



人力资源：年度报告：性别平衡

秘书处的报告

背景

1. 本报告系为响应 WHA55.24 号决议而提交，该项决议特别要求总干事“确保在任命秘书处人员……遵守……性别平衡……的原则”。
2. WHA34.15 号决议（1981 年）首次提到在世界卫生组织现有办事处中妇女在专业人员以上职类职位所占的比例，该决议要求总干事任命更多的妇女，特别是在高级职位中。在 WHA36.19 号决议（1983 年）中，卫生大会确定了所有专业人员以上职类职位的 20% 应由妇女任职的目标。这一目标随后在 WHA38.12 号决议（1985 年）中提升到 30%，并由 WHA46.24 号决议（1993 年）确定了于 1995 年 9 月实现这一目标。在 WHA49.9 号决议（1996 年）中重申了这项目标。当时女职员的比例为 25%，到 1996 年末这一比例升至 27.1%。1997 年，卫生大会在 WHA50.16 号决议中决定将这一指标提升至 50%，到 2002 年将专业类职位新任命的妇女指标增至 50%。

现状

3. 尽管世界卫生组织女职员的比例没有增至计划的比例，但是过去十年中在这方面已经取得了初步进展，从 1990 年末的 21.8% 上升至 2002 年末的 32.7%。同样，尽管聘用妇女的总比例没有在限定的期限内达到 50% 的目标，但是它从 1995-1998 年期间的 33.2% 已增至 1999-2002 年期间的 38.4%，尽管区域之间存在着差异（见附件，表 1）。
4. 历来的情况是，性别不平衡的趋势随着一个人专业级别的增高而加剧。附件表 2a 显示妇女占专业类初级级别的主流，但是在 P4 级，她们的占额几乎超不过职工的三分之一（34.3%），她们在更高级别的比例明显下降：妇女在高级职等（P6 以上）职员中的比例为 21%。

5. 对 1998 年年底至 2002 年年底 4 年期间的一项晋升分析表明在晋升率方面存在着相似的模式。总体来说，妇女在这一期间的晋升低于所有专业类人员晋升的三分之一。2002 年有了一些改进，P.1-P.3 级别所有晋升的 52.9%是妇女；P.4-P.5 级的相应百分比为 45%，而 P.6 以上级别的百分比下降至 16.1%。在所有这些级别中，P.4-P.5 的晋升率的进展最为明显，从 1998 年的 30.2%升至 2002 年的 45%。

6. 为了实现卫生大会确定的目标，从而需要采取一种比以往更加主动的作法。然而，世界卫生组织并不是联合国系统唯一缺乏性别平衡的组织。尽管一些其它组织妇女在职工中的占员情况具有较高的比例，但是世界卫生组织已接近联合国系统 34%的这一平均比例，比一些专门机构的情况要好。此外，在 2001 年调查有关妇女在管理层（P.5 以上级别）的占额情况的 9 个机构中，世界卫生组织的百分比为 24.2%，列在第三位，位于联合国儿童基金会（34.1%）之后并仅次于联合国（24.7%）。

今后的措施

7. 在目前这一重要时刻，本组织不仅必须迅速提高妇女在职工中的比例，而且在改进会员国的地域代表性方面也必须这样做。这种情况要求在重点领域采取综合措施和具体行动。在招聘领域已做出必要修正的正在进行或计划进行的积极和创新行动适用于对妇女的招聘¹。如果固定职位所有招聘的大约三分之一是临时聘任，如同所有其它类型的招聘一样，在这类聘任中性别考虑具有重要性。

8. 尽管将聘用指标有可能提高至比如说 60%看来具有吸引力，但是过去的经验表明在全球范围难以实现。2002 年，所有专业类职位空缺大约 30%的申请来自女性候选人。因此，比较现实的是将这一录用比例维持在 50%的指标上，并采取一切措施加以实现。以 2002 年 12 月 31 日的情况作为起点，将妇女的总聘用率维持在 50%的水平上，可在 10 年内实现性别平等（见附件，表 3）。在招聘妇女和妇女在职工中占额的比例方面特别存在着问题的办事处或组织地点需要作出特别努力。

