



大会

Distr.
GENERAL

A/49/176/Add.1
31 October 1994
CHINESE
ORIGINAL: ENGLISH

第四十九届会议
议程项目105和113(d)

审查联合国行政和财政业务效率

人力资源管理：其他人力资源问题

在“人力资源管理”和“应负责任”的时代里
提高联合国秘书处妇女地位：新的开端？

秘书长的说明

增 编

秘书长谨向大会提出他对联合检查组题为“在‘人力资源管理’和‘应负责任’的时代里提高联合国秘书处妇女地位：新的开端？”的报告(JIU/REP/94/3和 A/49/176, 附件)的意见。

附 件

一、秘书长的意见

1. 联合检查组(联检组)题为“在‘人力资源管理’和‘应负责任’的时代里提高联合国秘书处妇女地位：新的开端?”的报告,是埃里卡-艾琳·戴斯检查员根据联检组的主动倡议编写的。报告对秘书处在提高妇女地位的问题上有没有什么进展作了一个评估,并且对于如何纠正秘书处在妇女的征聘和职业发展方面现存的不平等现象提出了一些具体建议。

2. 秘书长对这项主动行动表示欢迎,并且高兴地注意到,报告中的大多数建议都已经反映在业已提交大会本届会议的题为“本组织人力资源的管理策略”的报告(A/C.5/49.5)之中。

3. 联检组的报告还应该结合着秘书长另外还会提交给大会本届会议的关于改善秘书处内妇女地位的报告来读。

二、一般意见

4. 检查员正确地指出,为1995年设定的妇女在秘书处受地域分配限制的专业人员以上职位中所占比例的指标尚未达到。与此同时,秘书长注意到,报告中并没有试图提供各国行政当局或者其他国际组织的类似统计数字,否则可以用这些数字来进一步衡量在这个重要的领域所取得的进展。

5. 秘书长同意检查员在第21段中所说的情况,即本组织的财务危机对于1985年发动起来的行动纲领的成功执行造成了反面的影响。在这方面,征聘工作的暂停进行也限制了新加入本组织的工作人员的数目。

6. 秘书长又同意检查员在第35段中所说的情况,即竞争性考试对于改善性别平衡产生了正面的影响。

7. 对于检查员在报告第47至52段中所说的关于征聘过程的质量和透明度的情

况,秘书长相信,新的人员安插和升级制度是一个严谨而又具有透明性的程序。

8. 检查员在第53至68段中,哀叹秘书处内缺少职业发展的机会。秘书长关于本组织人力资源的管理策略的报告(A/C.5/49/5)已经提议,在秘书处内实行一个全面的职业发展制度,包括提供咨询辅导、职业发展途径和适当的培训。检查员的一项批评,是升级过分强调资历(参看A/49/176,附件,第62段),例如具备资格的妇女也要等10年才能从P-2升到可以竞争D-1职务的地位。鉴于载在1993年3月3日ST/AI/382号行政指示内的改善妇女地位的特别措施,上述的批评似乎有点不明了情况。也与此有关的是,在正常情况下,工作人员可能要在各个职等待一段长得多的时间,才能达到D-1的水平。

9. 不过,秘书长同意检查员在“培训”、“与家庭有关的问题”、“伸冤制度”等其他方面的人力资源管理问题上的见解。议程项目113—“人力资源管理”下的各个报告,正在将这些方面的具体提议陆续向大会提出。

三、对各项建议的意见

10. 载在供行政首长参阅的摘要中的建议1至3,与秘书长在关于本组织人力资源的管理策略的报告(A/C.5/49/5)中提出的加强秘书处人力资源管理的现行计划,特别是在规划、聘用、职业发展和培训等方面,是互相一致的。

11. 至于第159至170段中所说的10个步骤,有几个已经在实行,或者不久就会实行。1994-1995年方案预算没有预先设想到提供步骤3所需的资源,所以能否执行将取决于有没有预算外资源。

12. 秘书长赞成请会员国在秘书处有空缺时提出数目更多的妇女候选人,并再次请各国政府在向秘书处和其他联合国机构和计划署提出候选人的时候,特别是在决策的级别,优先提名妇女候选人。