



Distr.
GENERAL

A/50/691
27 October 1995
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Пятидесятая сессия
Пункт 107 повестки дня

УЛУЧШЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ЖЕНЩИН

Улучшение положения женщин в Секретариате

Доклад Генерального секретаря

СОДЕРЖАНИЕ

	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
I. ВВЕДЕНИЕ	1 - 5	4
II. НЫНЕШНЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ	6 - 19	5
A. Женщины на должностях, подлежащих географическому распределению	6 - 10	5
B. Женщины на должностях, требующих специальной языковой подготовки	11	7
C. Женщины в категории общего обслуживания и смежных категориях	12 - 14	7
D. Повышение в должности и назначение	15 - 16	9
E. Назначения	17	9
F. Распределение женщин по департаментам и отделениям и по профессиональным группам	18 - 19	10

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
III. ПОСЛЕДНИЕ СОБЫТИЯ	20 - 26	13
А. Административный комитет по координации	21	13
В. Руководящий комитет по улучшению положения женщин в Секретариате	22 - 23	13
С. Празднование Международного женского дня в Копенгагене и Нью-Йорке	24	14
D. Четвертая Всемирная конференция по положению женщин	25 - 26	14
IV. НОВАЯ КУЛЬТУРА УПРАВЛЕНИЯ: ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ПОЛОЖЕНИЕ ЖЕНЩИН	27 - 30	15
А. Отчетность, профессиональная подготовка и учет женской проблематики	27	15
В. Меры по борьбе с домогательствами, включая сексуальное домогательство	28 - 29	15
С. Укрепление специальных мер по улучшению положения женщин	30	16
V. ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНА ДЕЙСТВИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ ПОЛОЖЕНИЯ ЖЕНЩИН В СЕКРЕТАРИАТЕ (1995-2000 ГОДЫ)	31 - 57	16
А. Цели и задачи	32	17
В. Осуществление политики и стратегий	33 - 44	17
С. Контроль, оценка и последующие мероприятия	45 - 48	21
D. Канцелярия Координатора по делам женщин в Секретариате	49 - 52	22
Е. Государства-члены	53 - 56	23
F. Неправительственные организации и профессиональные учреждения	57	24
VI. ВЫВОДЫ	58 - 61	24

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

Стр.

<u>Приложение.</u> Заявление о положении женщин в секретариатах системы Организации Объединенных Наций, принятое Административным комитетом по координации на его первой очередной сессии 1995 года	26
--	----

/...

I. ВВЕДЕНИЕ

1. На своей сорок девятой сессии Генеральная Ассамблея приняла резолюции 49/167 от 23 декабря 1994 года об улучшении положения женщин в Секретариате и 49/222 А и В от, соответственно, 23 декабря 1994 года и 14 июля 1995 года о положении женщин в контексте новой стратегии управления людскими ресурсами Генерального секретаря. В этих резолюциях Ассамблея напомнила об изложенной в ее принятых ранее резолюциях 45/125 от 14 декабря 1990 года, 45/239 С от 21 декабря 1990 года, 46/100 от 16 декабря 1991 года и 47/93 от 16 декабря 1992 года цели, предусматривающей уделение первоочередного внимания набору и продвижению по службе женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, для решения задач по доведению к 1995 году доли представленности женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, до 35 процентов и до 25 процентов на должностях уровня Д-1 и выше. В резолюции 49/167 Генеральная Ассамблея настоятельно призвала Генерального секретаря в полном объеме осуществить Стратегический план действий по улучшению положения женщин в Секретариате (1995-2000 годы) (см. А/49/587 и Corr.1). Долгосрочные цели Плана действий включают создание мужчинам и женщинам таких условий, при которых им обеспечивалось бы равноправие и возможности для полноценного участия в работе Секретариата и было бы достигнуто равное соотношение числа мужчин и женщин - 50 процентов женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, - к 2000 году. В разделе III резолюции 49/222 А Ассамблея, в частности, просила Генерального секретаря включить показатель полноты осуществления Плана действий в качестве одного из конкретных показателей служебной деятельности в систему служебной аттестации всех руководителей. Ассамблея также просила Генерального секретаря за счет имеющихся ресурсов обеспечить Координатору по делам женщин возможность эффективно следить за ходом реализации Плана действий и содействовать ей.

2. За последний год Генеральный секретарь стремился обеспечить выполнение целей, поставленных в резолюциях 49/167 и 49/222 А и В Генеральной Ассамблеи. В частности, личная ответственность руководителей за эффективное осуществление стратегий, направленных на улучшение положения женщин в Секретариате как в количественном, так и в качественном выражении, была отражена в системе служебной аттестации в рамках общей системы учета и подотчетности. В учебные программы были включены компоненты, направленные на привлечение внимания руководителей к женской проблематике и на разъяснение того, каким образом они могут выполнять свои индивидуальные обязанности в интересах содействия учету вопроса женской проблематики во всех аспектах работы Организации.

3. За последний год стратегии были ориентированы прежде всего на достижение целевого показателя общей представленности женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, который составляет 35 процентов, и достижение 25-процентной представленности женщин на должностях Д-1 и выше к 1995 году в соответствии с резолюциями 45/125, 45/239 С, 46/100 и 47/93. Кроме того, более перспективные стратегии предусматривали достижение к 2000 году цели 50-процентной представленности женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, и 50-процентной доли женщин на должностях высокого уровня.

4. Управление людских ресурсов (УЛР) через Канцелярию Координатора по делам женщин участвовало в подготовке к четвертой Всемирной конференции по положению женщин, прошедшей в Пекине 4-15 сентября 1995 года. Особое значение для темы настоящего доклада имеют элементы Платформы действий, касающиеся участия женщин в процессе принятия решений и в структурах власти 1/.

5. Настоящий доклад подразделен на шесть разделов. В разделах II-VI рассматриваются нынешнее положение, последние события, новая культура управления и ее воздействие на женщин, осуществление Плана действий и выводы.

II. НЫНЕШНЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

A. Женщины на должностях, подлежащих географическому распределению

6. За рассматриваемый период доля женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, возросла на 1,5 процентных пункта - с 32,6 процента 30 июня 1994 года до 34,1 процента к 30 июня 1995 года (см. таблицу 1). Доля женщин на должностях уровня Д-1 и выше за тот же период возросла на 2 процентных пункта - с 15,1 процента 30 июня 1994 года до 17,1 процента 30 июня 1995 года. Это стало результатом прежде всего согласованных усилий руководителей программ, УЛР и органов, отвечающих за назначение на должность и продвижение по службе, которые тщательно изучали рекомендации в отношении кандидатов на продвижение по службе и обеспечивали, при равных достоинствах этих кандидатов, рекомендацию и назначение женщин. Такой подход привел к тому, что впервые доля кандидатур женщин, утвержденных для продвижения по службе, превысила долю мужчин и в период с 1 июля 1994 года по 30 июня 1995 года составила 51,42 процента. Можно отметить, что, хотя процентная доля женщин, назначенных на должности уровня Д-1, составляла лишь 29,2 процента, или 7 из 24 должностей, доля женщин, назначенных на должности уровня С-5, составила 58,9 процента, или 33 из 56 должностей.

7. Доля женщин на должностях уровня помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря осталась на прежнем уровне - по две должности для каждого из этих уровней, или 11,8 процента. Для достижения цели 50-процентной представленности женщин на должностях более высокого уровня, установленной Ассамблеей в резолюции 49/167 и подтвержденной на Пекинской конференции, в течение ближайших пяти лет необходимо предпринять дополнительные усилия.

8. В резолюции 45/239 С Ассамблея, в частности, настоятельно призвала Генерального секретаря расширить представленность женщин из развивающихся стран. Как указано в таблице D.1 доклада Генерального секретаря о составе Секретариата (A/50/540), представленность женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, в процентах от общей численности персонала в 1995 году продолжала свидетельствовать о несбалансированности по тем же регионам и странам происхождения, о которых говорилось в 1994 году.

Таблица 1. Число сотрудников и процентная доля женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, 1993-1995 годы

Уровень	30 июня 1993 года				30 июня 1994 года				30 июня 1995 года			
	Жен- щины	Муж- чины	Всего	Доля жен- щин в %	Жен- щины	Муж- чины	Всего	Доля жен- щин в %	Жен- щины	Муж- чины	Всего	Доля жен- щин в %
ЗСГ	3	18	21	14,29	2	17	19	10,53	2	18	20	10,0
ПГС	1	14	15	6,67	2	16	18	11,11	2	12	14	14,3
Д-2	9	57	66	13,64	14	61	75	18,67	14	58	72	19,4
Д-1	31	211	242	12,81	34	198	232	14,66	39	188	227	17,2
С-5	103	372	475	21,68	122	375	497	24,55	136	345	481	28,3
С-4	203	463	666	30,48	246	481	727	33,84	234	460	694	33,7
С-3	239	396	635	37,64	240	371	611	39,28	250	379	629	39,7
С-2	209	237	446	46,86	168	201	369	45,53	180	198	378	47,6
С-1	6	1	7	85,71	2	0	2	100,00	0	0	0	0,0
ВСЕГО	804	1 769	2 573	31,25	830	1 720	2 550	32,55	857	1 658	2 515	34,1

Источник: Доклады Генерального секретаря о составе Секретариата (А/48/559, А/49/527 и А/50/540).

Среди регионов по-прежнему наименее представленными являются Восточная Европа (1,11), Ближний Восток (1,35) и Африка (3,02). В наибольшей степени были представлены страны Северной Америки и Карибского бассейна (9,74), Западной Европы (7,87) и Азии и Тихого океана (7,63). Однако процентный показатель по Азии и Тихому океану отражает в основном положение в Азии, так как район Тихого океана в значительной степени недопредставлен. Региональные диспропорции также находят свое отражение в доле женщин из соответствующих регионов происхождения в общей численности сотрудников-женщин по состоянию на 30 июня 1995 года (А/50/540, таблица D.2). Восточная Европа (3,26), Ближний Восток (3,96), Африка (8,86) и Латинская Америка (9,45) имеют наиболее низкий уровень представленности женщин. Больше всего женщин приходится на регионы Северной Америки и Карибского бассейна (28,58), Западной Европы (23,10) и Азии и Тихого океана (22,40).

9. За рассматриваемый период на должности Д-2, подлежащие географическому распределению, было назначено четверо мужчин; ни одна женщина не была назначена на должность этого уровня. Повышение с уровня Д-1 до уровня Д-2 получили восемь мужчин и три женщины. Ни одна женщина не получила назначения на должность, связанную с поддержанием мира, миротворческой деятельностью или деятельностью международных трибуналов на уровне Д-2 или выше. Как отмечено в докладе Генерального секретаря (А/49/587 и Согг.1), в 1993 году была учреждена Группа по рассмотрению кандидатов на руководящие должности для заполнения должностей на уровне Д-2, с тем чтобы Генеральный секретарь получил структурно проработанные

рекомендации, обеспечивающие неуклонное соблюдение кадровой политики и порядка найма и достижения того, чтобы желающие занять эти должности сотрудники были удовлетворены должным рассмотрением своих кандидатур. Эта Группа играет важную роль в содействии Генеральному секретарю в достижении запланированных целевых показателей для руководящего уровня.

10. В рамках усилий Организации по улучшению положения женщин заместитель Генерального секретаря по вопросам администрации и управления в своем меморандуме от 5 октября 1995 года поручил всем руководителям департаментов и отделов своевременно выполнять недавно объявленные процедуры заполнения своих вакансий и, в рамках этих усилий, представлять ежеквартальные планы заполнения определенной доли этих вакансий на протяжении следующего двухгодичного периода кандидатурами женщин. Руководители департаментов и управлений были проинформированы об уровне представленности в их департаментах или управлениях женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, и на должностях руководителей, с тем чтобы помочь им оценить существующее положение и оказать содействие в установлении своих собственных целевых показателей в отношении найма и продвижения по службе для содействия Организации в достижении поставленных перед всем Секретариатом целей. В недавно подготовленном Канцелярией Координатора по положению женщин исследовании показано, что для достижения целей 50-процентной представленности к 2000 году необходимо назначать женщин примерно на каждые две из трех вакантных должностей.