9. 应在广泛的人力资源管理框架内，并在一项统一的致力于将性别平等和文化多样性纳入人力资源计划和管理主流的战略中作出这种努力。已具备或必须加强下述有关这项战略的几个组成部分。

¹ 见文件 A56/40。

10. 在世界卫生组织的技术工作和本组织的职员配备方面实施世界卫生组织有关性别政策。为了检查这项政策实施已指定了一个高层性别工作组，在 2004-2005 年期间它将作为职员配备中性别平等的倡导者。

11. 发展世界卫生组织核心管理和领导能力。尽管这项工作仍在进展中，但是与联合国系统其它组织采取的做法类同，尊重差异性和文化敏感性将是世界卫生组织能力框架的一项重要主题并具有特定价值。发展管理和领导能力的规划应对职工的聘用和管理行为产生影响。它们也将提供一个基础，加强对作为成功管理多样化至关重要的责任框架。

12. 需采取一些其它措施，包括：

- 对世界卫生组织的结构和职工配备要求的多元化管理采取最佳做法，以确保世界卫生组织吸引和留用充足的合格妇女，包括来自发展中国家和经济转型期国家的妇女；
- 创造一个考虑到多样性的工作环境，通过扩大特别能使妇女在专业和个人生活周期之间实现较好平衡的“工作领域”行动支持职工的需求；
- 通过向妇女提供重点在于管理和领导能力的发展和学习机会促进妇女的晋升，特别是向高级职位的晋升；
- 确保在包括向高级职位可能晋升的遴选程序中对本组织内部的女性候选人给予公平的考虑；
- 在本组织招聘更加多样化的工作人员队伍的努力中，将规划主任，包括世界卫生组织代表作为合作伙伴；
- 鼓励会员国通过将确定本国招聘资源，特别是合格妇女纳入有针对性的招聘网络帮助总干事努力促进秘书处的多样化；
- 建立责任和监督机制并在区域和全球级制定具体指标；

- 确保大量妇女作为临时顾问、顾问，并参与科学和技术咨询团，以便提高她们的专业经验并熟悉和了解本组织，从而提高她们受聘的可能性；
 - 每年对世界卫生组织工作人员多样化方面进展的障碍进行分析，并制定和实施克服这些障碍的切实可行的解决方案。
13. 计划将实施上述措施作为一项重点事项，并以这些措施为基础，在不久的将来制定一项多样化管理的综合战略。

