

妇女担任专业人员职类以上职位的状况：

第二份进度报告

联合检查组

厄尔·D·索姆编写



1982年3月

妇女担任专业人员职类以上职位的状况：

第二份进度报告

联合检查组

厄尔·D·索姆编写



1982年3月

日内瓦

目 录

	<u>段 次</u>	<u>页 次</u>
一、 导言	1- 5	1
二、 1977年以来的发展情况	6-10	2
三、 概况	11-19	4
四、 对具体问题采取的行动	20-33	9
A. 指标	20-21	9
B. 提升和职业发展机会均等	22-27	10
C. 反歧视/骚扰措施	28	20
D. 加速执行政策指示的措施	29-30	27
E. 所采取的其他行动	31-33	27
五、 建议	34-35	29
表 1. 妇女参与人事咨询和管理委员会的情况		11
表 2. 对征聘文件和提升程序、内部培训方案和工作人员 服务细则的审查		14
表 3. 若干工作人员服务细则的目前状况		16
表 4. 征聘作法		21
表 5. 第 35/210 号决议涉及的特殊问题		24
图 1. 按职等分列的联合国 11 个组织的男女专业人员 (1976 和 1981 年)		6
图 2. 1976 和 1981 年联合国 11 个组织按职等分列的 工作人员集中情况		7
附件一 大会第 35/210 号决议第五部分		
附件二 按职等和男女分列的联合国 11 个组织专业人员的 组成(1980 年)		

段 次 页 次

附件三 专业人员的组成 (1981 年)

附件四 按国籍分列的妇女专业人员

附件五 卫生组织情况通报第 64 号: 在总部男女的平等
待遇

一、导言

1. 本报告的编写系响应大会第 35/210 号决议第五节的请求，即请联合检查组继续监视联合国系统内妇女担任专业人员以上职位的发展情况，并最迟向第三十七届会议提出报告。该决议对增加秘书处内妇女所占比例方面没有取得进展深表担忧，并要求各会员国、联合国秘书长和联合国系统其他组织的行政首长采取具体的行动。¹

2. 本报告将审查自提交进度报告 JIU/REP/80/4 以来各参加组织所采取的行动的情况。它还试图简要地概述自第一份报告 JIU/REP/77/7 发表以来的总的进展情况。

3. 本报告中的资料系根据联检组通过寄送给各参加组织的调查表所收集的数据。² JIU/REP/80/4 中的各基本表格在本报告中已增补了最新材料，以表明各组织的发展情况。

4. 检查专员承认，本报告与 1980 年发表的报告之间相隔时间相对来说是太短了。需要相当长的时间才能显示出巨大的进展和发展，但是这段时间已足以表明在妇女担任专业人员以上职类方面的某些趋势。

5. 检查专员希望对各国在很短的时间内对调查表作答表示感谢。联检组不得不遵守这个时间表，以免超过既定限期。

¹ A/Res/35/210，第五节，（见附件一）。

² 本报告与上次的报告一样，包括联合国系统内以下组织：联合国（单独从难民专员办事处和工发组织获得资料，在本研究报告中酌情使用）、粮农组织、原子能机构、国际民航组织、劳工组织、海琴组织、教科文组织、万国邮联、卫生组织和气象组织。由于知识产权组织已于 1982 年 1 月 1 日参加联检组，本报告中也加上了它的情况。

二、1977年以来的发展情况

6. JIU/REP/77/7³ 受到协调工作行政委员会（行政协调会）的欢迎。它承认这个文件对于提供指导和规定旨在使更多妇女按与男子平等条件参加秘书处工作的程序非常重要。行政协调会接受了规定雇用妇女指标的建议的前提，在有某些保留的情况下总的同意可以而且应该采用征聘指标以从内部促进采取行动使妇女充分地参加秘书处的工作。1978年大会在其第三十三届会议上审议了这个报告和行政协调会的意见。大会同意妇女应按与男子平等的条件更充分地参加联合国系统各组织秘书处的工作。大会通过的决议建议，联合国及联合国系统的其他组织采取若干措施，增加妇女在专业人员以上职类中所占比例，更大范围地促进平等的雇用和职业发展。

7. 1980年，JIU/REP/80/4⁴ 采取的形式是关于各组织内妇女担任专业人员职位发展情况的进度报告。显然，大多数行政首长和立法机构已表示保证增加妇女在各秘书处专业人员职类中所占的比例。该报告还说，尽管有这一保证和显而易见的努力，1977年到1980年之间妇女在专业人员职类中所占比例实际上没有发生什么变化，只有联合国、粮农组织、万国邮联和卫生组织除外。显然在规定了指标的组织中，目标的确定似乎鼓励这些组织采取具体行动增加妇女所占的比例。该报告载有若干建议，其中某些已包含在1977年联检组的报告中。该报告再次建议行政协调会定期检查妇女在专业人员职类中任职情况，希望以此鼓励对改进妇女地位采取建设性行动和提出建设性设想。

8. 行政协调会对1980年的报告提出了自己的意见⁵ 并指出，该报告没有包含任何新的实质性的政策建议，而是在某种程度上重复了1977年第一份报告中已经提出的建议。检查专员在为大会第三十五届会议编写该报告时认识到，重复以前报告中已经提出的某些建议是重要的，因为并不是所有的组织都在各个方面采取了行动。行政协调会还指出，不应太频繁地检查妇女地位的情况，因为只有经过

³ A/33/105, 1978年5月24日。

⁴ A/35/182, 1980年7月18日。

⁵ A/35/182/Add.1, 1980年11月6日。

较长一段时间——约五年——才能看出变化的比率。行政协调会还承认，各组织已接受规定雇用妇女指标建议的前提，但强调指标的数字必须与实际需要有适当联系。行政协调会还强调，各组织同意以下建议，即各会员国应分担在实现妇女更加平等任职这一目标方面的责任。行政协调会建议大会注意联检组的报告，并要求秘书长向大会第四十届会议提出报告。

9. 大会在其第三十五届会议决议（见附件一）中对在增加秘书处内妇女所占比例方面没有取得进展深为关注。大会再次要求各会员国继续努力协助联合国和各专门机构增加妇女在专业人员以上职类中所占比例。该决议提出了若干具体的目标。它还请秘书长和联合国系统其他组织的行政首长研究采取更多的措施，“以促使执行关于秘书处内妇女的任用、提升和调派的政策指示，并且研究能否指派一名高级官员协调这些工作”。

10. 联检组的这个进度报告承认自1980年报告发表以来经过的时间并不长。这个报告将重复前两个报告中提出的某些建议，这些建议仍旧需要某些组织加以注意并采取行动。在某些情况下，一些组织一直没有采取行政协调会和大会批准的行动。

三、概况

11. 1976年联合国 11 个组织的专业人员职等以上的工作人员（不包括外勤专家）总数为 8,715 人，其中男子占 82.3%，妇女占 17.7%。到 1981 年底，专业人员总数增至 9,372 人，其中男子占 80.4%（1979 年为 81.7%），妇女占 19.6%（1979 年为 18.3%）。因此，总的来说，妇女的地位有某些不大的改进。⁶ 见附件二和三。

12. 某些组织的情况自 1976 年以来有了重大的改进。例如，自 1976 年以来，联合国的妇女增加了 33.7%。粮农组织增加了 28.9%，国际民航组织增加了 41.3%；原子能机构增加了 31.4%；万国邮联增加了 28.6%。这些数字需要谨慎对待，因为妇女与男子的比例仍旧不能令人满意。例如，尽管自 1976 年以来原子能机构妇女人数增加的比例很高，但自 1976 年以来妇女在该组织中所占的总比例却下降了（1976 年妇女所占比例为 11.9%，1981 年为 11.3%）。某些组织，例如劳工组织，自 1976 年以来妇女人数的比例下降了。实际上，这个比例在 1976 到 1979 年因预算紧缩而减少工作人员后剧烈下降。由于各种原因，它导致了比例高于男性工作人员的妇女工作人员离开该组织。自 1980 年以来，妇女所占比例一直在稳步上升，现在已重新达到 1976 年的水平（15.6%）。另一方面，与 1980 年相比，难民专员办事处的妇女人数在 1981 年增加了 25%。

13. 关于妇女在专业人员职类中所占比例，联合国为 24.4%，仍旧高于其他所有组织。教科文组织为 22.4%，在联合国系统中居第二位。尽管卫生组织的妇女专业人员人数自 1976 年以来减少了，但妇女在专业人员职类中仍占 18.8%，海事组织为 17.7%；劳工组织为 15.6%，粮农组织为 14.6%。似乎在那些工作人员总数大大增加的组织中，征聘妇女所占的比例都比以前有所提高。联合国、粮农组织和原子能机构的数字是这一情况的佐证。

