指出，秘书处的女工作人员在调动方面可能处于不利地位，原因有以下四大问题：家庭牵制；非正式关系网；需要有人赞助；以及主动积极的职业规划。妇女跨工作地点调动可能因配偶就业等家庭牵制而受到制约。往往需要有本组织内部的非正式关系网才能获得职位；与妇女和男子的面谈表明，与男子相比，妇女较少参与这种非正式关系网。对于赞助者或指导者在协助进展方面的重要性是不可能估计过高的；面谈表明，妇女不太会像男子那样获人赞助。最后，面谈显示，妇女较少像男子那样主动积极地、独立地进行职业规划。为增加妇女跨工作地点调动，建议下列措施供审查：

措施 13. 人力资源管理厅系统化地按月向各部厅工作人员分发出差顶替和其他临时空缺清单。

措施 14. 在人力资源管理厅的支助下，创建非正式职业团体网络。

措施 15. 各工作地点加强机构间合作，建立便于监测机构间调动的系统。

措施 16. 继续改善东道国允许联合国工作人员配偶就业的协议。

措施 17. 鼓励工作人员使用代替工具（例如 Partnerjob.com），以利配偶寻找就业机会。

措施 18. 人力资源管理厅加强其指导方案，同时多加强调请高级别男女参与担任各级妇女的指导者。

113. 为通过扩大的职业规划备选办法，增加妇女的调动，建议下列措施供审查：

措施 19. 为不同职类工作人员特别强调妇女，制订多种职业道路模板，包括管理和高职等职位。

措施 20. 订正考绩制度，列入一项个人发展规划，包括工作轮调和职业弹性。人力资源管理厅审查个人发展规划，鉴明那些工作人员，尤其是妇女在纵向或横向进展方面遇到的困难。

措施 21. 划拨资源，为经评估具有高度潜力的一般事务人员和专业人员职等的妇女，提供系统职业咨询和培训。

C. 问责制

114. 对影响实现两性均等因素的分析表明，目前没有执行机制确保方案主管完成人力资源行动计划内的性别均衡指标。没有问责制，方案主管对于没有达到性别分配指标的不承担责任，可能使某些部门妇女人数偏低的现象长期存在下去。

为促进对达到人力资源行动计划内的性别均衡指标大力负责，建议采取下列行动：

措施 22. 人力资源管理厅在方案主管的考绩中列入与两性均等，如性别均衡和对性别问题的敏感性等有关的指数。

措施 23. 建立一项制度，明白界定秘书处各级对性别均衡的责任。对一贯未达到性别分配指标的部门强制执行问责制。

措施 24. 人力资源管理厅设立一个工作队，由方案管理员和人力资源管理厅、性别问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室的代表组成，以制订一项主动积极的征聘和甄选战略，处理失衡问题，重点放在妇女任职人数增长缓慢的部门。

措施 25. 向各部门主管分发人力资源管理厅编制的半年期报告，说明其主管的部门在达到人力资源行动计划内性别指标方面的进展情况。

115. 会员国应鼓励一种有利于部门主管对性别均衡负责的环境，并与他们扩大对话和伙伴关系。

D. 工作氛围和文化

116. 弹性工作安排是吸引和保留高素质女性工作人员的关键因素。分析表明，尽管已有进展，秘书处内目前的非正式管理文化认为弹性工作安排是生产力和效率的障碍，更重要的是认为与管理级别职位的事业进展和业绩相抵触。认为工作/生活兼顾与联合国秘书处职业提升规范相冲突；规范是工时要长并且要随叫随到。最后，管理人员坚持这样的看法，工作/生活政策只适用于妇女，这加深了一种对妇女的陈规定型看法，即她们无法全力参与本系统的工作，她们不会全心致力于自己的事业。为促进、持续执行和采用工作/生活兼顾政策，提议下列措施供审查：

措施 26. 在部门协调中心的协助下，各部门为所有工作人员，特别是管理人员继续提供关于对性别问题的敏感性、工作/生活兼顾等的培训。

措施 27. 通过强化、持续不断的部门培训，并且由秘书长、人力资源管理厅、性别问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室、高级别管理人员和部门协调中心出面倡导，阐明性别问题敏感性和工作/生活兼顾有利于所有雇员、特别是管理人员，培养一种组织文化。

措施 28. 制订和颁布不受时间变数影响的、以产出为基础的多种生产率措施。

E. 性别均衡的非正式障碍

117. 妇女职业进展的障碍变得更加非正式化，从而更难确定，特别是在本组织的较高职等上。为有效促进妇女地位的提高，必须查明、分析和消除对职业进展的非正式障碍。

1. 进入秘书处工作

118. 妇女担任支助职能的人数过多，同时，担任实务和负责职能、管理任务和技术职业的人数不足。

119. 甄选过程中的直接或间接歧视可能也是最初任职的一种障碍。其他研究显示，在主管进行甄选时，他们往往寻找适合现有组织文化的个性。在一个以男性为主的工作地点环境内，妇女不大可能表现出恰好“适合”的个性特征。增加按性别角色定型和职业上隔离的参数，建议下列措施供审查：