В. Женщины на должностях, требующих специальной языковой подготовки

11. Как показано в таблице 2, доля женщин на должностях, требующих специальной языковой подготовки, по состоянию на 30 июня 1994 года составляла 35,4 процента. Уровень представленности по состоянию на 30 июня 1995 года равнялся 35,3 процента. Это свидетельствует о снижении в размере 0,1 процента и отражает незначительное понижение представленности женщин на должностях С-5 и С-4. Кроме того, в рамках этой группы некоторые языковые службы по-прежнему укомплектованы в основном сотрудниками мужского пола. Однако можно отметить, что в случае применения целевого показателя к должностям, требующим специальной языковой подготовки, Секретариат достиг бы уровня представленности для 1995 года в размере 35 процентов.

С. Женщины в категории общего обслуживания и смежных категориях

12. Доля женщин в категории общего обслуживания увеличилась с 56,1 процента в июне 1994 года до 57,8 процента в июне 1995 года. Доля женщин в общих категориях полевой службы, службы безопасности, разнорабочих и помощников по вопросам общественной информации составляет лишь 14,5 процента, что на 0,4 процента выше показателя 1994 года, составлявшего 14,1 процента.

Таблица 2. Число сотрудников и процентная доля женщин на должностях, требующих специальной языковой подготовки, 1994 и 1995 годы а/

Уровень	30 июня 1994 года				30 июня 1995 года			
	Женщины	Мужчины	Всего	Доля женщин в %	Женщины	Мужчины	Всего	Доля женщин в %
С-5	36	95	131	27,5	39	91	130	30,0
С-4	130	211	341	38,1	126	231	357	35,3
С-3	120	230	350	34,3	121	237	358	33,8
С-2	19	20	39	48,7	31	23	54	57,4
С-1	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0
Итого	305	556	861	35,4	317	582	899	35,3

Источник: Доклады Генерального секретаря о составе Секретариата (А/49/527 и А/50/540).

а/ Следует отметить, что должности, требующие специальной языковой подготовки, включают уровни с С-1 по С-5.

13. В целях устранения препятствий на пути продвижения по службе сотрудников категории общего обслуживания, выполнения предложений Руководящего комитета по улучшению положения женщин в Секретариате, изложенных в его первом докладе, и упорядочения конкурсных экзаменов для сотрудников категории обслуживания, желающих перевестись в категорию специалистов, и национальных сотрудников было принято решение предложить отвечающим требованиям сотрудникам этой категории подавать заявления об участии в конкурсных экзаменах для национальных сотрудников уровня С-3 при условии их соответствия тем же требованиям, касающимся образования, опыта и национальной принадлежности, которые применимы в отношении внешних кандидатов. Генеральный секретарь предлагает сделать это на экспериментальной основе в течение двухгодичного периода 1996-1997 годов. В настоящее время сотрудники категории общего обслуживания могут также подавать заявления об участии в конкурсных экзаменах для национальных сотрудников уровня С-2 в том случае, если они отвечают тем же критериям.

14. За последний год число и масштабы учебных мероприятий увеличились. Примерами учебной подготовки сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий являются: программы общей профессиональной ориентации; компьютерная подготовка свыше 3800 сотрудников, из которых 2800 были женщины; подготовка сотрудников Канцелярии УЛР по вопросам более надежного и своевременного реагирования на потребности руководителей программ и отдельных сотрудников, которую прошли 130 сотрудников, в том числе 101 женщина; программы внешних исследований с целью повышения основных профессиональных навыков для более чем 142 сотрудников, из которых 53 были женщины.

D. Повышение в должности и назначение

/...

15. Строгое соблюдение и контроль за выполнением специальных мер, изложенных в административной инструкции ST/AI/382, способствовали тому, что доля женщин, получивших повышение в должности за последний год, составила 51,42 процента (см. таблицу 3). Впервые был достигнут показатель, превысивший 50 процентов. Надо отметить, что специальные меры требуют уделения должного внимания обеспечению равенства между мужчинами и женщинами в Секретариате даже тогда, когда финансовые кризисы или меры приводят к сокращению числа сотрудников и/или установлению моратория на набор персонала.

Таблица 3. Доля женщин, получивших повышение в должности через органы по назначениям и повышению в должности до уровня С-3-Д-1

(30 июня 1994 года-30 июня 1995 года)

Уровень	Мужчины	Женщины	Итого	Доля женщин в процентах
Д-1	17	7	24	29,2
С-5	23	33	56	58,9
С-4	29	26	55	47,3
С-3	16	24	40	60,0

Источник: УЛР, Секретариат Совета по назначениям и повышению в должности.

16. Несмотря на применение этих мер, было отмечено, что женщины во всех категориях, как правило, дольше пребывают в том или ином разряде в отличие от их коллег-мужчин. Это положение будет рассмотрено УЛР в 1996 году в контексте подготовки к трехгодичному обзору тех сотрудников, которые не воспользовались системой повышения в должности, изложенной в докладе Генерального секретаря о стратегии управления людскими ресурсами (см. А/С.5/49/5, пункт 8).

Е. Назначения

17. В таблице 4 указана доля женщин, принятых на работу после рассмотрения их кандидатур органами по назначениям и повышению в должности. Приводимые данные свидетельствуют о приеме большего процента женщин на должности уровня С-1/С-2 и С-3, что в основном делалось через национальные конкурсные экзамены и экзамены для сотрудников категории общего обслуживания, желающих перевестись в категорию специалистов. Как видно из таблицы 4, были также достигнуты некоторые положительные показатели по сравнению с уровнями 1994 года в отношении уровней С-4, С-5 и Д-1.

Таблица 4. Доля женщин, назначенных через органы по назначениям и повышению в должности на должности уровня С-2 - Д-1

(30 июня 1994 года-30 июня 1995 года)

Уровень	Мужчины	Женщины	Доля женщин в процентах
Д-1	3	2	40,0
С-5	4	3	42,9
С-4	14	7	33,3
С-3	21	18	46,2
С-2	26	30	53,6

Источник: Доклад Генерального секретаря о составе Секретариата (А/50/540).