14. 在 11 个组织中，联合国秘书处的专业人员人数最多。⁶ 1981 年，联合国专业人员职类以上工作人员总数为 3,820 人，占有组织雇用工作人员的 40.8%。

⁶ 本段的数字不包括知识产权组织，因为它们涉及到与 1976 年的比较，而那时知识产权组织还没有提供统计资料。

在妇女工作人员中，联合国雇用的占50.8%。1981年，5个较大的组织，即联合国、粮农组织、劳工组织、教科文组织和卫生组织雇用的专业人员占专业人员总数的85.3%，占专业人员职类妇女的90.8%。

15. 自1976年以来，高级专业人员的人数继续增加，低级专业人员的人数则减少了（见图1和图2）。例如，联合国1976年有100名P-1职等工作人员，1981年只有52名了。尽管自1976年以来工作人员约增加了400名，P-2职等工作人员却减少了。联合国增加的都是P-4和P-5以职级等的工作人员。同时，担任这些级等到D-1职等职位的妇女人数有很大增加，而担任D-1以上职位方面则没有多大进展。在大多数组织中，专业人员职类中较高职等方面似乎都有这一趋势。在粮农组织和卫生组织，担任从P-1到D-1各职等职位的妇女人数都有所增加。⁷ 联合国有三名女助理秘书长，包括主管人事厅助理秘书长。劳工组织是其他组织中唯一有一名这一职等妇女的组织。应该更加努力挑选妇女担任最高级专业人员。迄今还没有一个妇女担任过联合国系统的一个组织的首长。

16. 妇女在专业人员职类中所占比例总的来说是处于上升趋势的，但并不总象工作人员人数增加得那样快。这着重说明，应进一步设法征聘妇女，并提升她们担任较高级的职务。

17. 在审议联合国取得的进展时，需要承认，24.5%的专业人员员额没有按照地域分配，海事组织中妇女担任的员额中有57.1%没有按地域分配，国际民航组织有41.5%，知识产权组织有31%，粮农组织有13%的员额也属于这一类。

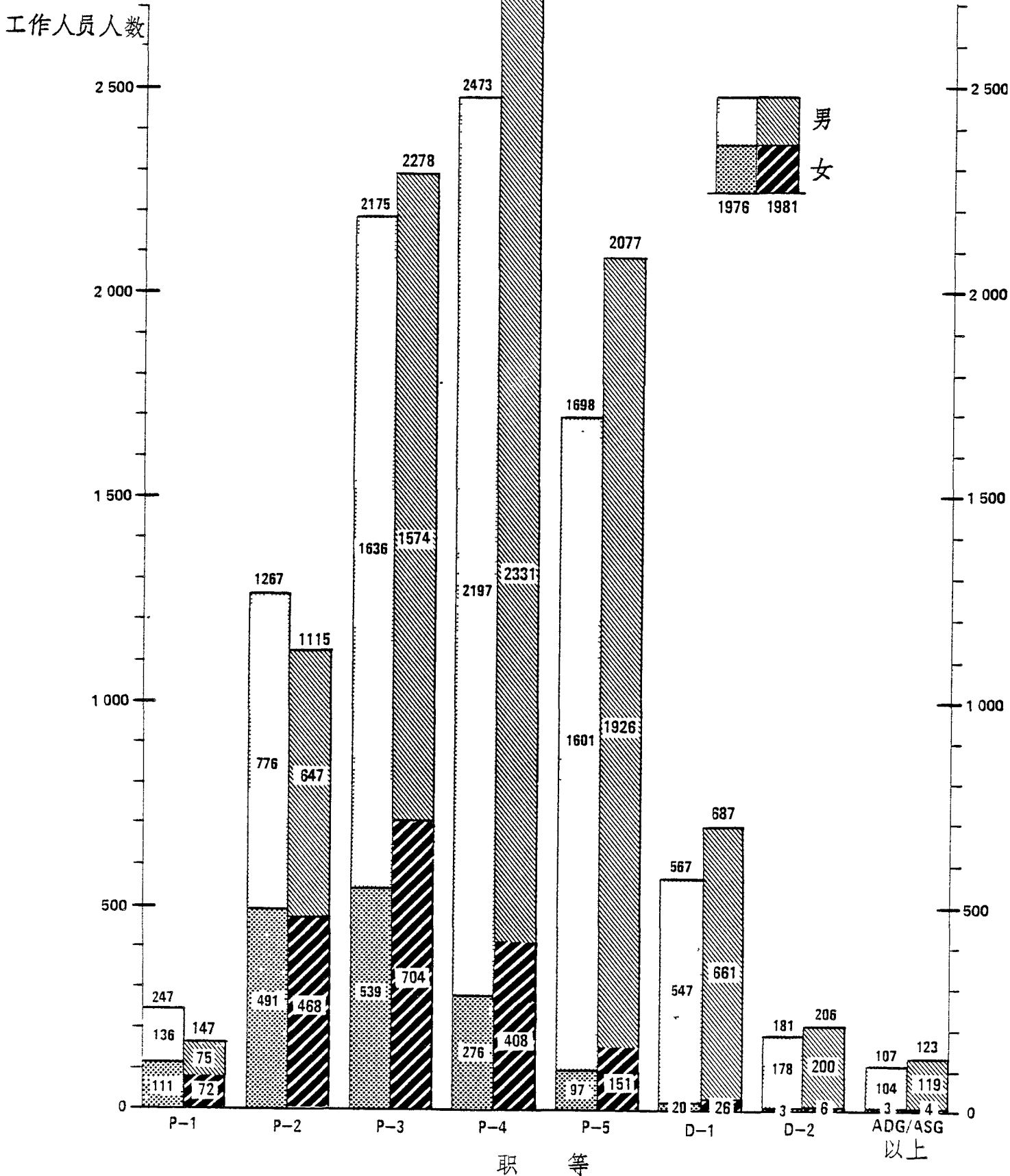
18. 卫生组织妇女调派出任外勤专家者的比例数最高（14.65%），教科文组织为7.4%。劳工组织有6.4%的妇女专家和20%的助理专家。联合国有5.3%，粮农组织有4.6%。这是本来可以取得更大进展的一类。

19. 关于妇女专业人员的国籍，与1978年的103个国家相比，1980年有110个国家的妇女任职。这是重大的增长。正如从附件六中可以看到的那样，从发展中国家征聘更多妇女的趋势很明显；1978年到1980年任用了相当数量的