措施 29. 以创设和方便短期派任使妇女的能力多样化等方式扩展妇女的职业经验。

2. 职业进展

120. 分析中强调的一大障碍是存在一种组织文化，可能限制妇女地位的提高。这一文化的各部分包括工时长、对工作/生活兼顾持负面态度、以男子生活型态为准看待职业时间表、一种推荐主义的社会精神气质、以及一种以男性为主的管理、沟通和领导风格。另一项障碍是一种心照不宣的假设，即就任较高级别的、管理和技术职位时，妇女不如男子较易被接受。在秘书处，这反映为担任最高职等的管理和技术职位的妇女人数偏低。第三项障碍是考绩评级上可能存在系统的性别差异。分析指出，此一差异常常是由于妇女因家庭责任较长时间中断其职业的结果，这些差异成为一种非正式障碍，因为考绩评级往往决定职业提升的程度。第四项障碍是非正式关系网的影响。妇女往往被排除在这些网络以外，网络便利了营造一种积极的印象，导致较迅速的职业进展。为发展一种包含所有工作人员的更为包容的组织文化，建议下列措施供审查：

措施 30. 将对性别问题的敏感性纳入行为守则，并且广为传播，以确保适当的问责机制。

措施 31. 制订和颁布管理原则，其中包含对性别问题敏感性层面。

措施 32. 扩大对妇女提供关于管理和实务培训，使妇女做好准备，得以担任管理和（或）技术职位。

121. 为增加妇女在较高级别、管理和技术职位上的人数，建议下列措施供审查：

措施 33. 规定在部门一级制定接班规划。

措施 34. 确保所有专业员额都遵照正式的甄选进程，并制订高级别任用的正式和透明的甄选过程。

122. 为确保考绩不至于系统地对妇女有偏见，建议下列措施供审查：

措施 35. 各部门分析考绩数据，以决定考绩评级是否有系统化性别差异，可能对妇女的升级率产生影响。

F. 区域达到男女比例 50/50 指标的能力

123. 分析指出，文化、政治和社会经济因素使一些工作地点比另一些工作地点较难实现男女比例 50/50 指标。为加强区域达到男女比例 50/50 指标的能力，提议下列措施供审查：

措施 36. 便利外地办事处使用载有关于可能的妇女候选人资料的系统化、集中的职业数据库。

124. 分析提供了对影响联合国秘书处内性别均衡因素的深入观察，并提供了供审议的衡量标准，以期增加秘书处内专业以上职等妇女的人数。

125. 分析强调了妇女的“玻璃天花板”的复杂现象，设法解释是什么阻碍了秘书处达到大会制订的目标。固然一个显然的答复是要更积极的征聘，但是与男子相比，妇女任职人数偏低问题与许多其他因素相连。这些特别包括进入职业市场和基于网络的联系的机会有限，正式和非正式障碍，如不太严格遵守性别均衡政策，包括特别措施，以及组织文化问题，如对性别问题不敏感、对工作/生活兼顾持负面态度、以及非正式关系网未充分开发等等问题。

126. 按照上面阐述的六大类别内提议的具体行动，研究报告肯定努力走向 50/50 两性任职人数指标的最重要、最关键的成功因素是个人承诺，秘书长的直接行动就是证明。

七. 结论意见

127. 自上一份报告（A/58/374）以来，联合国秘书处内妇女的地位有了积极发展；但其它方面进展情况不一。在专业及专业以上职类任期一年或一年以上工作人员这一较大类别中，妇女比例上升了 1.7％，增至 37.4％，这是 1998 年以来最高的，而去年增幅仅为 0.6％。出任高级职位（如副秘书长和 D-1 职等）的妇女人数分别增加了 3.2％和 3.5％。

128. 在员额受地域分配限制的专业及专业以上职类工作人员中，妇女比例过去以 1％的速率稳步增加，但报告期内实际增幅仅为 0.5％，任职之妇女比例增至 42.3％，D-1 职等增加最多（3.1％）。不过，专业类别大多职等（P-3 和 P-5）都有损失。

129. 在上述两类中，任职妇女总体比例分别为 37.4％和 42.3％，仍低于 50/50 的性别均衡比例。

130. 对长期趋势加以分析，就会发现：妇女在所有职等任职情况进展不一；在专业及专业以上职类任期一年或一年以上工作人员中，年均增长率仅为 0.4%，在员额受地域分配限制的专业及专业以上职类工作人员中，年均增长率约为 1%。假设过去的趋势能得以持续，就可以预测，实现性别均衡将是任期一年或一年以上工作人员今后数年要面临的一项挑战；是员额受地域分配限制的工作人员今后十年内要面临的一项挑战。