Г. Распределение женщин по департаментам и отделениям и по профессиональным группам

18. В таблице 5 показано гендерное распределение по департаментам и отделениям сотрудников Секретариата на должностях, подлежащих географическому распределению. В трех из 32 рассмотренных подразделений доля женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, составила свыше 55 процентов (Специальная комиссия Организации Объединенных Наций, Департамент по вопросам администрации и управления и Управление людских ресурсов ДАУ); в трех других (Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций, Департамент общественной информации и Управление по планированию программ, бюджету и счетам ДАУ) - свыше 45 процентов; в девяти (Департамент по координации политики и устойчивому развитию, Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев, Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве, Международная программа Организации Объединенных Наций по контролю над наркотическими средствами, Департамент по поддержке развития и управленческому обеспечению, Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде, Департамент по политическим вопросам, Управление по правовым вопросам и Управление служб внутреннего надзора) - свыше 35 процентов; в 11 (Департамент по экономической и социальной информации и анализу политики, межорганизационные органы, Управление конференционного и вспомогательного обслуживания ДАУ, Канцелярия Генерального секретаря, Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана, Департамент операций по поддержанию мира, Отделение Организации Объединенных Наций в Вене, Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна, Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии, Департамент по гуманитарным вопросам и Отдел управления полевыми операциями и материально-технического обеспечения Департамента операций по поддержанию мира) - свыше 25 процентов; а в шести не достигла и 25 процентов (Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию, Европейская экономическая комиссия, Центр Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (Хабитат), Экономическая комиссия для Африки, Отделение связи региональных комиссий и Компенсационная комиссия Организации Объединенных Наций).

Таблица 5. Гендерное распределение сотрудников в Секретариате Организации Объединенных Наций по департаментам или отделениям и по классам должностей: сотрудники категории

/...

специалистов и выше на должностях, подлежащих географическому распределению

(По состоянию на 30 июня 1995 года)

Департамент/ отделение	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Доля жен- щин в %
	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	
55 и более процентов																					
ЮНСКОМ	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	100,0
ДАУ	0	1	0	0	1	0	1	1	4	4	6	4	4	2	3	1	0	0	19	13	59,4
ДАУ/УЛР	0	0	0	1	2	1	2	2	7	6	11	11	11	9	9	4	0	0	42	34	55,3
Свыше 45 процентов																					
ОПФПООН	0	0	0	0	0	0	0	3	2	4	7	3	7	8	1	0	0	0	17	18	48,6
ДОИ а/	1	0	0	1	1	4	5	12	14	24	28	35	48	35	22	22	0	0	119	133	27,2
ДАУ/УПБС	0	0	0	1	0	4	0	4	7	9	13	11	15	14	5	5	0	0	40	48	45,5
35 и более процентов																					
ДКПУР	0	1	1	0	1	5	2	12	7	14	16	13	8	5	5	3	0	0	40	53	43,0
УВКБ	0	1	0	1	0	0	0	2	2	5	7	11	6	8	7	3	0	0	22	31	41,5
ЮНОГ	0	1	0	0	1	2	8	7	7	5	11	13	21	11	13	0	0	0	38	62	38,0
МПКНСООН	0	1	0	0	0	2	0	0	1	8	7	6	3	8	6	3	0	0	17	28	37,8
ДПРОУ	0	1	0	0	1	3	0	7	6	13	16	21	9	9	2	2	0	0	34	56	37,8
ЮНЕЛ	1	0	0	0	0	0	1	3	2	3	2	5	1	1	2	3	0	0	9	15	37,5
ДПВ	0	1	0	2	1	7	4	9	12	20	14	22	13	12	4	8	0	0	48	81	37,2
УПВ	0	1	0	0	1	3	0	10	8	11	5	7	5	9	8	8	0	0	27	49	35,5
УСВН	0	1	0	0	0	1	1	2	2	5	8	11	2	7	4	4	0	0	17	31	35,4
25 и более процентов																					
ДЭСИАП	0	1	0	0	0	3	1	12	12	10	13	24	9	22	10	15	0	0	45	87	34,1
ИНТОРГ Ы/	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	1	1	1	0	0	0	0	0	2	4	33,3
ДАУ/УКВО	0	0	0	1	1	4	4	10	9	14	11	21	9	26	6	12	0	0	40	88	31,3
КГС	0	2	1	1	0	1	3	2	1	3	1	3	1	4	1	2	0	0	8	18	30,8
ЭСКАТО	0	1	0	0	1	0	3	9	2	21	10	32	11	20	14	11	0	0	41	94	30,4
ДОПМ	0	1	0	1	0	4	2	7	2	6	6	16	6	6	3	3	0	0	19	44	30,2
ЮНОВ	0	0	0	0	1	1	2	5	2	7	4	11	1	11	5	2	0	0	15	37	28,8

Департамент/ отделение	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Доля жен- щин в %		
	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М			
ЭКЛАК	0	1	0	0	0	1	1	1	10	7	18	8	32	12	23	9	18	0	0	37	103	140	26,4
ЭСКЗА	0	1	0	0	1	0	0	3	2	11	4	20	4	6	5	4	0	0	16	45	61	26,2	
ДГВ	0	1	0	0	0	3	0	5	3	11	1	7	3	1	3	2	0	0	10	30	40	25,0	
ДОПМ/ОУПОМТО	0	0	0	2	0	3	0	8	3	19	5	16	7	9	5	3	0	0	20	60	80	25,0	
24 и менее процентов																							
ЮНКТАД	0	0	0	0	1	3	2	23	5	39	9	41	20	37	15	18	0	0	52	161	213	24,4	
ЕЭК	0	1	0	0	1	0	2	5	2	14	7	19	6	18	4	13	0	0	22	70	92	23,9	
ЦНПООН	0	0	0	1	0	1	0	3	1	4	2	8	3	9	2	3	0	0	8	29	37	21,6	
ЭКА	0	0	0	0	0	1	1	10	3	32	7	36	12	39	9	13	0	0	32	131	163	19,6	
Рег. ком.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0,0	
ККООН	0	0	0	0	0	1	0	1	01	1	0	1	0	0	0	0	0	0	4	4	4	0,0	
ВСЕГО	2	18	2	12	14	58	39	188	136	345	234	460	250	379	180	198	0	0	857	1 658	2 515	34,1	

Источники: Доклады Генерального секретаря о составе Секретариата (A/48/559, A/49/527 и A/50/540). Следует отметить, что процентная доля для подразделений, в состав которых входят менее 20 сотрудников, несущественна.

- а/ Включая информационные центры.
- б/ Включая секретариаты ККАВ, МВЦ, ККСИ и ОИГ.