卫生大会的行动

14. 请卫生大会考虑下述决议草案：

第五十六届世界卫生大会，

注意到有关性别平衡的报告¹；

忆及关于妇女在世界卫生组织工作中的就业和参与的 WHA50.16 号决议；

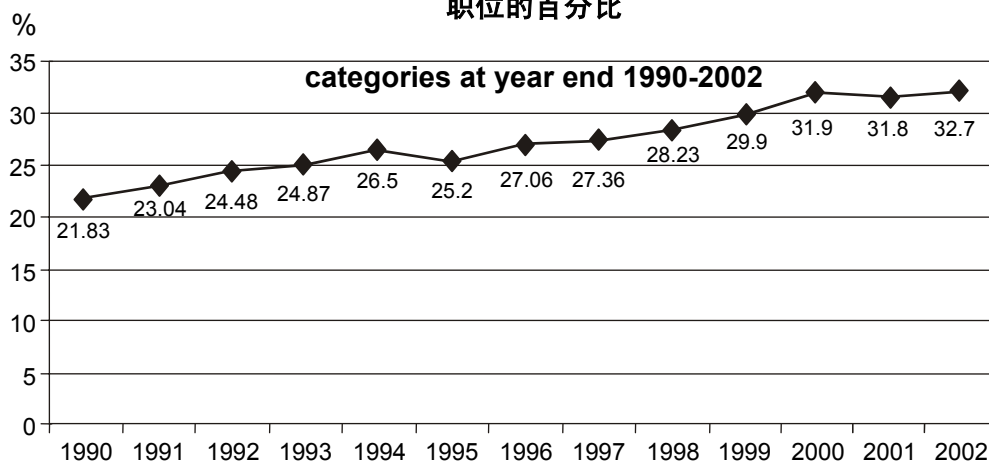
意识到尚未实现确定的目标，而且整个组织的进展不尽平衡，

1. **重申**专业类人员以上职类的职位中聘用 50%妇女的目标；
2. **要求**总干事加倍努力以在今后十年中实现专业类职员中性别分布平等的目标，并提高妇女在高级别的比例。

¹ 文件 A56/39。

附件

图 1： 1990-2002 年年末妇女占专业人员以上职类职位的百分比



出自：文件 A56/38。

表 1： 按组织地点分列的 1995-1998 年和 1999-2002 年妇女在专业人员以上职类的聘用情况

地点	1995-1998 年聘用情况			1999-2002 年聘用情况		
	总数	妇女	妇女 (%)	总数	妇女	妇女 (%)
总部	192	71	37.0	326	137	42.0
非洲	68	17	25.0	124	40	32.3
美洲	69	27	39.1	81	30	37.0
东南亚	46	14	30.4	44	22	50.0
欧洲	29	11	37.9	29	12	41.4
东地中海	31	6	19.4	53	15	28.3
西太平洋	50	15	30.0	86	29	33.7
总计	485	161	33.2	743	285	38.4

表 2a: 按组织地点、级别和性别列示的 2002 年 12 月 31 日时职工的分布情况

专业类职工

地点	P1/P2			P3			P4			P5			P1 至 P5			百分比	
	M	F	T	M	F	T	M	M	T	M	F	T	M	F	T	M	F
总部	9	13	22	24	48	72	85	59	144	210	92	302	328	212	540	60.7	39.3
非洲	20	11	31	28	14	42	41	15	56	64	17	81	153	57	210	72.9	27.1
美洲	3	12	15	5	5	10	60	30	90	9	4	13	77	51	128	60.2	39.8
东南亚	1	1	2	2	4	6	6	6	12	37	16	53	46	27	73	63.0	37.0
欧洲	4	1	5	3	4	7	12	9	21	27	7	34	46	21	67	68.7	31.3
东地中海	6	4	10	3	4	7	20	5	25	29	7	36	58	20	78	74.4	25.6
西太平洋	0	10	10	4	4	8	33	10	43	36	5	41	73	29	102	71.6	28.4
总计	43	52	95	69	83	152	257	134	391	412	148	560	781	417	1 198	65.2	34.8
按级别列示的百分比	45.2	54.8	100.0	45.4	54.6	100.0	65.7	34.3	100.0	73.6	26.4	100.0	65.2	34.8	100.0		

地点	P6/D1			D2			不叙级级别			P6 至不叙级级别			百分比	
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F
总部	53	19	72	35	8	43	1	2	3	89	29	118	75.4	24.6
非洲	25	6	31	1	0	1	1	0	1	27	6	33	81.8	18.2
美洲 ^a	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	2	50.0	50.0
东南亚	15	1	16	2	1	3	1	0	1	18	2	20	90.0	10.0
欧洲	3	4	7	0	0	0	1	0	1	4	4	8	50.0	50.0
东地中海	14	1	15	2	0	2	1	0	1	17	1	18	94.4	5.6
西太平洋	8	2	10	3	0	3	1	0	1	12	2	14	85.7	14.3
总计	119	33	152	43	9	52	6	3	9	168	45	213	78.9	21.1
按级别的百分比	78.3	21.7	100.0	82.7	17.3	100.0	66.7	33.3	100.0	78.9	21.1	100.0		