131. 对这些趋势的分析得出的结论，除其他外，显示：在较低职位任职之妇女人数与出任较高职位之妇女人数之间并无直接关联。例如，在 P-4 职等，出任受地域分配原则限制职位的妇女人数增长率在过去十年为最低，尽管 P-2 和 P-3 职等实现了性别均衡目标。因此，要作出不懈努力，增加妇女在上述职等及其上职等任职人数，达到 50/50 之性别分布。

132. 要征聘和留住更多的妇女，在全系统采取了实现性别均衡的许多新倡议和战略，上文有关各节已作了说明。联合国各实体，包括秘书处，现在特别重视识别合适的妇女候选人，加强妇女征聘来源，在实质领域制定征聘方案，加强妇女的职业发展，促进态度方面的变化，采用有利于家庭的政策，等等，以便实现性别均衡。这方面值得一提的是，按照改革后的人事制度，各部门首脑对实现两性均等方面的进展负主要责任。

133. 虽然通过这些倡议有了重要收获，但联合国各实体，包括秘书处，要将性别均衡方面的考虑纳入联合国的体制和态度制度及人力资源管理政策，仍有漫长的道路要走。性别问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室对秘书处提高妇女地位方面进展缓慢的原因进行了分析，结果显示，性别失衡是一个系统性的多层面问题，需要采取系统性的综合对策。应聘妇女因不利于她们的外部因素而受歧视，如在全球范围，接触或进入以下各方面的机会有限：劳务市场，信息和通信技术、技术和实质性培训及教育以及决策。在联合国内，必须对征聘政策、晋升和保留政策、职业发展、司法和防骚扰政策、人力资源和继承规划、工作/家庭政策、管理文化和追究责任机制加以审查，确保其不直接、间接置妇女于不利处境。

134. 同样，虽然立法机构在征聘方面提出了许多补救办法，但这些办法并未系统、有效地解决进入联合国的妇女人数少得不成比例的问题。在起职职等，现行人事制度既无主动积极性，也不具备充分的针对性，而是过度依赖基于网络的空缺通知。现有数据显示，男性求职者比女性多得多。

135. 在追究责任方面，还有一个相关情况：虽然人事制度规定，实现人力资源目标（包括地域目标和性别目标）的责任在于各部门首脑，但他们如果决定选择男性、而不选同样合格的女性任职，并不需要说明这样做的理由。管理事务部、人力资源管理厅和性别问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室具有重要的咨询和监测职能，但并不对性别均衡负任何追究责任，在方案管理人一级尤然。对这方面工作出色的管理人也没有奖励。

136. 还需要提高透明度并加强监测。在此方面，预期各部门协调中心的新职权范围包括：有充分查阅资料的机会，以便定期监测性别均衡状况，能够接触到方案管理人和部门首脑并与之就人力资源行动计划和性别目标定期磋商，并就选择应聘妇女问题提出意见。

137. 这次分析指出了与保留妇女有关的许多问题。在一般事务职类任职的女性工作人员中，有很多人具有高等学位、国际经验和语文技能。然而，该职类工作人员进展机会受到严重限制，因为必须要通过 G 升 P 的升级考试，而且只有 10％的 P-2 空缺职位是留给他们的。

138. 职业进展方面的一项重要内容在于：要在各职位、部门和工作地点之间进行调动，以及职业和继承规划。女性工作人员的调动可能受家庭因素制约，如：缺少配偶就业机会以及妇女利用非正式网络和接触赞助部门的机会不多。分析显示，甄选和职业发展的正式和非正式制度并不吻合。建立联系网、拉赞助和主动的职业规划在职业进展方面发挥重要作用；而一般认为，妇女参与这些方面的可能性比男性小。

139. 职业进展方面另一项重要内容在于工作环境和文化的影响。分析显示，采用工作/生活政策以吸引和保留合格工作人员、尤其是妇女的目标，并没有影响到秘书处内现有的管理文化；现行管理文化依然视手术政策为提高效率和生产率的障碍，更有甚者，认为它与职业进展及管理层员额业绩不相容。

140. 专业及专业以上职类任期一年或一年以上的妇女人数最近增加，说明上述障碍没有不可以克服的。秘书处确定了有效性别均衡制度的诸多内容。必须要辅之以适应现行工作人员甄选制度的特别措施，全秘书处所有职等都要明确性别均衡之组织责任。希望本报告上一节提出供审议的各项措施将有助于制定实现性别均衡的新战略。