⁷ 1980年到1981年，难民专员办事处中P-5职等妇女人数增加了一倍多。

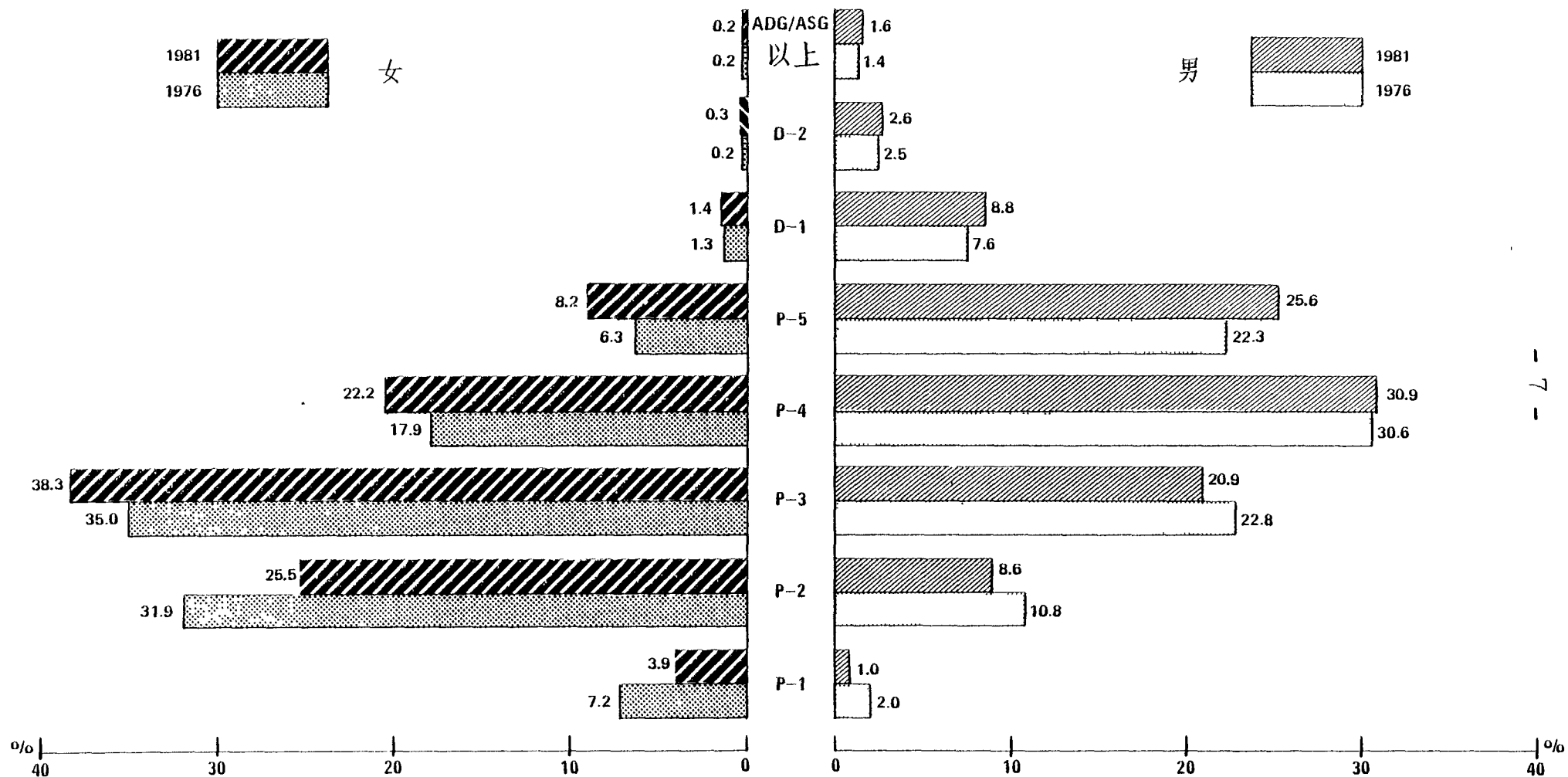
图 1

按职等分列的联合国 11 个组织的男女专业人员 (1976 和 1981 年)



* 本图中的数字不包括知识产权组织。

1976 和 1981 年联合国 11 个组织按职等分列的工作人员集中情况 (百分数^a)



a 本图中的百分数是各职等雇用的男女工作人员分别与联合国 11 个组织所有专业人员以上职等雇用的男女工作人员总数的比率。

* 本图中的数字不包括知识产权组织。

发展中国家妇女。例如，埃及的任职人数从 17 名增加到 23 名，菲律宾从 23 名增加到 30 名，新加坡从 2 名增加到 9 名，牙买加从 5 名增加到 12 名。某些发达国家的人数也增加了。例如，德意志联邦共和国任职的妇女从 1978 年的 42 名增加到 56 名，澳大利亚从 16 名增加到 23 名，奥地利从 27 名增加到 38 名，日本从 13 名增加到 20 名。1981 年的征聘工作在某些地区似乎有所改进。例如，26.2% 是非洲妇女，28.3% 是亚洲和太平洋地区的妇女，30.8% 是中东的妇女。各会员国应尽一切努力增加担任专业人员以上职位的妇女候选人。

四、对具体问题采取的行动

A. 指标

20. 联检组在1977年和1980年的报告中建议, 应尽可能确定征聘妇女和妇女在各组织中的比例指标。1977年的报告也建议, 为了使指标更有成效, 这些指标不仅可以作为整个组织的目标来表示, 而且可以作为该组织每个主要单位的具体目标来表示。行政协调会在它1977年的审查报告中接受了规定指标这个主张, 只要指标是合理的。大会在其第33/143号决议中要求秘书长使担任受地域分配限制的联合国职位的妇女人数在五年期内提高到25%, 这个指标差不多已实现。也要求其他的联合国组织确定指标。除联合国外, 还只有教科文组织、卫生组织和劳工组织确定了具体指标。教科文组织的目标到1982年为27% (教科文组织至1981年底为22.4%), 卫生组织的指标到1982年为20% (卫生组织至1981年底为18.8%)。1981年, 劳工组织总干事核准了妇女在专业人员职类中到1985年应达到的适当比率为25%的指标。这是一个很不错的指标数字, 鉴于劳工组织的目前妇女占专业人员职类的比例, 它将是劳工组织需要为之作出努力的艰巨任务。

21. 检查专员仍然认为, 规定指标能在一定程度上推动人事部门以及整个组织征聘更多的担任专业人员职类的妇女。也有一些组织已采取很具体的行动来实现其指标数字。例如, 在联合国, 主管人事厅的助理秘书长于1980年3月通知各部首长, 在所任用的每五人中应有两名是妇女, 特别强调对高级职等的任用应是如此。1981年2月重申了这个方针。卫生组织总干事对所有方案管理员发出了指示, 对应聘求职妇女的申请予以特别的注意。他已作出一切努力以鼓励妇女申请人。检查专员承认, 在一些情况下, 例如较小的技术组织和有重要技术构成部分的较大的组织, 如粮农组织和卫生组织, 征聘工作常常是在一定程度上反映了会员国主管部门中妇女担任专业人员职位的比例。全世界妇女在这些技术职类的人数正在出现一定程度的增加。一些组织, 例如卫生组织, 可以反映出妇女在技术职类内比许多国家实际上可能达到的更高的百分比。

B. 提升和职业发展机会均等

22. 第 35/210 号决议要求采取必要的措施，以充分执行大会第 33/143 号决议第三部分的规定。表 1、2 和 3 和这方面的一些措施有关。

23. 表 1 是关于妇女参与人事、咨询和行政各委员会的情况，表明除联合国有较大增加外，变化较少。在联合国，妇女占每一个委员会成员的 25 % 以上，其中一个委员会达 43 %。卫生组织也有一些增加，妇女参与这种委员会达总百分比的 37 %。教科文组织的情况是，已特别注意妇女参与人事咨询委员会。各组织应继续研究这些委员会妇女的百分比，并尽力增加妇女的人数。

24. 表 2 是关于征聘文件和提升程序的审查情况。这方面几乎没有变化。劳工组织现在已有由机会均等委员会进行经常审查，该委员会于 1981 年建立。这种类型的审查无疑是特别注意妇女的地位并且是提醒管理当局采取必要行动的一种方法。

25. 表 3 是关于工作人员服务细则的目前状况，涉及诸如对已婚夫妇调往同一服务地点、产假、机动工时和非全日工作等问题。第 35/210 号决议具体要求秘书长和联合国系统的其他组织的行政首长修订工作人员服务细则中禁止夫妇在同一组织或工作地点任职的规定，并尽快推广非全日工作和机动工时的做法。就联合国而言，从 1980 年 1 月起对夫妇的任用就不再有任何限制了，当然，条件是夫妇完全胜任其职务。劳工组织、国际电联、教科文组织、卫生组织、知识产权组织和其他组织提供了非全日工作，工发组织和难民专员办事处实行这种做法已有相当时间了。对于用在整个联合国秘书处全面实行问题，正在研究之中。就教科文组织而言，工作人员服务细则是排斥任用夫妇的可能性的，除非已婚官员具备如下条件：双方结婚时都是在职人员，或者找不到其他胜任的人员。然而，已有某种考虑，把这种规定放宽一些。关于派遣已婚夫妇前往同一服务地点这一问题，已采取了种种行动，但不是所有的行动都是与第 35/210 号决议相符的。就产假而言，一般是按行政协商会的决定实行的。机动工时的实行办法与非全日工作一样，也是多种多样的。

表 1

妇女参与人事咨询和管理委员会的情况

组 织	委 员 会	妇 女 %		备 注
		1979	1981	
联合国	- 任用和提升委员会	24	31*	妇女分别占每一委员会成员的25%以上,即占全部成员的33.5%(173人中有58人)。
	- 任用和提升分设委员会		33	
	- 任用和提升工作小组	-	35	
	- 叙级、申诉和审查委员会	-	33	
	- 联合咨询委员会	27	33	
	- 歧视问题工作团	60	43	
	- 联合申诉委员会	20	36	
	- 联合惩戒委员会	31	29	
粮农组织	- 编制委员会和小组委员会	0	10	
	- 专业人员评选委员会	12	12	
	- 一般事务人员评选委员会	55	62	
	- 外勤评选工作团	0	2	
	- 申诉委员会	25	25	
	- 养恤金委员会	11	22	
	- 国外训练咨询委员会	0	0	
国际原子能机构	- 联合咨询委员会	8		关于人事管理和职工福利各委员会成员的名单来自文件SEC/NOT/782。
	- 专业人员联合委员会	0		
	- 关于一般事务人员、维修和运行人员联合咨询工作团	33		
	- 联合申诉委员会	33		
	- 联合惩戒委员会	40		
	- 工作人员养恤金联合委员会	8		
国际民航组织	- 任用和提升委员会	0	0	从1974年以来,一位妇女担任工作人员养恤金委员会的秘书。
	- 工作人员咨询委员会	0	0	
	- 咨询联合申诉委员会	0	1	
	- 工作人员养恤金委员会	0	0	