^a 仅表示 2003 年 2 月 1 日时的不叙级职类。

M - 男性、F - 女性、T - 总计。

表 2b. 按组织地点和性别分列的 2002 年 12 月 31 日时
职工的分布情况

地点	男性	女性	总计	男性 (%)	女性 (%)
总部	417	241	658	63.4	36.6
非洲	180	63	243	74.1	25.9
美洲 ^a	78	52	130	60.0	40.0
东南亚	64	29	93	68.8	31.2
欧洲	50	25	75	66.7	33.3
东地中海	75	21	96	78.1	21.9
西太平洋	85	31	116	73.3	26.7
总计	949	462	1 411	67.3	32.7

^a 2003 年 2 月 1 日时的情况。

**表 3. 2002-2012 年专业人员以上职类预计的职工数和
妇女所占的百分比**

	男性	女性	总计	女性 (%)
2002 年 12 月 31 日时的基线	949	462	1 411	32.7
2003-2004 年退休/退職	[134]	[66]	[200]	32.7
2003-2004 退休	224	225	449	50.0
2004 年 12 月 31 日时	1 039	621	1 660	37.4
2005-2008 年退休/退職	[404]	[196]	[600]	32.7
2005-2008 退休	300	300	600	50.0
2008 年 12 月 31 日时	935	725	1 660	43.7
2009-2012 退休/退職	[404]	[196]	[600]	32.7
2009-2012 退休	300	300	600	50.0
2012 年 12 月 31 日时	831	839	1 660	50.0

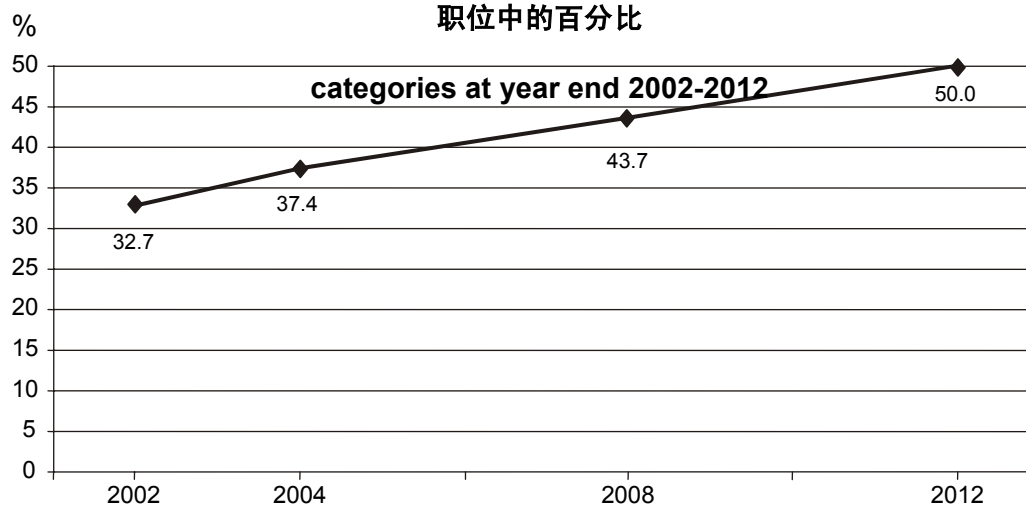
基线: 2002 年 12 月 31 日时妇女占专业人员以上职类的百分比 (表格 2b)。

假设

1. 2003-2004 年 (18 个月)
 - (a) 退休/退職为 200; 招聘 449 (大约填补了 250 个空缺职位)
 - (b) 妇女的退休/退職比例同于妇女占职员的百分比(32.7%)
 - (c) 招聘目标: 妇女占 50%

2. 2005-2008 年和 2009-2012 年
 - (a) 每年退休/退職大约 150 名, 或每 4 年 600 名
 - (b) 同与 1(b)
 - (c) 同与 1(c)
 - (d) 职员总数持续维持在 1660 名。

图 2. 2002-2012 年末时妇女占专业人员以上职类
职位中的百分比



出自：表 3

= = =