141. 秘书长按照大会的规定，依然坚决争取在所有职等和职类，包括高级和决策职位，实现 50/50 的性别均衡目标，并将确保各部门及各中央监测机构的首脑加紧努力，强化为此目的的各项措施。

注

[1] 在副秘书长一级，有一名妇女在本报告所述期间结束后被任命为联合国人权事务高级专员。

[2] 在本报告所述期间结束后，又任命了 3 名妇女担任助理秘书长一级的职务：她们是经济和社会事务部的性别问题和提高妇女地位问题特别顾问；人道主义事务协调厅主管人道主义事务助理秘书长；以及联合国人权事务高级专员办事处的人权事务副高级专员。

[3] 预测是对现有数据进行线性最小二乘法拟合得出的。此处用了 MATLAB 提供的最小二乘法解算程序。

[4] 在进行趋势分析时，只有到 2004 年 3 月的数据。

[5] 2001年首次把维持和平行动部/特派团支助厅的数据也列入为秘书处组成的统计数据中。

[6] 见ST/AI/2002/4。

[7] 见ST/SGB/2003/4。

[8] 在总部是1 084，在总部以外各办事处是1 326，包括在各区域委员会的379。

[9] 在每种办法内妇女的任职人数如下：错开上下班时间（妇女占53.5％）；压缩工作天数（妇女占61.4％）；定时在职进修（妇女占55.6％）；电子通勤（妇女占67.3％）。在每个类别内性别详情如下：一般事务和有关类别（妇女占63.9％）；专业人员（妇女占43.3％）；D-1和以上（妇女占35.3％）。

简称表

DDA	裁军部	裁军事务部
DESA	经社部	经济和社会事务部
DGACM	大会部	大会和会议管理部
DM*	管理部	管理事务部
DM/CMP	基本建设总计划	（管理事务部）基本建设总计划
DM/OCSS	中央支助事务厅	（管理事务部）中央支助事务厅
DM/OUSG	副秘书长办公室	（管理事务部）副秘书长办公室
DM/OHRM	人力厅	（管理事务部）人力资源管理厅
DM/OPPBA	账务厅	（管理事务部）方案规划、预算和账户厅
DPA	政治部	政治事务部
DPI	新闻部	新闻部
DPKO	维和部	维持和平行动部
DPKO/OMS	维和部/特派团支助厅	维持和平行动部/特派团支助厅
ECA	非洲经委会	非洲经济委员会
ECE	欧洲经委会	欧洲经济委员会
ECLAC	拉加经委会	拉丁美洲和加勒比经济委员会
ESCAP	亚太经社会	亚洲及太平洋经济社会委员会
ESCWA	西亚经社会	西亚经济社会委员会
ICJ	国际法院	国际法院
ICSC	公务员制度委员会	国际公务员制度委员会
ITC	贸易中心	贸发会议/总协定国际贸易中心
OCHA	人道协调厅	人道主义事务协调厅
OHCHR	人权高专办	联合国人权事务高级专员办事处

* DM（管理部）系指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、中央支助事务厅和基本建设总计划的汇总数据。

OHRLLS	最不发达等国家高代办	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公室
OIOS	监督厅	内部监督事务厅
OIP	伊办	伊拉克方案办公室
OLA	法律厅	法律事务厅
OSG	秘书长办公厅	秘书长办公厅
OSRSGCAC	儿童与冲突问题特代办	负责儿童与武装冲突问题的秘书长特别代表办公室
UNSECOORD	安协办	联合国安保协调员办公室
UNCC	赔偿委员会	联合国赔偿委员会
UNCTAD	贸发会议	联合国贸易和发展会议
UNDP	开发计划署	联合国开发计划署
UNEP	环境规划署	联合国环境规划署
UNFIP	伙伴基金	联合国国际伙伴关系基金
UNFPA	人口基金	联合国人口基金
UNHCR	难民专员办事处	联合国难民事务高级专员办事处
UN-Habitat	人居署	联合国人类住区规划署
UNICEF	儿童基金会	联合国儿童基金会
UNITAR	训研所	联合国训练研究所
UNJSPF	养恤基金	联合国合办工作人员养恤基金
UNMOVIC	监核视委	联合国监测、核查和视察委员会
UNODC	禁毒办	联合国毒品和犯罪问题办事处
UNOG	日内瓦办事处	联合国日内瓦办事处
UNON	内罗毕办事处	联合国内罗毕办事处
UNOPS	项目厅	联合国项目事务厅
UNOV	维也纳办事处	联合国维也纳办事处
UNRWA	近东救济工程处	联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处
UNU	联合国大学	联合国大学