* 到1981年6月30日为止

表 1 (续)

组 织	委 员 会	妇 女 %		备 注
		1979	1981	
劳工组织	- 机会均等小组委员会		50	4名成员：男女各1名一般事务人员和专业人员。 1981年设立的评选委员会将补齐全部的空缺。 在总数16个空缺名额中妇女取代了5名。
	- 行政委员会	13	14	
	- 人事管理委员会	5	3	
	- 审查报告委员会	0	0	
	- “一般事务人员”叙级申诉委员会	33	50	
	- “专业人员”叙级申诉委员会	14	16	
海事组织	- 联合咨询委员会	10	40	头三个委员会系1977年设立,成员仅改变一次。 最后一个委员会于1980年才建立。
	- 任用和提升委员会	8	13	
	- 联合申诉委员会	11	22	
	- 职务叙级常设委员会	-	33	
国际电联	- 联合咨询委员会	14	0	只担任G.1至P.1的职位。
	- 任用和提升委员会	0	50	
	- 申诉委员会	0	33	
	- 职位叙级审查委员会	0	0	
教科文组织	- 人事政策咨询委员会	8		妇女参加人事咨询各委员会应予特别的注意,这些委员会目前正在改组(1982年1月)。 *成员由工作人员选出
	- 高级工作人员咨询委员会	24		
	- 普通工作人员咨询委员会	56		
	- “专业人员”职类申诉委员会*	20		
	- “一般事务人员”职类申诉委员会*	73		
	- 联合惩戒委员会	50		
	- 工作人员养恤金委员会*	0		

表 1 (续)

组 织	委 员 会	妇 女 %		备 注
		1979	1981	
万国邮联	- 任用和提升委员会	14	14	
	- 福利基金管理委员会	20	20	
卫生组织	- 特设评选委员会	38	39	1981年妇女参加 这些委员会的总百 分比是37%。
	- 调查和申诉委员会	17	22	
	- 职位改叙常设委员会	42	50	
	- 工作人员养恤金委员会	8	10	
	- 任用妇女联合特设工作小组	75	77	
知识产权组 织	- 任用和提升			1981年妇女参加 所有这些委员会的 总百分比合计为 33%，而1979 年为22%。
	- 主管“一般事务”工作 人员	51	59	
	- 主管“专业”工作人员	3	53	
	- 兼管上述两种职类	42	59	
	- 职务叙级委员会	20	0	
	- 工作人员养恤金委员会	0	0	
	- 联合咨询委员会	0	20	
- 自助食堂委员会	40	40		
气象组织				

表 2

对应聘文件和提升程序、内部培训方案和工作人员服务细则的审查

组织	是否最近的审查		上一次审查日期	变动和目前状况/备注
	是	否		
联合国				未提供情况
粮农组织				未提供情况
国际原子能机构 ·无变动·		X	工作人员服务细则, 1975年	一些福利有变动。该机构使用的应聘文件和广告很少, 其中没有歧视内容。培训方案对男女都开放。
国际民航组织 ·无变动·	X		服务守则, 1977年	修订的服务守则重申了非歧视的原则。大部分空缺职位是要求在航空方面具有技术资历和经验。该组织很少收到合格的妇女候选人的申请书。在非技术性领域内, 妇女占有的职位占很高的比例(例如在人事部门中占50%)。
劳工组织	X		经常审查	1981年设立的机会均等小组委员会进行经常的审查, 并就劳工组织中的妇女状况的所有方面每年提出报告, 这里的妇女不仅是指专业人员。
海事组织 ·无变动·		X	—	工作人员条例和服务细则及其修正都遵照一般的做法。四种语文的培训班对所有工作人员免费开放。
国际电联 ·无变动·		X	—	工作人员服务细则按通常的做法制定。专业人员培训向男女平等开放。
教科文组织 ·无变动·		X	工作人员服务细则, 1974年; 培训方案和应聘文件, 1979年	1974年10月审查了工作人员服务细则, 以取消一切歧视性规定。定期审查内部培训方案。在一切应聘函件和出缺通知中强调了需要更多妇女提出的申请。

组织	是否最近的审查		上一次审查日期	变动和目前状况/备注
	是	否		
万国邮联 · 无变动 ·		X	—	工作人员服务细则和条例均按联合国的规定的制定。提升和职业发展根据机会平等原则。
卫生组织 · 无变动 ·		X	1974年	出缺通报须经仔细检查，以确保无歧视性的措辞。关于如何更广泛地宣传卫生组织希望吸收更多的妇女候选人，已经采取了措施。全面审查了工作人员服务细则，以消除一切歧视性规定或做法。
知识产权组织			—	工作人员条例和服务细则的规定从来没有歧视过妇女，因此从来没有进行任何的全面审查。然而参照联合国系统范围内所采取的决定，对个别的规定作了修改，以促进对妇女的任用。
气象组织				

· 较 1980 年表报无变动 ·

表 3

若干工作人员服务细则的目前状况

组 织	调派已婚夫妇至同一服务地点	产 假	机动工时	非全日工作
联合国	从1980年1月1日起对配偶的任用不再有任何的限制，只要该配偶完全是合格的，不因其夫妇关系而予以优先照顾，并在任何情况下不应被调派担任由另一方监督或管理下的职位。	从1980年1月1日起适用行政协商会的决定：从12周延长到16周期，产前假期至少为3周。 · 无变动·	在研究中。	在研究中。 已制定了一个在秘书处实行的全面计划，供工作人员管理协调委员会审议。
粮农组织 · 无变动·	关于任用已婚夫妇的工作人员规定是灵活应用的。若干在外地工作的已婚夫妇是根据联合专家计划调派的，有一些是根据同一个项目调派的。	从1980年1月起按用行政协商会的决定办。	无。有正当理由时可以核准个别的安排。	目前只向电话员和语文教员提供此类工作正在考虑推广到其他工作人员。
国际原子能机构 · 无变动·	作为政策问题，反对任用同一家庭中的两人，在职官员结婚成为夫妇的例外。不反对家庭成员在维也纳另一个联合国组织工作。	16周，带工资；并可以有一年的假期，但按照奥地利的一般做法和行政协商会的决定，不带工资。	自1976年1月起实施。	只适用于“一般事务”工作人员。

<p>国际民航组织</p>	<p>不征聘工作人员的配偶，除非无其他适当的候选人。如两个在职工作人员结婚，双方可继续任职，但须采取措施，确保任何一方不能影响对方的工作。</p>	<p>从1981年1月起按行政协商会的决定办。</p>	<p>无。</p>	<p>尚未采取肯定的措施在连续性的基础上采用这种做法。</p>
<p>劳工组织</p>	<p>一对夫妇，均为“专业”工作人员，已从总部调到外地的一个办事处。</p> <p>· 无变动 ·</p>	<p>从1980年1月1日起按行政协商会的决定办。</p> <p>· 无变动 ·</p>	<p>自1974年10月起实施。</p>	<p>1975年开始实行。对于非全日工作的其他可能性已作了一些讨论，即不只是50%的工作，也许是75%或80%。目前看来这种办法太复杂，无法管理。</p>
<p>海事组织</p>	<p>同联合国的规定一样：关于任用配偶，只能在符合该组织利益情况下，偶尔可以灵活应用。</p> <p>· 无变动 ·</p>	<p>从1981年1月起按行政协商会的决定办。</p>	<p>无。</p> <p>· 无变动 ·</p>	<p>没有正式的规定，但在个别情况下可予以考虑。</p> <p>· 无变动 ·</p>
<p>国际申联</p> <p>· 无变动 ·</p>	<p>1972年以来关于家庭关系的规定没有改变。除非无其他合格的人员，不任用在职官员的配偶（或家庭中的其他成员）。不调派家庭中的两个成员在同一个部门任职。</p>	<p>从1980年1月起按行政协商会的决定办。</p>	<p>自1973年起实施。</p>	<p>于1975年8月采用。</p>