19. В последнем докладе Объединенной инспекционной группы, озаглавленном "Улучшение положения женщин в Секретариате Организации Объединенных Наций в эпоху "управления людскими ресурсами" и "отчетности": новый подход" (A/49/176), указывалось на неравномерное распределение женщин по различным профессиональным группам. Если уровень представительства женщин, составляющий 30-35 процентов и выше, считается "критической массой", то можно полагать, что Секретариат достиг этого показателя в таких профессиональных группах, которые занимаются политическими вопросами, юридическими вопросами, проблемами общественной информации, управлением, социальными вопросами, экономической проблематикой, людскими ресурсами и правами человека. Однако одни лишь цифровые данные не будут гарантировать устранение "невидимых препятствий", мешающих доступу в верхние эшелоны управления, и не приведут к более равномерному распределению женщин по профессиональным группам. По мере того, как департаменты начинают более пристально следить за желательным набором должностей в рамках своего штатного расписания, гендерные вопросы должны включаться в стратегическое планирование людских ресурсов, при этом следует уделять больше внимания созданию для женщин соответствующих возможностей служить в Организации на более высоких уровнях.

III. ПОСЛЕДНИЕ СОБЫТИЯ

20. В течение этого года основное внимание было сосредоточено на различных аспектах положения женщин в Секретариате, о чем говорится в настоящем разделе.

A. Административный комитет по координации

21. По просьбе Руководящего комитета по улучшению положения женщин в Секретариате Генеральный секретарь предпринял инициативу по включению пункта о положении женщин в секретариатах системы Организации Объединенных Наций в повестку весенней сессии Административного комитета по координации (АКК). После всестороннего обсуждения этого пункта АКК принял всеобъемлющее заявление, вновь подтверждающее твердую приверженность руководителей обеспечению стратегической приоритетности вопроса об улучшении положения женщин в организациях общей системы и принятию необходимых мер для повышения статуса женщин в их соответствующих секретариатах. В заявлении рассматривались меры по содействию найму женщин, поощрению их мобильности, созданию благоприятной рабочей обстановки и содействию необходимым изменениям в подходах. В заявлении подчеркивалось, что для достижения цели обеспечения равенства между мужчинами и женщинами важнейшее значение имеет приверженность руководства на самом высоком уровне и что необходимо уделять особое внимание увеличению числа женщин на старших и руководящих должностях. Заявление, одобренное Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 49/222 В, содержится в приложении к настоящему докладу.

В. Руководящий комитет по улучшению положения женщин в Секретариате

22. Руководящий комитет по улучшению положения женщин в Секретариате в своем качестве консультативного органа при Генеральном секретаре продолжал в течение года оказывать поддержку и обеспечивать руководство. Эта деятельность предусматривала контроль за усилиями по назначению и продвижению по службе большего числа женщин-сотрудниц и улучшению условий их труда. Одним из самых важных мероприятий Комитета в течение года был проведенный им обзор препятствий, мешающих достижению целей равенства женщин. Двадцать восемь руководителей департаментов и отделений, региональных комиссий, программ и фондов, в том числе Детского фонда Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ), Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) и Фонда Организации Объединенных Наций в области

народонаселения (ЮНФПА), ответили на вопросник. Руководящий комитет сделал вывод о том, что обзор стал также важным средством повышения осведомленности и информирования руководителей. Результаты обзора показали, что помимо препятствий долгосрочного характера на способности Организации достичь поставленных перед ней целей улучшения положения женщин неблагоприятно сказываются процесс структурной перестройки и децентрализации, а также отсутствие конкурентоспособных окладов и ограниченные возможности трудоустройства супругов.

23. Многие из рекомендаций Руководящего комитета были включены в стратегию управления людскими ресурсами Генерального секретаря. К их числу относятся: рекомендации в отношении достижения целевого показателя о 50-процентном представительстве; средства, обеспечивающие участие отвечающих требованиям сотрудников категории общего обслуживания в конкурсных экзаменах для национальных сотрудников уровня С-2/С-3; необходимость оценки деятельности руководителей по достижению равного соотношения между мужчинами и женщинами. Руководящий комитет также отметил целесообразность изучения положительного опыта, накопленного в других организациях в рамках системы Организации Объединенных Наций и вне ее.

С. Празднование Международного женского дня в Копенгагене и Нью-Йорке

24. 8 марта 1995 года в связи с проведением Всемирной встречи на высшем уровне в интересах социального развития в Копенгагене были проведены специальные торжества по случаю Международного женского дня. В этом мероприятии, в ходе которого с речью выступил Генеральный секретарь, участвовали многие главы государств. 14 марта 1995 года Группа по равноправию женщин, Институт Франклина и Элеоноры Рузвельт и Ассоциация Организации Объединенных Наций-США провели в Нью-Йорке аналогичное совместное продолжавшееся целый день мероприятие в честь г-жи Элеоноры Рузвельт, которая входила в состав небольшой группы женщин-делегатов первой сессии Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций, состоявшейся в Лондоне в 1946 году. Г-жу Рузвельт также чествовали за ее вклад в подготовку Всеобщей декларации прав человека, принятой в 1948 году. Основное внимание в ходе празднования этого дня также уделялось положению женщин в Организации Объединенных Наций и результатам, достигнутым за пятидесятилетний период. Институт Рузвельта опубликовал издание под названием "Women in the United Nations" ("Женщины в Организации Объединенных Наций") 2/, в котором содержатся заявления, сделанные во время празднования 14 марта.

Д. Четвертая Всемирная конференция по положению женщин

25. Кульминационным событием года явилось проведение четвертой Всемирной конференции по положению женщин, которая состоялась в Пекине 4-15 сентября 1995 года. В дополнение к комплексным предложениям по ряду отобранных областей в Платформе действий Конференции анализируется роль женщин в процессе принятия решений и в структурах власти. В пункте 193 Платформы действий содержится обращенный к Организации Объединенных Наций призыв осуществлять текущую и разрабатывать новую политику и меры в области занятости с целью достижения к 2000 году всеобщего равенства в области занятости мужчин и женщин, в частности в категории специалистов и выше. Там же говорится, что при этом следует учитывать принцип справедливого географического распределения и уделять должное внимание подбору персонала на возможно более широкой географической основе в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций. К Организации Объединенных Наций также была обращена просьба продолжать осуществлять контроль за прогрессом в деле достижения поставленной Генеральным секретарем цели, предусматривающей, чтобы к 2000 году женщины занимали 50 процентов управленческих должностей и должностей, связанных с принятием решений 3/.