附件一

截至 2003 年 12 月 31 日联合国系统各组织（总部和其他常设办事处）专业及专业以上职类工作人员性别分布情况

组织	未定职等[a]		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		共计		2003 年共计	2003 年 12 月妇女百分比	2002 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				
FAO	12	2	34	8	130	15	323	57	346	109	158	108	87	96	14	16	1 104	411	1 515	27.1	24.1	3
IAEA	6	1	4	0	31	4	213	22	278	49	215	73	31	29	5	1	783	179	962	18.6	18.3	0.3
ICAO	2	0	4	0	16	0	45	6	125	32	40	22	10	17	1	1	243	78	321	24.3	24.0	0.3
ICAT	0	0	2	0	1	0	16	4	15	9	11	8	7	5	0	0	52	26	78	33.3	32.4	0.9
ICJ	1	0	1	0	0	0	3	0	9	2	6	7	7	5	0	0	27	14	41	34.1	35.9	-1.8
ICSC	0	0	1	0	2	1	1	0	3	5	3	1	1	1	0	0	11	8	19	42.1	38.5	3.6
IFAD	4	1	7	1	6	4	46	14	29	23	12	15	6	16	4	1	114	75	189	40	40.5	-0.5
ILO																					37.2	
IMO	0	0	5	2	13	1	35	8	16	12	12	10	8	13	0	0	89	46	135	34.1	37.2	-3.1
ITC	1	0	1	0	4	0	27	3	23	11	16	6	10	11	0	1	82	32	114	28.1	28.8	-0.7
ITU	4	0	4	0	15	0	75	12	79	15	48	42	27	20	4	5	256	94	350	26.9	26.0	0.9
JSPF	1	0	0	0	2	1	5	3	10	7	10	6	0	0	0	0	28	17	45	37.8	39.1	-1.3
PAHO	1	2	2	0	13	9	41	28	144	82	24	31	20	22	2	7	247	181	428	42.3	40.5	1.8
UN	48	10	91	34	274	103	735	300	1 261	581	1 126	802	419	438	18	48	3 972	2 316	6 288	36.8	34.2	2.6
UNAIDS	1	1	3	1	7	3	65	25	20	12	2	5	1	22	0	0	99	69	168	41.1	40.9	0.2
UNDP	8	3	47	13	131	35	209	144	199	113	152	85	104	130	15	18	865	541	1 406	38.5	38.2	0.3
UNESCO	10	1	23	9	49	12	151	67	130	89	111	121	81	121	15	25	570	445	1 015	43.8	44.0	-0.2
UNFPA	1	2	7	5	29	13	81	59	30	39	14	21	11	26	1	8	174	173	347	49.9	49.3	0.6
UNHCR	2	1	9	3	56	15	139	44	289	138	255	257	78	111	8	5	836	574	1 410	40.7	43.1	-2.4
UNICEF	2	2	28	11	80	38	238	168	386	265	230	198	73	183	9	10	1 046	875	1 921	45.5	44.7	0.8
UNIDO	1	1	4	1	29	4	76	8	56	18	42	22	22	17	3	7	233	78	311	25.1	24.5	0.6
UNITAR	1	0	0	0	1	2	3	3	4	3	3	2	1	3	0	0	13	13	26	50.0	52.4	-2.4
UNOPS	2	0	8	2	23	2	76	24	51	30	37	28	15	7	0	0	212	93	305	30.5	32.0	-1.5
UNRWA	1	1	1	0	12	2	17	2	36	10	11	6	2	8	3	2	83	31	114	27.2	28.8	-1.4
UNU	2	0	4	1	8	0	9	1	9	2	9	4	3	4	0	0	44	12	56	21.4	13.6	7.8
UPU	0	0	2	0	6	1	6	0	19	5	24	8	2	1	0	0	59	15	74	20.3	19.7	-0.2
WFP	4	1	24	9	45	15	96	46	153	83	195	133	101	129	5	10	623	426	1 049	40.6	41.2	-0.6
WHO																					32.3	
WIPO																					39.5	
WMO	2	0	4	0	13	2	27	10	32	10	6	7	1	1	0	0	85	30	115	26.1	23.9	2.2
共计	**117**	**29**	**320**	**100**	**996**	**282**	**2 758**	**1 058**	**3 752**	**1 754**	**2 772**	**2 028**	**1 128**	**1 436**	**107**	**165**	**11 950**	**6 852**	**18 802**	**36.4**	**35.0**	**1.4**