组 织	调派已婚夫妇至同一服务地点	产 假	机动工时	非全日工作
教科文组织	<p>工作人员服务细则规定不能任用配偶，除非在在职官员双方结婚，或找不到其他合格的人员。最近把一些情况，特别是对外地的情况，作为例外。 改变规定以照顾与在职官员结婚的妇女正在考虑中。</p>	<p>从1980年1月起按行政协商会的决定办。在行政协商会决定以前试行给养母立嗣假（4周）。</p>	<p>未提供情况。</p>	<p>1972年开始试行非全日工作，现在特别是在一般事务人员的职位中普遍地提供这种工作。</p>
<p>万国邮联 · 无变动 ·</p>	<p>应用的规定与联合国同。</p>	<p>从1980年1月起按行政协商会的决定办。</p>	<p>无。</p>	<p>无。</p>
<p>卫生组织</p>	<p>工作人员服务细则规定不任用在职官员的配偶为新的工作人员，除非无其他同等合格人员。不赞成改变本规定。 如果两个在职官员结婚，不禁止重新调派他们至同一服务地点，如果有此可能的话。</p> <p style="text-align: center;">· 无变动 ·</p>	<p>享有产假的权利不再取决于最少服务期（第760.1条规定）。 新规定（第1083条）禁止对在产假期的工作人员发给辞退通知书。</p>	<p>在总部、南北美洲的区域办事处和欧洲区域办事处应用。</p> <p style="text-align: center;">· 无变动 ·</p>	<p>1980年接受并核准了56名定期合同的妇女要求从全日合同改为非全日合同的申请。 1981年此数字增至60名。 又，1980年，非全日合同的有63名短期工作人员，1981年为61名。</p>

知识产权组织	不任用配偶，除非是没有另外具备同等条件的人员。	享有16周的产假权利，产前假期为6周，*分娩前3周为最低的强迫性假期。**	自1979年2月起，与固定工时制一起实施。自1976年11月起实施。
气象组织			

* 自1981年1月1日起实施。

** 自1980年1月1日起实施。

• 根据1980年表报无变动 •

26. 表4是关于征聘做法以及特别是最近两年中取得的结果。在联合国很明显,对于妇女正在给予特别的考虑,妇女工作人员的比例已有重大的增加。在1980-1981年度,在须按地域分配的294个职位的任用中,有71名是妇女,即占24.4%,而1979-1980年度,仅占21.6%。粮农组织也表明了它努力增加对妇女的征聘。例如,在1980年,25%的空缺是由妇女充任的。劳工组织在1979至1981年在103名的新工作人员中有24名是妇女。

27. 关于职业发展程序,这里应该指出,实际上没有什么改变。这意味着需要作出进一步的努力,以发展培训和具体职业发展的各项程序,这种程序将适用于所有工作人员,但特别要使妇女有进一步提升的机会。国际公务员联合会指出,职业发展方案“在(联合国)系统多数组织中是搞得较差的”并且是一个“老大难问题”。联检组将于今年另外提出一份关于职业观念和职业发展的报告。

c. 反歧视/骚扰措施

28. 表5汇报了反歧视/骚扰措施。秘书长于1977年就秘书处男女平等问题发出了一份公报。⁸他说,他的政策是男女工作人员应获得平等的机会和平等的待遇。性别在任何决定中不应是影响任用或职业发展机会的限制因素。他也作出了指示,将采取一些行政措施。措施之一是包括建立一个小组来调查对联合国秘书处中的歧视性待遇的指控。⁹1979年发布了关于促进秘书处男女平等待遇的准则。¹⁰准则中有一段话说:男性和女性的性骚扰都是不能接受的。准则也就使用不带偏见的语言一点作出了明确规定。劳工组织于1981年发出了一个关于男女官员机会和待遇平等的通知。该组织也在行政委员会之下设立一个小组委员会以处理这方面的问题。卫生组织于1981年就总部的男女平等待遇问题发出了一个通知(见附件五)。教科文组织已任命了一位调解员,他将就歧视或性骚扰事直接向总干事提出报告。尚未就男女平等待遇问题发出通知或准则的组织也应考虑照联合国、卫生组织和劳工组织的办法办理。

⁸ 文件ST/SGB/154, 1977年3月8日。

⁹ 文件ST/AI/246, 1977年7月28日。

¹⁰ 文件ST/IC/79/17, 1979年3月8日。

表 4
征 聘 做 法

组 织	对妇女有无特别考虑	最近两年取得的结果	对程序的说明/备注
联合国	有	女工作人员担任按地域分配的职位所占比例从1971年6月30日的15.2%增长到1978年6月30日的17.8%，即在七年期间增加了2.6%。由于遵照第33/143号决议采取了措施，这个比例于1981年6月30日进一步增长到21.6%，即在不到三年的期间增加了3.8%。	—
粮农组织	有	1979年，在内部和外部挑选了20名妇女（13%）充任总部和区域办事处的空缺职位；1980年此数字增长到空缺职位的36（25%）。1981年，挑选了27名妇女（24%）充任空缺职位。	作为一项标准措施，渔业司已采取把合格的妇女列入申请总部职位人员的每一份名单；该司也特别重视把潜在的妇女候选人列入该司的登记册。 一般说，申请担任空缺职位的妇女，人数很少。
国际原子能机构 · 无变动 ·	无	—	出缺通知称：“重要的是，此种职位的申请人，妇女与男子一样，凡符合适当条件者，均应接受”。
国际民航组织	有	1980年和1981年，在“专业人员”和较高职类的109名任用人员总数中，有14名妇女。	—

组 织	对妇女有无特别考虑	最近两年取得的结果	对程序的说明/备注
劳工组织	有 而且特别需要征聘代表人数不足的国家的妇女	自1979年7月1日至1981年6月30日, 在68名征聘人员中, 有24名妇女(占23.3%)。	1981年, 总干事核准了妇女专业官员的适当比例为25%作为指标(定于1985年达到)。1981年1月的比例是15.4%。
海事组织	无	1980-1981年只发出一个出缺通知, 由一名妇女充任该职位。	出缺职位均通知成员国、联合国和其他联合国组织。
国际电联 · 无变动 ·	无	-	国际电联的规定, 征聘限于政府提名的候选人。解除此种限制的努力至今尚未成功。政府提出的妇女候选人甚少。
教科文组织 · 无变动 ·	有	-	1977-1978年, 已采取若干措施以增加任用妇女工作人员的人数, 如提醒成员国, 总干事希望接受妇女候选人, 在文化教育机构和协会中物色人材, 当候选人在其他方面同样具备合适条件时则优先任用妇女, 等等。
万国邮联 · 无变动 ·	无	-	不因性别的理由而进行区别。由于征聘必须限于各国邮政管理局提名的候选人, 所以增加工作人员的妇女比例的余地是有限的。
卫生组织	有 · 无变动 ·	尽管工作人员总数减少了, 但妇女的比例一直在增长。 · 无变动 ·	20%这一指标已推迟至1982年底。

知识产权组织	有	1980和1981两年,所征聘的专业人员和较高职类的人员,妇女占20%。	如果所有其他的因素都是一样的,则特别考虑具有所需技术专门知识的妇女。出缺通知明确说,不存在性别的歧视,任用委员会遵守这个原则。
气象组织			

• 较1980年表报无变动 •

表 5

第 35/210 号决议涉及的特殊问题

组 织	反歧视/骚扰措施	加速执行政策指示, 包括指派一名协调员 的措施	消除歧视和别的不 利于妇女的因素的 其他行动
联合国	秘书外男女平等的政策 (ST/SGB/154, 1977年3月8日)。 促进平等待遇的准则 (ST/IC/79/17, 1979年3月8日)。 调查指控歧视性待遇的工作团 (ST/AI/246-1977年)。	各部门首长已注意到需要增加妇女的人数并提供她们调派的平等机会。规定妇女的员额。已指示任用和提升机构特别注意妇女。	-
粮农组织	未提供情况。	未提供情况。	未提供情况。
国际原子能机构	未提供情况。	未提供情况。	未提供情况。
国际民航组织	未提供情况。	未提供情况。	未提供情况。
劳工组织	关于“男女官员机会和待遇平等”的第6号通告——人事——201 (1981年2月23日); 设立在行政委员会下的“机会均等小组委员会”	第6号通告 人事 212 (1981年7月20日); 任命一名妇女官员任助理总干事兼总干事特别顾问, 负责在雇用和任职时, 特别是对于移居者和女工, 消除歧视并确立平等机会和平等待遇。	未提供情况。

组 织	反歧视/骚扰措施	加速执行政策指示 包括指派一名协调员 的措施	消除歧视和别的不 利于妇女的因素的 其他行动
海事组织	未提供情况。	未提供情况。	未提供情况。
国际电联	未觉察到因性别而歧视妇女的情况，也未觉察到性骚扰的实例。	最近的将来尚不能现实地设想在秘书处采取具体措施以加速执行关于任用、提升和调派妇女的政策指示，也不能设想采取其他行动以消除对妇女的歧视。	见左栏。
教科文组织	任命一位调解员，如发生歧视或性骚扰情况，该调解员将直接向总干事提出报告。	采取各种措施，要求成员国合作（通告、访问、要求对某些空缺职位作特别的努力，等等）。在报上刊登广告。向某些机构发出出缺通知。使用登记册中的人力。不拟指派一名协调员。	未提供情况。
万国邮联	未提供情况。	未提供情况。	未提供情况。
卫生组织	1981年7月8日关于“总部男女平等待遇”的第81/64号通告。	对所有方案管理员发出新指示，特别注意应聘妇女的申请书。研究可能禁止妇女申请的任用条件，提名一位高级工作人员担任有关妇女问题的协调员。	为了鼓励女候选人提出申请，出缺通知称，“这种职务对男女申请人都开放。鼓励妇女提出申请。”在宣传工具中的广告都强调这一点。