26. Что касается организационных мероприятий, то Конференция призвала Генерального секретаря учредить в Канцелярии Генерального секретаря с использованием имеющихся людских и финансовых ресурсов должность высокого уровня, в рамках которой предусматривалось бы выполнение обязанностей советника Генерального секретаря по женской проблематике и содействие обеспечению общесистемного осуществления Платформы действий в тесном сотрудничестве с Отделом по улучшению положения женщин 4/. Это предложение будет рассмотрено Генеральным секретарем в контексте его доклада об осуществлении рекомендаций Конференции, который будет изучен Генеральной Ассамблеей на ее нынешней сессии.

IV. НОВАЯ КУЛЬТУРА УПРАВЛЕНИЯ: ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ПОЛОЖЕНИЕ ЖЕНЩИН

A. Отчетность, профессиональная подготовка и учет женской проблематики

27. При подготовке своей стратегии управления людскими ресурсами Генеральный секретарь сознательно стремился к включению целей, связанных с улучшением положения женщин, в новую культуру управления, разработанную для Секретариата. К настоящему времени 4500 сотрудников категории специалистов и выше и руководителей на старших должностях категории общего обслуживания прошли подготовку по вопросам использования новой Системы служебной аттестации (ССА). ССА включает обязательный показатель служебной аттестации, предназначенный для оценки той степени, в которой администраторы и руководители обеспечивают достижение гендерного баланса и учитывают разнообразие культур в находящихся под их непосредственным управлением подразделениях, в соответствии с призывом, содержащимся в разделе III резолюции 49/222 А Ассамблеи. Кроме того, в рамках учебных программ по вопросам управления людскими ресурсами для старших должностных лиц класса Д-1 и Д-2 во всем Секретариате подчеркиваются такие моменты, как чуткое отношение, ориентация на обслуживание клиентов и учет женской проблематики. Для того чтобы программа обеспечивала гендерную сбалансированность и надлежащие условия для профессиональной подготовки, она была распространена на сотрудниц, работающих на должностях С-5 и выполняющих руководящие функции.

B. Меры по борьбе с домогательствами, включая сексуальное домогательство

28. В январе 1995 года совместная целевая группа представителей персонала и администрации приступила к анализу эффективности принятых в октябре 1992 года политики и процедур Организации, предназначенных для рассмотрения вопросов, связанных с сексуальными домогательствами на рабочих местах. Целевая группа признала, что для создания безопасной рабочей обстановки, как на это указывается в стратегии Генерального секретаря в области управления людскими ресурсами, необходимо, чтобы эта концепция охватывала все формы домогательств на рабочих местах. Несмотря на наличие такого дополнительного фактора, как разнообразие культур, случаи домогательства на рабочих местах в Организации Объединенных Наций, как и в государственном и частном секторах, часто характеризуются злоупотреблением властью, когда жертвы опасаются преследований. Предварительные данные, полученные в результате проведения в Секретариате на экспериментальной основе учебных мероприятий, свидетельствуют о том, что сотрудники с большой неохотой сообщают о случаях домогательств. Как представляется, это подтверждается и тем, что со времени принятия в 1992 году этой политики было сообщено лишь о небольшом числе случаев домогательств.

29. На своей девятнадцатой сессии, состоявшейся в июне 1995 года в Аммане, Координационный комитет по взаимоотношениям между администрацией и персоналом согласился с предложением целевой группы провести среди сотрудников Организации Объединенных Наций

/...

обследование, с тем чтобы определить, в какой степени домогательства распространены на рабочих местах в Организации Объединенных Наций. Это обследование явится первым мероприятием такого масштаба и охвата, которое послужит основой для проведения подобных обследований в Организации Объединенных Наций и в системе ее организаций и учреждений. Заполняющим анкеты сотрудникам во всех отделениях Секретариата, ЮНИСЕФ, ПРООН и ЮНФПА будет гарантирована анонимность. Это подготавливаемое в настоящее время обследование, которое на протяжении нескольких следующих месяцев будет рассматриваться рядом департаментских целевых групп, намечено провести в начале 1996 года. С учетом полученных в ходе обследования данных будут пересмотрены и по мере необходимости улучшены существующие стратегии и механизмы решения проблемы домогательства. Проведение этого мероприятия будет содействовать удовлетворению просьбы, содержащейся в Платформе действий Пекинской конференции.

С. Укрепление специальных мер по улучшению положения женщин

30. Хотя административная инструкция ST/AI/382 о специальных мерах по улучшению положения женщин в Секретариате считается основополагающим документом, было отмечено, что усовершенствование и консолидация всех существующих бюллетеней, административных инструкций и других директивных указаний по вопросам достижения гендерного баланса позволит повысить эффективность специальных мер и улучшить возможности УЛР в области обеспечения их осуществления и контроля за ним. В настоящее время междепартаментская целевая группа закончила свою работу, и сейчас завершается разработка новой инструкции, о которой будет объявлено в бюллетене Генерального секретаря и которая будет издана в ближайшем будущем.

V. ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНА ДЕЙСТВИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ ПОЛОЖЕНИЯ ЖЕНЩИН В СЕКРЕТАРИАТЕ (1995-2000 ГОДЫ)

31. Следует напомнить, что этот План действий представляет собой обновленную программу действий по улучшению положения женщин в Секретариате (1991-1995 годы) и включает в себя основные аспекты более поздних стратегий в области развития людских ресурсов. В пункте 331 принятой в Пекине Платформы действий содержится обращенная к УЛР просьба в сотрудничестве с руководителями программ по всему миру уделять первоочередное внимание набору и продвижению женщин на должности в Секретариате в соответствии с Планом действий. В настоящем разделе анализируются шаги по осуществлению мер, предложенных Генеральным секретарем в его предыдущем докладе Генеральной Ассамблее (см. A/49/587 и Corr.1).

