



联合国

HSP

HSP/EB.2020/3/Add.1

UN HABITAT 联合国人类住区规划署  
执行局

Distr.: General  
30 January 2020

Chinese  
Original: English

联合国人类住区规划署执行局

2020 年第一次会议

2020 年 3 月 31 日至 4 月 2 日，内罗毕  
临时议程\*项目 9

人居署为解决工作人员构成的地域和  
性别不平衡问题而采取的行动

## 截至 2019 年 12 月 31 日联合国人类住区规划署的人员 配置情况

执行主任的报告

增编

征聘、公平地域分配和性别均等

### 一、 导言

1. 执行局 2019 年 11 月第一次会议续会第 2019/2 号决定第 6 段请执行主任向执行局 2020 年第一次会议提交一份关于人力资源的全面报告，重点是人居署的公平地域代表性和性别均衡，包括在实现由所有资金来源供资的职位的性别均等目标方面取得的进展。本报告是对执行主任关于截至 2019 年 12 月 31 日联合国人类住区规划署（人居署）人员配置情况的报告（HSP/EB.2020/3）中人力资源信息的补充。

### 二、 公平地域分配

2. 由于本报告回应了第 2019/2 号决定中提出的要求，不妨回顾公平地域分配原则对会员国有何意义，以及该原则在实践中是如何落实的。题为“人力资源管理改革：对地域分配制度的全面评估和对须受地域分配制度限制的员额人数可能变更产生的相关问题的评估”的秘书长报告（A/65/305/Add.2）指出：

自联合国成立以来，会员国国民在联合国秘书处工作人员中的代表性一直是会员国重点关注的一个问题。《联合国宪章》关于挑选工作人员的第一百零一条第三项反映了这种关注：

\* HSP/EB.2020/1。

“ 办事人员之雇用及其服务条件之决定，应以求达效率、才干、及忠诚之最高标准为首要考虑。征聘办事人员时，于可能范围内，应充分注意地域上之普及。”

大会第一项关于地域分配原则问题的决议（1947年11月15日第一五三（二）号决议）重申了尽可能基于广泛地域征聘工作人员的原则。该决议序言部分第三段述及本组织的国际性特点并指出，为避免国家色彩过于浓厚，秘书处之政策和行政方法应对于各会员国各种不同文明优美之点及技术才能之专长兼收并蓄，充分利用。

在该决议第2段中，大会请秘书长：(a)审查征聘政策，以改善各部门员额地域分配情况；(b)采取必要步骤，以从尚无国民在秘书处供职的国家聘用工作人员；(c)采取各项切实步骤，以确保工作人员地域分配情况得到改进，包括为遵守《宪章》的这些原则而可能需要颁行相关规则及条例。

按照这一决议，秘书长提交了题为“秘书处的组成和地域分配原则”的报告（A/652），其中列出了决定这方面政策的原则。<sup>1</sup>

《宪章》第一百零一条第三项第二句所表达的概念，“征聘办事人员时，于可能范围内，应充分注意地域上之普及”，是公平地域分配原则的基础。针对大会第一五三（二）号决议，在1948年提出了会员国“适当幅度”概念，首次界定秘书处的公平地域分配，并确立衡量这方面进展情况的尺度。

在这一制度下，不将具体员额分配给各会员国，而是设定员额幅度，每一会员国任职人数如在幅度内则为适当，以此作为优先征聘的准则。大会1960年12月18日第一五五九（十五）号决议确认了适当幅度制度，并将按地域分配任用的工作人员的概念同为这一目的留出的预算员额概念挂钩。

直到1962年，在确定适当幅度时只采用一个因素：每个会员国对本组织经常预算贡献的会费。大会1962年12月19日第一八五二（十七）号决议另外增加了两个因素：联合国会员国会籍和会员国人口。

从1962年到1988年，每项因素的重要程度或权重都随逐次大会决议有所改变，但会费因素一直是并继续是主要偏向。会员国为达成公平地域分配对各项因素作出改变的讨论体现出两种主要观点。一个大部分由发展中国家会员国组成的集团要求更加加重会籍因素，或如其不然则加重人口因素的权重，而另一个由会费分摊比额较高的会员国组成的集团则要求维持目前偏重会费因素的状况。

大会1986年12月11日第41/206 C号决议请秘书长尤其考虑到下列准则，提出各会员国适当幅度的最新计算办法：(a)计算的基数宜与受地域分配限制员额的实际数目相联系；(b)逐步确立会籍因素与会费因素之间的平等地位；(c)受人口因素限制的员额，按各会员国的人口比例，直接分配给各会员国；(d)需要具备从适当幅度中点向上和向下调整的灵活性。这导致通过了1987年12月21日第42/220 A号决议，其中规定从1988年1月1日起采用现行的适当幅度制度。