知识产权组织	<p>在一切行政程序中必须承认这些措施。必要时，社会福利专家的职务可包括提供咨询和查询服务。</p>	<p>消除偏见的最有力的措施在于征聘特别是那些负有监督责任而本人是没有偏见的并具有国际水平才能的工作人员。</p>	
气象组织			

D. 加速执行政策指示的措施

29. 第 35/210 号决议请秘书长和联合国系统内其他各组织的行政首长研究采取更多的措施，以促使“执行关于秘书处内妇女的任用、提升和调派的政策指示，并且研究能否指派一名高级官员协调这些工作”。联合国尚未指派一名高级官员协调这些工作，但已引起各部门首长注意，需要增加妇女的人数并在调派时给予平等的机会。主管任用和提升的各机构已接到指示，应特别注意妇女。

30. 联合国现在有一名担任主管人事厅的助理秘书长的妇女。劳工组织已任命一名妇女官员为助理总干事兼总干事特别顾问，负责整个的任职方案，其目的，除其他事项外，是在世界范围内任用妇女上消除歧视并确立平等的机会。卫生组织已任命一名高级妇女工作人员，担任妇女问题协调员。联合国从 1975 年起已有妇女地位常设委员会。工发组织为了对妇女的征聘及提升提出具体建议，于 1981 年设立了妇女问题常设委员会。联检组第 77/7 号报告建议，每个组织指派一人或一个小组负责处理该组织中妇女所关切和涉及其利益的事项。在审查关于征聘、提升、职业发展、培训、反歧视等政策并提出倡议等方面将以此人为中心。建议说明，这项工作不需专职人员来办，但最好是此人应向行政首长提出报告。从表 5 中可以看出，在这方面已采取了某种行动，但还不够理想。检查专员促请各组织再次研究能否如联检组第 77/7 号报告和大会第 35/210 号决议的建议指派一人或一个小组。

E. 所采取的其他行动

31. 会员国必须继续以积极行动以体现其在增加专业人员职类的妇女方面的作用。在卫生组织内，各成员国对世界卫生大会要求协助总干事的努力以增加妇女的人数所作出的反应一直是令人失望的。教科文组织已经指出，成员国提出的女候选人人数仍然远远少于男候选人人数，“特别是没有国民任职或任职人数不足的国家更是如此。”¹¹ 工发组织已经指出，虽然有一些改进的迹象，但是成员国提出适当的妇女候选人的情况是很不能令人满意的。所收到的妇女提出的申请书主要来

¹¹ 教科文组织文件第 113EX/28，1981 年 9 月 3 日。

自任职人数过多的发达国家或发展中国家。 成员国应采取一切可能的行动，鼓励提名更多的妇女候选人。

32. 人事部门有时可在技术服务机构的协助下负责找出并提名合格的妇女担任专业人员的职位。 人事部门应尽量确保对妇女候选人予以公正的考虑。

33. 文件JIU/REP/77也建议，联合国总部设立日托托儿设施。 大会在其第三十六届会议上再次拒绝了秘书长为此目的而提出的建议（第36/235号决议-XVI-1981年12月18日）。 大会核准了行预咨委会的建议，“应探索其它供选择的办法，以满足在职父母的最迫切的需要”（A/36/7/Add.19）。 秘书长于1982年1月在向总部工作人员讲话时对大会的决定表示遗憾并说，正在探索关于设立一个托儿所的其他供选择的办法。 检查专员认为，一个日托托儿所或其他适当的安排将有助于征聘妇女并留住她们。 因此希望在最近的将来能作出适当的安排，例如行预咨委会提出的安排。 父母无论如何应按其薪金多少支付合理的一部分费用。 没有日托设施但已承认有此需要的其他组织应探索能否设立这种设施，或采用由行预咨委会建议的供选择的办法之一。

五、建议

34. 载于联合检查组报告 80/4 中的建议仍然有效，各个组织应继续审查这些建议，并且应决定如何能进一步加以执行。这份报告将不重复所有的建议，只是再次强调其中的一部分：

(a) 行政首长和立法机构应继续密切注视妇女在各个组织中担任专业人员以上、特别是高级工作人员的问题。行政首长应有效地表现出他们对这个问题，其中包括对各组织的工作人员问题明确的关心。他们应不时地审查已制定的各项措施和可能采取的新措施，以使男女工作人员在秘书处中达到公平的平衡。

(b) 各个组织应通过提出更多的女候选人的方式以促使各会员国分担它们的责任，实现妇女更公平地担任各组织的专业人员的目标。各组织的人事部门应在与了解合格妇女专业人员情况的当地组织保持联系方面与各国政府的代表密切合作。

(c) 各组织应再次审查它们已制定的目标，并为增加妇女担任专业人员职位的比例确定新的和更具有竞争性的目标。尚未制定目标的那些组织应该重新考虑这样做，如果从它们的规模和技术需求的角度来看这种作法是可能的话。

(d) 各组织应该审查升级程序和作法以及对担任专业人员职位的妇女的培训，以确保妇女享有晋升到高级专业人员职类的平等机会。

(e) 人事部门应坚定地作出努力，在为专业人员职位提出的每一组名单中至少提出一名合格的妇女。在人事部门提出一名妇女、但遭到一个部门的负责人的否决时，应该给人事部门提供说明否决的详尽理由，以便由它来审查和确定这种否决意见是否有恰当根据。

(f) 行政协调会应继续经常地监视妇女担任专业人员以上职类的状况，并根据已取得的成绩，为进一步履行载于 JIU/REP/80/4 中的各项建议而提出应包括具体纠正措施的定期报告。

35. 检查专员建议尽快履行第 35/210 号决议第五部分的所有规定。

大会第35/210号决议第五部分

注意到联合国妇女十年世界会议所通过的第24号决议和联合检查组关于联合国系统内妇女担任专门人员以上职位的情况的报告，

表示深切担忧在增加秘书处内妇女所占比例方面缺少进展，

1. 请秘书长继续采取必要措施，充分执行大会第33/143号决议第三节的各项规定；

2. 要求会员国继续努力，协助联合国和各专门机构采取各种办法，特别是提名更多的妇女候选人，以增加妇女在专门人员以上职类中所占比例；

3. 要求秘书长和联合国系统内其他各组织的行政首长在征聘、工作条件、调派、训练和升级方面，废止基于性别的一切形式的歧视；

4. 请秘书长和联合国系统内其他各组织的行政首长为达到这些目标：

(a) 按照公平地域分配原则增加妇女的比例，特别是在高级人员及人事、咨询和行政等委员会的成员中所占比例，以达到大会第33/143号决议和联合国妇女十年世界会议第24号决议所订的目标；

(b) 修订工作人员服务细则中禁止夫妇在同一组织或工作地点任职的规定，并尽快推广非全日工作和灵活安排工作时间的办法；

(c) 确保在联合国系统各组织任职的工作人员在工作场所内或在工作上不会受到性骚扰；

(d) 进一步确保在联合国系统内各组织任职的妇女不致因其性别而受到歧视；

(e) 加紧努力消除不利于承认妇女工作能力和改善她们在联合国系统各组织内的地位的偏见和其他因素；

5. 请秘书长和联合国系统内其他各组织的行政首长研究采取更多的措施，以促使执行关于秘书处内妇女的任用、提升和调派的政策指示，并且研究能否指派一名高级官员协调这些工作；