А. Цели и задачи

32. Долгосрочные цели Плана действий заключаются в создании для женщин таких условий, при которых им обеспечивалось бы равноправие и возможности для полноценного участия в работе Секретариата и было бы достигнуто равное соотношение числа мужчин и женщин к 2000 году. При рассмотрении усилий Секретариата по достижению этих целей следует учитывать следующие моменты:

а) хотя представленность женщин в Секретариате на должностях, подлежащих географическому распределению, достигла по состоянию на 30 июня 1995 года лишь 34,1 процента, что на 0,9 процента ниже установленной цели, существует надежда на то, что к концу года уровень представленности приблизится к 35 процентам. Предварительные статистические данные о программе досрочного прекращения службы свидетельствуют о том, что в рамках этой программы будет охвачено приблизительно в два раза больше мужчин, чем женщин, работающих

/...

на старших должностях категории специалистов. Освобожденное таким образом большее число должностей старшего уровня, занимаемых мужчинами, предоставит дополнительные возможности для улучшения гендерного баланса по этим классам;

b) представленность женщин на должностях класса Д-1 и выше составляет 17,1 процента, что значительно отстает от цели, заключающейся в достижении уровня 25 процентов к июню 1997 года и 50 процентов к 2000 году;

c) цель разработки политики и стратегии в области набора и продвижения по службе, которые способствовали бы выполнению задач в области улучшения положения женщин в Секретариате, получила дальнейшее развитие в новой стратегии Генерального секретаря в области управления людскими ресурсами, содержащейся в документе А/С.5/49/5 и одобренной Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 49/222 А. Стратегия управления людскими ресурсами наряду с заявлением АКК, одобренным Ассамблеей в ее резолюции 49/222 В, представляет собой важные и продуманные шаги, направленные на включение мер по улучшению положения женщин в общую стратегию системы Организации Объединенных Наций в области управления людскими ресурсами.

В. Осуществление политики и стратегий

33. В Плате действий, подробно изложенном в пункте 39 доклада Генерального секретаря (А/49/587 и Corr.1), определены 11 областей, в которых необходимо принять соответствующие меры. Прогресс, достигнутый в каждой из областей, рассматривается в нижеследующих пунктах.

a) Планирование и подготовка информации/базы данных о людских ресурсах

34. Эта деятельность предусматривается в рамках новой структуры УЛР. Недавно начала свою работу новая Служба планирования и развития. Служба будет разрабатывать общие стратегии в области планирования людских ресурсов путем прогнозирования вакансий, определения кадровых функциональных потребностей организационных подразделений, учета профессиональных знаний штатных сотрудников и разработки стратегий согласования указанных двух компонентов. Составными элементами таких стратегий являются системы служебной аттестации и управления, системы служебного роста и регулирования вопросов продвижения по службе, включая планирование преемственности сотрудников и целевую профессиональную подготовку сотрудников всех категорий. Служба также будет нести ответственность за информационную систему управления людскими ресурсами, которая будет использоваться в качестве основы при разработке систем и стратегий.

b) Взаимодействие с другими базами данных о положении женщин

c) Обновление внутреннего и внешнего списков кандидатов-женщин

d) Пропаганда этой деятельности

35. Вышеперечисленные области относятся к числу основных направлений деятельности созданного 1 сентября 1995 года в рамках УЛР нового Отдела услуг специалистов. В ряде университетов и в различных регионах начат поиск потенциальных кандидатов среди учащихся из многих непредставленных и недопредставленных стран (всего 51 страна). Внутренний список будет фактически перечнем различных специалистов. Как в перечне специалистов, так и во внешнем списке будут представлены категории сотрудников с разбивкой по профессиональным группам, что позволит добиться более эффективного заполнения возникающих вакансий необходимыми

специалистами. Осуществлению этого мероприятия, в рамках которого предусматривается охватить сотрудников всех отделений на местах, будет в значительной степени способствовать расширение Комплексной системы управленческой информации (ИМИС) с целью охвата всех мест службы.

e) Миссии по набору персонала

36. Хотя за рассматриваемый период миссии по набору персонала не проводились, кандидаты из 31 непредставленной и недопредставленной и представленной ниже среднего показателя страны приняли участие в национальных конкурсных экзаменах на вакансии должностей специалистов класса С-2 и С-3. Кроме того, на четвертой Всемирной конференции по положению женщин представитель УЛР и Отделения Координационного центра по делам женщин направил 114 главам делегаций от непредставленных и недопредставленных и представленных ниже среднего показателя стран письмо от 8 сентября 1995 года, в котором призвал их делегации указать имена кандидатов из числа женщин, имеющих необходимую квалификацию для работы в Организации Объединенных Наций. Представители всех 189 государств, принявших участие в Конференции, получили комплекты материалов по набору персонала и брошюру УЛР, озаглавленную "Employment Opportunities at the United Nations" ("Возможности найма в Организации Объединенных Наций"), а также экземпляры доклада Генерального секретаря, в котором излагается Стратегический план действий (A/49/587 и Corr.1), заявление АКК по вопросу о положении женщин (A/C.5/49/62) и образец бланка заявления о приеме на работу. Представитель УЛР от имени Координационного центра по делам женщин обсудил со многими делегациями вопросы набора персонала и положения женщин. В рамках последующих мер предусматривается проверка возможных кандидатов для найма на работу или включения в список.

f) Культура управления

37. После внедрения системы служебной аттестации Генеральный секретарь ввел в действие важный элемент системы отчетности и ответственности, изложенный в документе A/C.5/49/1, который был обсужден Генеральной Ассамблеей на ее сорок девятой сессии. Как подробно излагалось в разделе IV выше, в рамках системы служебной аттестации предусмотрены меры ответственности руководителей за то, как они решают вопросы, касающиеся положения женщин.