资料来源：联合国系统行政首长协调理事会秘书处。

[a] 未定职等的职位包括副秘书长、助理秘书长、副总干事、总干事和秘书长，等等。

附件二

联合国秘书处所有专业及专业以上职类任期一年或一年以上工作人员性别分布情况，按部厅和职等分（截至 2004 年 6 月 30 日）

	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			妇女	百分点
部/厅	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	总计	百分比	变化
DDA	1				1	1	1	1	5	4	7	1	2	2	1	2			18	11	29	37.9	-0.8
DESA	1		1		8	2	17	12	30	21	38	42	25	23	22	18			142	118	260	45.4	-1.7
DGACM	1			1	1	2	4	8	63	40	118	84	98	92	9	11			294	238	532	44.7	1.7
DM		1			1	1	2	1	6	5	1	4	1	2					11	14	25	56.0	4.6
DM/CMP					1		1		1	1	1	2			1				5	3	8	37.5	
DM/OCSS			1		1	1	6	1	17	4	32	8	32	11	11	6			100	31	131	23.7	-2.1
DM/OHRM				1		3	2	2	4	11	15	9	7	5	6	6			34	37	71	52.1	-2.2
DM/OPPBA			1		3	1	4	5	11	8	18	20	16	18	7	10			60	62	122	50.8	-5.6
DPA	1		3		6	1	7	6	13	10	18	14	15	10	2	5			65	46	111	41.4	2.9
DPI	1				4	1	5	8	18	10	36	27	29	40	15	27			108	113	221	51.1	-1.5
DPKO	1		1	1	5	3	9	3	18	12	91	26	82	48	9	8			216	101	317	31.9	1
DPKO/OMS	10	1	15	1	29	2	32	8	88	18	190	65	252	98	73	67		2	689	262	951	27.5	4.3
ECA	1					1	11	2	26	7	28	19	35	20	12	7			113	56	169	33.1	1.2
ECE		1					7	2	15	7	24	5	19	13	7	9			72	37	109	33.9	-1.9
ECLAC	1					1	4	3	15	4	27	17	17	15	15	12			79	52	131	39.7	-0.6
ESCAP	1					1	8	2	18	9	39	9	30	14	13	13			109	48	157	30.6	-1.2
ESCWA		1				1	5	2	16	3	16	12	8	7	5	4			50	30	80	37.5	-3.8
INTERORG[a]					3			1		3	3	2		3					6	9	15	60.0	-6.7
OCHA	1				2		6		12	5	10	6	8	13	3	2			42	26	68	38.2	-6.5
OHCHR			1		1		1	1	7	5	23	8	16	22	7	9			56	45	101	44.6	2.4
OHRLLS	1					1			1	1	1			1		1			3	4	7	57.1	7.1
OIOS	1					1	4	1	10	4	28	16	14	8	4	4			61	34	95	35.8	-3.5

	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			妇女	百分点
部/厅	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	总计	百分比	变化
OLA			1		3		2	6	15	5	11	10	8	17	7	5			47	43	90	47.8	1.4
OSAA	1					1			1	1		1		2					2	5	7	71.4	
OSG	2	1		2	4	2	4	1	5	4	5	5	2	5		1		1	22	22	44	50.0	-2.3
OSRSGCAC	1								1		1		1	1					4	1	5	20.0	-13.3
REGCOM[b]								1	1										1	1	2	50.0	
UNCC			1		1		4		3	3	11	6	27	34	7	7	1		55	50	105	47.6	1.1
UNCTAD	1		1		2	1	11	4	31	8	30	15	32	29	18	10			126	67	193	34.7	3.5
UNEP	1		2		8	3	28	7	52	9	58	41	60	35	7	19		2	216	116	332	34.9	2.3
UNFIP					1		1	1		1	1	2		1					3	5	8	62.5	5.4
UNHABITAT		1			2		5	2	18	4	18	7	12	12	1	8			56	34	90	37.8	3.7
UNMOVIC			1				3	2	12	1	14	2	8	3	2				40	8	48	16.7	1.6
UNODC	1				2	1	14	2	21	3	19	18	12	18	1	10			70	52	122	42.6	0.2
UNOG	1				1	2	6	5	30	27	98	39	74	45	14	15			224	133	357	37.3	2.3
UNON							1		6	2	16	8	19	15	9	5			51	30	81	37.0	3.3
UNOV					2		1	3	8	9	30	13	21	16	5	2			67	43	110	39.1	-0.5
UNSECOORD						1			4	2	12		2						18	3	21	14.3	
共计	30	6	29	6	92	35	216	103	602	271	1 088	563	984	698	293	303	1	5	3 335	1 990	5 325	37.4	1.7