<sup>1</sup> 见 A/652，第 7-9 段。

大会第 42/220 A 号决议请秘书长按下列准则设定适当幅度，从 1988 年 1 月 1 日起生效：

- (a) 最初的计算基数是 2 700 个员额；
- (b) 会籍因素的权重为基数的 40%；
- (c) 人口因素的权重为 5%，并直接与会员国的人口数关联，受人口因素限制的员额将照人口比例分配给各会员国；
- (d) 会费因素的根据是按会费分摊比额表的比例将其余员额分配给各会员国；
- (e) 每一幅度的上限和下限的根据是使适当幅度具有从中点向上和向下增减 15% 的灵活性，但向上和向下不得少于 4.8 个员额，幅度的上限不得少于 14 个员额；
- (f) 每当受地域分配限制的实际员额数增加或减少 100 个时，基数随之调整，但三个因素的权重保持不变。

自 1988 年以来，该制度用于确定适当幅度的基本准则一直保持不变。在计算按地域分配的员额时所参照的各个因素的权重仍然是会费权重 55%、会籍权重 40% 和人口权重 5%。

3. 关于工作人员甄选制度的 ST/AI/2010/3 号行政指示规定：地域分配员额的地位是指受“公平地域分配”限制和根据适当幅度制度给予最初任用一年或一年以上的专业及专业以上职类工作人员的地位，即秘书处专业及专业以上职类经常预算员额的地位（P-5 及 P-5 以下职等的语文工作人员额除外）。
4. 经秘书长按适当幅度制度任命，担任由联合国经常预算供资的专业及专业以上职类职位且任期至少一年的工作人员，即视为具有地域分配员额的地位。
5. 大会第 42/220 A 号决议提到的标准上一次提交联合国会员国审查和评论是在 2018 年，同时提出了重新评估如何对联合国秘书处的人员配置适用“公平地域分配”原则的综合因素（A/73/372/Add.3）。迄今为止，会员国尚未决定修改 1987 年 12 月 21 日第 42/220 A 号决议中确立的规定。

### 三、性别均等

6. “性别均等”一词是指男女平等代表权，在此处是指联合国工作人员中的平等代表权。最初的目标是到 2000 年在专业工作人员中实现性别均等，但这个目标没有实现。多年来，在招聘过程中引入了几项立法和程序规定，目的是支持实现性别均等，起到了或多或少的效果。
7. 现任联合国秘书长承诺，在 2022 年他的现有五年任期结束前，在副秘书长和助理秘书长级别实现性别均等。2017 年 10 月通过了联合国全系统性别均等战略这一政策文件<sup>2</sup>，秘书长在此方面发挥了重要作用。此外，他还在联合国秘书处推出了一些旨在增加秘书处合格女性工作人员数量的措施。这些措施为人居署和其他联合国实体提供一般性指导。

<sup>2</sup> [https://www.un.org/gender/sites/www.un.org.gender/files/gender\\_parity\\_strategy\\_october\\_2017.pdf](https://www.un.org/gender/sites/www.un.org.gender/files/gender_parity_strategy_october_2017.pdf).

8. 人居署致力于刻意作出努力，提高人类住区领域女性专业人员网络对其工作的兴趣，并向这些网络分发所有专业职位空缺通知。人居署将重新评价性别问题协调中心参与征聘进程的方式，以期加强这种参与。

9. 人居署将评价女性专业人员的职位，特别是 P-3 和 P-4 级的职位，以便设法增加其接触专业工作的机会，为其担任更高级别的职责和职位做好准备。在进行这些活动时，将适当兼顾这些级别在职男性同事的职业志向。

#### 四、 征聘

10. 三个主要因素对人居署解决地域和性别不平衡问题的能力有重大影响：

(a) 现有的工作人员人数、工作人员的合同期限、工作人员更替和工作人员退休情况，这些都对现有职位的征聘产生影响；

(b) 创造更多职位的可能性，这与是否有资金来创造和公布职位有直接联系；

(c) 在性别均等方面，所公布职位的女性申请者的比例，近年来平均约为申请者人数的 30%。

11. 自 2019 年 11 月初以来，已公布了五个专业职位。其中三个是临时空缺通知，有两个已经填补（一个是男性候选人，另一个是女性候选人）。两个正式职位空缺是项目职位，将于 1 月底截止。最近为支持结构调整进程而临时填补的高级职位包括：战略、规划、知识、宣传和传播司（前对外关系处）代理司长，系由女性候选人填补；管理咨询合规司（前管理和业务司）代理司长职位，系由男性候选人填补。办公厅主任的职位早些时候在 10 月份发布了招聘广告，目前正处于招聘的最后阶段。

12. 临时任命不受“公平地域分配”原则的约束（见上文第 5 段）。临时填补的职位将通过标准征聘程序逐步以长期合同填补。

13. 人居署将与联合国总部人力资源厅和执行局合作，确保尽可能广泛地分发空缺通知，以便从尽可能多的会员国广泛吸引各种具有合适资格的候选人。还将进行外联运动，确保向与人类住区有关的专业网络散发空缺通知，特别强调向人类住区领域女性专业人员网络传达空缺通知。