6. 请联合检查组继续监督发展情况，并最迟向大会第三十七届会议提出报告；

7. 请秘书长以行政协调委员会主席的身分，就联合国系统各组织在专门人员以上职类妇女的征聘、工作条件、职业发展和升级方面所获进展，向大会第三十六届会议提出报告；

1980

组 织		1980								总 计	%	1979年的 百分比的变化	1976年的 百分比的变化
		P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1	D-2	助理总干事/ 助理秘书长 + 以上职位				
联合国	合计	52	528	1104	1029	593	246	81	50	3683	100.0	- 0.1	+ 7.5
	男	30	321	756	842	531	233	77	47	2837	77.0	- 1.2	+ 4.0
	女	22	207	348	187	62	13	4	3	846	23.0	+ 4.1	+ 21.2
粮农组织	合计	52	177	251	483	366	159	36	17	1541	100.0	0	+ 13.1
	男	30	105	191	435	354	154	36	17	1322	85.8	- 0.4	+ 11.1
	女	22	72	60	48	12	5	-	-	219	14.2	+ 2.3	+ 26.6
国际原子能机构	合计	14	58	151	187	126	17	5	8	566	100.0	+ 8.4	+ 31.6
	男	8	35	130	176	125	17	5	8	504	89.0	+ 8.4	+ 33.0
	女	6	23	21	11	1	0	0	0	62	11.0	+ 8.8	+ 21.6
国际民航组织	合计	-	28	83	123	47	16	3	1	301	100.0	+ 4.5	+ 11.9
	男	-	16	61	118	47	16	3	1	262	87.0	+ 4.8	+ 9.2
	女	-	12	22	5	-	-	-	-	39	13.0	+ 2.6	+ 34.5
劳工组织	合计	1	36	195	221	160	57	19	11	700	100.0	+ 2.8	- 13.4
	男	0	26	136	196	152	56	18	11	595	85.0	+ 2.0	- 12.8
	女	1	10	59	25	8	1	1	0	105	15.0	+ 7.1	- 16.7
海事组织	合计	-	8	18	17	25	4	6	1	79	100.0	0	+ 11.3
	男	-	5	8	16	25	4	6	1	65	82.3	0	+ 22.6
	女	-	3	10	1	-	-	-	-	14	17.7	0	- 22.2
国际电联	合计	-	20	46	90	37	14	-	9	216	100.0	+ 4.3	+ 9.1
	男	-	14	34	84	36	14	-	9	191	88.4	+ 4.4	+ 9.1
	女	-	6	12	6	1	-	-	-	25	11.6	+ 4.2	+ 8.7
教科文组织	合计	24	134	213	326	299	63	20	12	1092	100.0	- 2.9	+ 2.6
	男	14	61	135	271	274	59	20	12	847	77.6	- 4.4	+ 2.8
	女	10	73	78	55	25	4	0	0	245	22.4	+ 2.5	+ 2.1
万国邮联	合计	-	8	21	19	5	6	3	2	64	100.0	+ 3.2	+ 3.2
	男	-	5	16	17	5	6	3	2	54	84.4	+ 1.9	- 1.8
	女	-	3	5	2	-	-	-	-	10	15.6	+ 11.1	+ 42.9
卫生组织	合计	9	71	153	163	280	86 ¹	30	13	806	100.0	+ 1.1	- 11.4
	男	5	33	91	142	261	84	29	13	659	81.8	+ 1.8	- 11.9
	女	4	38	62	21	19	2	1	0	147	18.2	- 2.0	- 9.3
知识产权组织*	合计	-	9	18	21	21	9	1	4	83	100.0	+ 18.5	
	男	-	6	14	17	20	9	1	3	70	84.3	+ 12.9	
	女	-	3	4	4	1	-	-	1	13	15.7	+ 62.5	
气象组织**	合计	3	20	34	27	24	8	-	2	118	100.0		+ 4.4
	男	2	14	29	25	24	8	-	2	104	88.1		+ 4.0
	女	1	6	5	2	-	-	-	-	14	11.9		+ 7.7

1 P. 6/D. 1

* 1980年12月1日

** 1979年统计数字

组 织	1981												
	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1	D-2	助理总干事 助理秘书长 +以上职位	总 计	(%)	1980年百 分比的变化	1976年百 分比的变化	
联合国*	合计	52	563	1095	1083	646	249	85	47	3820	100.0	+ 3.7	+ 11.5
	男	23	325	747	860	570	235	82	44	2886	75.6	+ 1.8	+ 5.8
	女	29	238	348	223	76	14	3	3	934	24.4	+ 10.3	+ 33.7
粮农组织*	合计	40	177	253	482	364	160	33	15	1524	100.0	- 1.1	+ 11.8
	男	20	105	187	435	351	155	33	15	1301	85.4	- 1.6	+ 9.3
	女	20	72	66	47	13	5	-	-	223	14.6	+ 1.8	+ 28.9
国际原子能机构	合计	17	63	154	194	128	21	8	8	593	100.0	+ 4.8	+ 37.9
	男	10	40	131	182	126	21	8	8	526	88.7	+ 4.4	+ 38.8
	女	7	23	23	12	2	-	-	-	67	11.3	+ 8.1	+ 31.4
国际民航组织	合计	-	29	86	121	44	15	4	1	300	100.0	- 0.3	+ 11.5
	男	-	17	64	114	44	15	4	1	259	86.3	- 1.1	+ 7.9
	女	-	12	22	7	-	-	-	-	41	13.7	+ 5.1	+ 41.3
劳工组织	合计	2	41	200	224	178	57	23	11	736	100.0	+ 5.1	- 8.9
	男	1	28	139	196	168	57	22	10	621	84.4	+ 4.3	- 8.9
	女	1	13	61	28	10	0	1	1	115	15.6	+ 9.5	- 8.7
海事组织	合计	1	6	17	16	28	4	6	1	79	100.0	0	+ 11.3
	男	-	4	8	14	28	4	6	1	65	82.3	0	+ 22.6
	女	1	2	9	2	-	-	-	-	14	17.7	0	- 22.2
国际电联	合计	-	20	43	101	36	18	-	9	227	100.0	+ 5.0	+ 14.6
	男	-	15	31	95	35	18	-	9	203	89.4	+ 6.3	+ 16.0
	女	-	5	12	6	1	-	-	-	24	10.6	- 4.0	+ 4.3
教科文组织	合计	25	120	219	315	315	59	14	13	1080	100.0	- 1.1	+ 1.5
	男	16	61	130	262	289	54	3	13	838	77.6	- 1.1	+ 1.7
	女	9	59	89	53	26	5	1	-	242	22.4	- 1.2	+ 0.8
万国邮联	合计	-	7	25	16	6	5	3	2	64	100.0	-	+ 3.2
	男	-	4	21	14	6	5	3	2	55	85.9	+ 1.8	0
	女	-	3	4	2	-	-	-	-	9	14.1	- 10.0	+ 28.6
卫生组织	合计	7	69	152	160	308	91 ¹	30	14	831	100.0	+ 3.1	- 8.7
	男	3	34	87	134	285	89	29	14	675	81.2	+ 2.4	- 9.8
	女	4	35	65	26	23	2	1	-	156	18.8	+ 6.1	- 3.7
知识产权组织**	合计	-	9	21	25	22	8	1	3	89	100.0	+ 7.2	
	男	-	6	16	21	21	8	1	3	76	85.4	+ 8.6	
	女	-	3	5	4	1	-	-	-	13	14.6	0	
气象组织***	合计	3	20	34	27	24	8	-	2	118	100.0		+ 4.4
	男	2	14	29	25	24	8	-	2	104	88.1		+ 4.0
	女	1	6	5	2	-	-	-	-	14	11.9		+ 7.7

P.6/D.1

* 1981年11月底

** 1981年12月1日

*** 1979年统计数字

按照国籍分列的妇女专业人员(1980)