资料来源：人力资源管理厅，截至 2004 年 6 月 30 日秘书处的组成。

[a] 各组织间机构。

[b] 各区域委员会纽约办事处。

附件三

联合国秘书处任用受地域分配限制的专业及专业以上职类工作人员性别分布情况按部厅和职等分列（截至 2004 年 6 月 30 日）

部/厅	副秘书长[a]		助理秘书长		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		共计		总计	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			
DDA	1				1	1	1	1	5	4	7	1	2	2	1	2	18	11	29	37.9	-0.8
DESA	1		1		8	2	17	12	30	20	36	42	25	23	22	18	140	117	257	45.5	-1.6
DGACM	1			1	1	2	4	8	9	3	7	6	2	7	1	2	25	29	54	53.7	9.1
DM		1			1	1	2	1	5	5		3	1	1			9	12	21	57.1	3.6
DM/CMP					1		1		1	1	1	2			1		5	3	8	37.5	
DM/OCSS			1		1	1	6	1	17	4	28	7	30	10	11	6	94	29	123	23.6	-1.8
DM/OHRM				1		3	2	2	3	11	13	8	5	5	3	6	26	36	62	58.1	1.1
DM/OPPBA			1		3		4	4	8	8	13	17	10	14	5	9	44	52	96	54.2	-1.6
DPA	1		3		6	1	7	6	12	9	14	11	9	9	1	5	53	41	94	43.6	2.4
DPI	1				4	1	5	8	18	10	33	26	28	39	14	27	103	111	214	51.9	-0.2
DPKO	1		1	1	2	2	4	3	5	7	6	10	14	24	7	8	40	55	95	57.9	4.2
DPKO/OMS			1		1		2	2	2	4	9	12	6	8	4	9	25	35	60	58.3	13
ECA	1					1	11	2	26	6	28	14	31	18	11	7	108	48	156	30.8	-1.2
ECE		1					7	2	15	7	24	5	19	9	7	9	72	33	105	31.4	-2.6
ECLAC	1					1	4	3	15	4	27	13	17	12	14	10	78	43	121	35.5	-1.4
ESCAP	1					1	7	2	16	9	33	7	21	11	11	11	89	41	130	31.5	-2.1
ESCWA		1				1	5	2	16	3	15	9	7	7	5	4	48	27	75	36.0	-3.7
INTERORG[a]					2					3	1			3			3	6	9	66.7	-13.3
OCHA	1				1		5		7	4	5	3	7	8	3	1	29	16	45	35.6	-3.2
OHCHR			1		1		1	1	6	5	17	8	13	19	6	7	45	40	85	47.1	2.7
OHRLLS	1					1				1	1			1		1	2	4	6	66.7	16.7

部/厅	副秘书长[a]		助理秘书长		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		共计		总计	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			
OIOS	1					1	2	1	9	3	14	10	9	4	4	3	39	22	61	36.1	-3.9
OLA			1		3		2	6	14	5	8	8	8	12	7	4	43	35	78	44.9	1
OSAA						1			1	1		1		2			1	5	6	83.3	
OSG	1	1		2	3	2	3	1	3	3	3	3		5		1	13	18	31	58.1	2.2
REGCOM[b]								1	1								1	1	2	50.0	
UNCC			1				1										2		2		
UNCTAD	1		1		2	1	11	3	31	8	28	15	28	25	18	10	120	62	182	34.1	3.9
UNEP	1				3		2	2	3	2	2	3	1	1		1	12	9	21	42.9	4.8
UNFIP					1		1			1							2	1	3	33.3	
UN Habitat (UNCHS)		1			1		2	2	5	3	7	6	8	4		3	23	19	42	45.2	-0.9
UNMOVIC									1					1			1	1	2	50.0	-16.7
UNODC	1				2		5	1	11		14	15	8	11	1	8	42	35	77	45.5	3.6
UNOG	1				1	1	5	5	8	7	19	7	12	12	9	11	55	43	98	43.9	3.6
UNON							1		2	1	1	3	2	2	3	3	9	9	18	50.0	3.3
UNOV					2		1	3	6	1	6	2	7	5	4	2	26	13	39	33.3	-1
UNSECOORD						1			3		4						7	1	8	12.5	-9.7
共计	**17**	**5**	**12**	**5**	**51**	**26**	**131**	**85**	**314**	**163**	**424**	**277**	**330**	**314**	**173**	**188**	**1452**	**1063**	**2515**	**42.3**	**0.5**

资料来源：人力资源管理厅，截至 2004 年 6 月 30 日秘书处的组成。

[a] 组织间机构。

[b] 各区域委员会组约办事处。

附件四

1998 年 6 月至 2004 年 3 月期间妇女在秘书处假定任职情况之趋势和预测（按职等分列）

A. 1998 年 6 月 30 日至 2004 年 3 月 30 日期间秘书处专业及专业以上职类任期一年或一年以上工作人员假定实现性别均衡情况预测（按职等分列）

	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
1998-2004 年总体变化（百分比）	2.8	5.4	10.9	8.0	1.9	0.4	2.3	5.0	19.0	2.5
按照对过去目标的线型预测、达到目标所需年数	249	52	17	21	210		48	已实现	已实现	68
预期实现年份[*]	2 253	2 056	2 021	2 025	2 214	停滞[*]	2 052	已实现	已实现	2 072
占各专业职等工作人员总数之百分比	0.7	0.7	2.2	5.8	16.2	31.3	31.5	11.6	0.1	100

资料来源：人力资源管理厅，秘书处的组成。

[*] 利用 MATLAB 中现有统计程序，按现有数据之线性最小二乘法拟合算出。

B. 1998 年 6 月 30 日至 2004 年 6 月 30 日期间任期一年或一年以上妇女工作人员人数及变动（百分比）

	1998 年 6 月 30 日			2004 年 6 月 30 日			此职等工作人员总数
职等	男	女	女(百分比)	男	女	女(百分比)	（百分比）
副秘书长	24	3	11.1	31	5	13.9	0.7
助理秘书长	20	3	13.0	31	7	18.4	0.7
D-2	78	18	18.8	83	35	29.7	2.2
D-1	209	65	23.7	217	101	31.8	5.8
P-5	483	200	29.3	607	275	31.2	16.2
P-4	868	414	32.3	1 149	558	32.7	31.3
P-3	747	480	39.4	1 002	719	41.8	31.5
P-2 [a]	299	249	45.4	319	313	50.5	11.6
P-1 [a]	不详			不详			0.1

资料来源：人力资源管理厅。

[a] P-1 和 P-2 职等已实现 50/50 的性别均衡目标。

附件五

根据 1998-2004 年期间秘书处专业及专业以上职类任期一年或一年以上妇女工作人员年均变化情况、按部门所作的实现性别均衡假定预测值

部	1998 年 6 月妇女专业工作人员（百分比）	2004 年 3 月妇女专业工作人员（百分比）	预测实现 50/50 目标[a]	2004 年专业工作人员人数	占秘书处专业员额总数之百分比	预期实现 50/50 目标
DM/OHRM	56.3	50.0	1998	71		
DM/OUSG[b]	48.3	50.0	1999	30[b]		
UNFIP	不详	57.1	1999	7		
DM/OPPBA	44.1	51.6	2000	122		
DPI	51.2	52.5	2000	223		
Interorg[c]	20.8	60.0	2003	15	9%	
OHRLLS (OHRLDS)	不详	57.0	2003	7	(5 449 名	
EOSG (OSG)	38.7	48.8[d]	2003	43	中占 518 名)	已实现
UNCC	32.0	48.2	2005	110		
DESA	41.5	46.6	2006	264		
OCHA	28.7	42.5	2007	73		
OLA	42.3	45.3	2008	86		
ODC (ODCCP)	38.3	41.8	2009	122		
ESCWA	28.9	38.2	2009	76		
UNOV	31.8	40.0	2010	110		
ECLAC	31.3	39.6	2010	134		
UN-Habitat (UNCHS)	23.8	37.0	2011	92	26%	
UNCTAD	23.4	35.2	2013	193	(5 449 名中	至迟在 2013 年
ECA	22.8	34.2	2013	158	占 1 418 名)	实现 50/50
OHCHR	33.0	38.2		101		
DGACM (DGAACS)	40.7	44.0	2017	534		
ECE	28.0	33.3	2019	108		
DPA	35.6	40.3	2022	119		
UNEP	29.0	33.5	2027	331		
OIOS	32.3	33.3	2032	96	34%	
UNON	33.9	37.0	2047	81	(5 449 名中	至迟在 2093 年
UNOG	35.6	37.7	2072	353	占 1 876 名)	实现 50/50
ESCAP	30.6	30.1	2093	153		
DPKO	30.8	32.1	2100	327	26%(5 449 名中占 1 390 名)	
DPKO/OMS	24.3	27.3	2634[e]	1063		

部	1998 年 6 月妇女专业工作人员（百分比）	2004 年 3 月妇女专业工作人员（百分比）	预测实现 50/50 目标[a]	2004 年专业工作人员人数	占秘书处专业员额总数之百分比	预期实现 50/50 目标
DDA	40.0	38.7	下降趋势	31		
DM/OCSS	30.6	26.5		131	3%(5 449 名中占 162 名)	
OSRSGCAC	50.0	33.3	年份或样	6		
OSAA	不详	83.3	品规模方	5		
REGCOM[f]	不详	50.0	面数据均	2		
UNMOVIC	不详	16.0	不充分，	50		
UNSECOORD	不详	13.6	无法预计	22	2%(5 449 名中占 85 名)	
				5 449		

资料来源：人力资源管理厅，秘书处的组成（1998 年表 11，1999 年表 8，2001 年表 8，2002 年表 A8E,2003 年表 A8E，2004 年 3 月（综管信息系统）。

[a] 利用 MATLAB 中现有统计程序，按现有数据之线性最小二乘法拟合算出。

[b] 包括基本建设总计划。

[c] 组织间机构。

[d] 2003 年 6 月 30 日，妇女任职人数占 53.3%。

[e] 妇女任职人数徘徊在 23%与 27%之间（无确定趋势）。

[f] 各区域委员会纽约