国别	联合国	粮农组织	国际原子能机构	国际民航组织	劳工组织	海事组织	国际电联	教科文组织	万国邮政	卫生组织	知识产权组织	气象组织	总计	与1978年比较
阿尔及利亚	1	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	3	+ 1
安哥拉	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-
阿根廷	19	-	-	1	2	-	-	6	-	2	-	-	30	- 3
澳大利亚	13	2	-	-	2	-	-	3	-	2	1	-	23	+ 7
奥地利	15	4	13	-	-	-	1	3	-	2	-	-	38	+ 11
巴哈马	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	+ 1
巴巴多斯	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	+ 2
比利时	11	8	-	2	1	-	1	5	-	2	-	1	31	+ 3
玻利维亚	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2	+ 1
博茨瓦纳	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	+ 1
巴西	3	-	1	-	-	-	1	4	-	1	-	-	10	+ 1
保加利亚	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
缅甸	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	2	-
加拿大	17	3	1	17	2	-	-	5	-	2	-	1	48	- 1
乍得	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-
智利	22	5	-	1	1	-	-	2	-	1	-	-	32	-
中国	34	-	-	-	-	-	-	5	-	2	-	-	41	+ 3
哥伦比亚	5	-	-	-	-	-	-	2	-	1	-	-	8	- 2
刚果	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	2	+ 1
哥斯达黎加	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	2	+ 1
古巴	2	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	4	+ 2
塞浦路斯	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-
捷克斯洛伐克	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	- 1
民主也门	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	- 1
丹麦	2	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	4	-
多米尼加共和国	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2	- 1
厄瓜多尔	2	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	3	- 1
埃及	10	2	-	2	-	-	-	4	2	3	-	-	23	+ 6
萨尔瓦多	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2	-
埃塞俄比亚	2	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	3	+ 2
斐济	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	+ 1
芬兰	7	2	-	-	-	1	-	2	-	-	-	-	12	- 2
法国	137	31	5	4	18	6	4	41	-	29	2	2	279	- 2
德意志联邦共和国	20	16	3	-	7	-	-	6	-	3	1	-	56	+ 14
加纳	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2	- 1
希腊	3	1	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	6	+ 3
危地马拉	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	3	+ 1
几内亚	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	+ 1
圭亚那	5	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	6	-
海地	2	-	-	-	-	-	-	2	-	1	-	-	5	+ 2
洪都拉斯	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-
匈牙利	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	3	+ 1
冰岛	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	- 1
印度	5	1	-	-	2	-	1	2	-	1	1	-	13	+ 2
印度尼西亚	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
伊朗	4	-	2	-	-	-	-	3	-	1	-	-	10	+ 5
伊拉克	2	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	3	-
爱尔兰	1	3	1	1	2	1	-	2	-	3	-	-	14	2
以色列	2	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	4	-
意大利	15	37	-	-	-	-	1	5	-	2	-	-	60	+ 6
象牙海岸	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	1	-	3	+ 1
牙买加	7	-	-	1	-	-	-	4	-	-	-	-	12	+ 7
日本	11	2	1	-	-	-	-	5	-	1	-	-	20	+ 7
约旦	1	-	-	-	-	-	-	2	-	1	-	-	4	-
肯尼亚	2	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	4	+ 3
大韩民国	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2	+ 1
黎巴嫩	6	3	1	-	1	-	-	2	-	-	-	-	13	-
莱索托	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	+ 2
利比里亚	2	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	3	+ 2

国 别	联合国	粮农组织	国际原子能机构	国际民航组织	劳工组织	海事组织	国际电联	教科文组织	万国邮政	卫生组织	知识产权组织	气象组织*	总计	与1978年比较
阿拉伯利比亚民众国	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
卢森堡	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	+ 1
马达加斯加	1	1	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	4	-
马来西亚	1	2	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	5	+ 4
马耳他	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-
马里	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	+ 1
毛里求斯	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	- 1
墨西哥	7	2	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	11	+ 2
摩纳哥	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-
摩洛哥	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2	- 1
荷兰	3	6	1	-	1	-	-	5	-	-	-	-	16	- 3
新西兰	3	2	-	1	1	-	-	1	-	-	-	-	8	- 1
尼加拉瓜	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	- 1
尼日尔	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-
尼日利亚	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	2	+ 1
挪威	1	1	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	4	-
阿曼	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	+ 1
巴基斯坦	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	3	-
巴拿马	3	1	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	6	+ 4
巴拉圭	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
秘鲁	6	-	-	-	1	-	-	2	-	-	-	-	9	-
菲律宾	17	2	1	1	2	-	-	3	-	4	-	-	30	+ 7
波兰	4	1	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	7	+ 4
葡萄牙	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-
沙特阿拉伯	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	- 1
塞内加尔	2	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	4	-
塞拉利昂	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2	+ 1
新加坡	6	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	9	+ 7
索马里	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2	+ 1
南非	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-
西班牙	16	1	-	1	-	1	2	2	-	3	-	1	27	+ 1
斯里兰卡	2	-	-	-	2	-	-	1	-	-	1	-	6	+ 3
斯威士兰	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	+ 1
瑞典	7	4	1	-	-	-	-	2	-	5	-	-	19	- 1
瑞士	15	2	4	-	13	-	7	6	2	8	2	3	62	+ 6
阿拉伯叙利亚共和国	1	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	3	-
泰国	9	1	-	-	-	-	-	4	1	1	-	-	16	+ 3
特立尼达和多巴哥	3	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	5	+ 1
突尼斯	2	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	4	+ 1
土耳其	4	1	-	-	1	-	-	2	-	-	-	-	8	- 1
阿拉伯联合酋长国	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	+ 1
乌干达	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-
乌克兰苏维埃社会主义共和国	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	- 1
苏联	21	-	1	-	5	-	-	1	-	-	1	2	31	- 3
联合王国	77	36	10	5	13	4	6	20	1	26	1	3	202	- 5
喀麦隆联合共和国	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	2	-
坦桑尼亚联合共和国	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	+ 1
美利坚合众国	193	30	12	1	12	-	-	32	-	26	2	-	308	+ 2
乌拉圭	3	-	-	-	2	-	-	2	2	-	-	-	9	+ 1
委内瑞拉	4	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	6	+ 1
越南	3	-	-	-	1	1	-	1	-	-	-	-	6	+ 1
南斯拉夫	-	1	-	-	-	-	-	1	1	2	-	1	6	+ 1
扎伊尔	2	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	3	-
其他**	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-
总计	846	219	62	39	105	14	25	245	10	147	13	15	1740	+162 - 35

注：列于表中的112个国家均为联合国12个组织中一个或一个以上组织的成员国

* 1978年统计数字

** 无国籍者

世界卫生组织

情况通报

IC/81/64

第64号

1981年7月8日

Distribution C

ORIGINAL: ENGLISH

在总部男女的平等待遇

本通报是进一步补充1978年5月17日题为“秘书处内男女平等”的文件IC/78/42。该文件称：

“在秘书处内不得以性别为借口进行歧视。卫生组织的工作人员条例和工作人员服务细则已取消了按性别的区别对待。但光靠对法定条例的这些修改本身还不足以使秘书处实现真正的平等，还必须同时改变工作人员的态度和认识并改变行政政策和做法。”

工作人员认识到尊重其他民族和种族集团成员的权利和感情是非常重要的。他们同样意识到需要避免使用影射种族和宗教习俗的词语，也不能按照以种族和宗教为理由进行歧视的想法行事。按照对于性的传统观念，即，性别歧视¹举止言谈同样有损于人类的尊严。全世界人民需要遵守共同礼貌的原则是不言而喻的。

发表这些对工作人员的准则是希望有助于创造和谐一致和富有建设性的工作关系。

1. 当考虑候选人的征聘、调派或提升时，评价的基础是他们的能力和国籍以及个人不同的品质（如品格、才智、决断力、领导能力、敏感性和办事公道）。所有这些品质男女均可具备，并不是哪一性别所特有的个人品格。

2. 卫生组织对男女工作人员的调派不得仅仅由于性的原因而予以拒绝。然而以一些传统的观念为借口含蓄而大量地拒绝候选人比以性别为理由直接了当

¹ 性别歧视意指武断地、而不是从生物-社会或生理的角度考虑调派职务，并预先设想每一性的行为特性。

地拒绝更加有害。 这举借口往往以假设的形式出现，涉及到个性、受家庭负担的影响（有碍加班和出差）以及不能到艰苦地区出差等。

3. 管理人员不得要求工作人员（不管男女）为他们或他们与公务无关的家庭干活或办事，也不得干私人的事情。 当一项职位说明似乎包括这种工作性质时，应提请 PGS 主任或人事科科长注意。

4. 工作人员应认识到同事的时间、才智和创造性是值得予以照顾的，而且他们自己也会感到工作的压力。 例如，秘书和办公室工作人员可能认为对某些办公室的行为照顾不周，例如，在长时间打电话时不得不站着，等着，或收到的打字文本字迹不清。 虽然秘书对接电话负有主要责任，但其他工作人员也可以接，特别是不在基本工作时间的时候。

5. 对任何性别进行性骚扰是不能接受的。 带有性别歧视性质的讲话和影射同样不能接受。

6. 使用不带偏见的语言很重要，因为语言反映了说话人的态度和社会习惯。 在对人讲话时应特别注意。 例如：

(a) 在提及工作人员时不能说得似乎全体都是男性工作人员。 当所指的是男女工作人员时不应使用代词“他”和“他的”。 如果可能的话，在男女工作人员都包括在内时应使用通用词。

(b) 由于英国现已正式接受使用“女士”（Ms）一词，因此，如有工作人员希望选择这一称呼应予以尊重。

(c) 虽然某些国家习惯称呼名字，不称呼姓，而这样做并不是对人轻视或意味着不适当的亲昵，但决不是各国都是如此。 由于卫生组织是多文化的组织，工作人员不应以名字称呼其任何等级的同事，除非她或他希望类似的称呼，或者同事本人表示希望以名字称呼。

(d) 虽然“姑娘”一词经常用来指年轻妇女，而没有贬低其地位的意思，但如果不分等级地用来称呼任何同事是不合适的和无礼的。

为确保这些准则得到遵守要求全体工作人员予以合作。 如果出现问题，请与 PGS 或人事科 B·哈利小姐联系。