g) Мобильность и условия работы

38. Одной из задач недавно созданной в рамках УЛР Службы планирования и развития будет разработка и осуществление систем плановой ротации сотрудников по профессиональным группам. В соответствии с пунктом 6 резолюции 49/167 Генеральной Ассамблеи продолжается работа на уровне Консультативного комитета АКК по административным вопросам (ККАВ) в таких областях, как обмен сотрудниками-женщинами между организациями общей системы. Целевая группа ККАВ по вопросам условий работы и жизни обсудила такие проблемы, как скользящий график работы и возможность гибкого чередования рабочих мест, трудоустройство супругов, отпуск родителей и уход за детьми и престарелыми с учетом необходимости признания того факта, что женщины обычно выполняют двойную нагрузку - дома и на рабочем месте. В настоящее время проводится оценка проблем, связанных с трудоустройством супругов, в целях определения путей облегчения передвижения сотрудников, их супругов и семей из одного места службы в другое. Государства-члены, на территории которых размещены организации и учреждения Организации Объединенных Наций, могут в этой связи оказать необходимое содействие, предоставляя в порядке исключения супругам сотрудников - мужчинам или женщинам - право на работу. В упоминавшемся в пункте 21 выше заявлении АКК предусматриваются включение соответствующих положений в соглашения со страной пребывания и другие меры, принимаемые в каждом месте

службы сотрудников Организации Объединенных Наций в целях содействия обеспечению трудоустройства супругов.

h) Профессиональная подготовка по месту работы

39. Ряд сотрудниц были переведены на должности более высокого уровня, что позволило им приобрести больший практический опыт в области управления. После прохождения службы в составе полевых миссий ряд сотрудниц, не имевших предыдущего опыта работы в политической области, смогли после возвращения из миссии занять должности сотрудников по политическим или гуманитарным вопросам. Некоторые из них, воспользовавшись возможностью исполнения более широких полномочий в составе полевых миссий, были переведены на более ответственные должности в своих собственных департаментах в знак признания приобретенного ими опыта и проявленных способностей. Будут приняты решительные меры в целях более систематического учета в послужных списках всех сотрудников соответствующего опыта работы и учета переменных показателей (образования, работы в миссиях, выполнения обязанностей на более высоком уровне, специальных должностных пособий и прохождения подготовки в целях содействия переходу из одной профессиональной группы в другую.

i) Продвижение по службе

40. Работа недавно созданной в рамках УЛР Службы планирования и развития будет также включать комплексную разработку систем продвижения по службе и управления. Поскольку существующая политика и руководящие принципы предусматривают продвижение по службе сотрудников всех категорий во всех подразделениях Секретариата, созданный 1 сентября 1995 года Отдел оперативного обслуживания будет обеспечивать оказание консультативных услуг по вопросам продвижения по службе дополнительно к пакету других услуг, которые он через свои семь групп оказывает всем департаментам и отделам Центральных учреждений, отделам, расположенным вне Центральных учреждений, и полевым миссиям. В то время как консультативные услуги по вопросам продвижения по службе будут оказываться начиная с марта-апреля 1996 года, существующие группы уже обеспечивают широкий круг вспомогательных услуг, включая набор, содействие в размещении и повышении в должности, предоставление льгот и пособий персоналу и классификацию должностей. Со временем эти услуги будут также обеспечиваться в группах управления людскими ресурсами во всех отделениях за пределами Центральных учреждений.

j) Профессиональная подготовка

41. Как упоминалось в разделе IV выше, в программу профессиональной подготовки новых сотрудников и руководителей высшего и среднего звена в целях выработки у них навыков управления, необходимых для изменения культуры управления Организацией, за прошедший год были включены вопросы поддержания гендерного баланса, учета потребностей женщин и других факторов. В краткосрочном плане УЛР включает в эти программы всех сотрудников среднего и высшего руководящего звена. В долгосрочном плане такую профессиональную подготовку должны будут пройти все сотрудники.

k) Категория общего обслуживания и смежные категории

42. Разработка и применение систем продвижения по службе и оказания консультативных услуг, которые обсуждались в пункте 40 выше, будут способствовать расширению возможностей и повышению информированности сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий об имеющихся у них возможностях. За прошедшие два года возможности продвижения по службе, возникшие в связи с назначениями в состав полевых миссий, несколько уменьшились в

результате закрытия миссий в Камбодже (ЮНТАК), Мозамбике (ЮНОМОЗ), Сомали (ЮНОСОМ) и Южной Африке (ЮНОМСА) и сокращения других миссий. Тем не менее в рамках сохраняющихся полевых миссий по-прежнему имеются возможности для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий. В недавно изданной административной инструкции (ST/AI/404), ограничивающей двумя годами продолжительность назначений в рамках миссий как для сотрудников категории общего обслуживания, так и для сотрудников категории специалистов, предусматривается сохранение возможности ротации большего числа сотрудников в целях создания максимальных возможностей для отдельных сотрудников в плане получения опыта работы в миссии. В этой инструкции также предусматривается сохранение должностей за сотрудниками, которые возвращаются после завершения командировок сроком не более двух лет.

43. УЛР также планирует создать перечень профессиональных групп сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в целях расширения возможностей Организации в деле оперативного выявления и отбора сотрудников, располагающих необходимым сочетанием профессиональных навыков для участия в миссиях и выполнения других поручений. Система регулярной ротации сотрудников, имеющих профессиональную подготовку по вопросам финансов, управления кадрами и набора персонала, уже применялась в целях использования в рамках ряда полевых миссий сотрудников УЛР и Управления по бюджету и счетам планирования программ через созданный в рамках Департамента операций по поддержанию мира Отдел полевой администрации и материально-технического обеспечения.

1) Прочая деятельность

44. После издания административной инструкции ST/AI/399 по вопросу о задолженности третьим сторонам был достигнут определенный прогресс в деле обеспечения полного выполнения законных обязательств, вытекающих из судебных постановлений, касающихся содержания супругов и/или детей.

C. Контроль, оценка и последующие мероприятия

45. Будут приложены все усилия для обеспечения осуществления эффективных последующих мероприятий и контроля за выполнением рекомендаций в отношении улучшения положения женщин в Секретариате, содержащихся в Платформе действий, принятой на Пекинской конференции, путем неуклонного осуществления Стратегического плана действий. В рамках Секретариата это повлечет за собой реализацию мер по предоставлению женщинам равных возможностей участия в работе Организации во всех ее самых широких аспектах; обеспечение для женщин равных возможностей в том, что касается занятия должностей директивного уровня; предоставление женщинам возможности доступа во все профессиональные группы в Секретариате; обеспечение рабочей обстановки, свободной от каких-либо видов домогательств, включая сексуальные домогательства.

46. Как указано в пункте 30 выше, сводная и обновленная инструкция, предусматривающая все специальные меры для улучшения положения женщин в Секретариате, которая вскоре выйдет в свет, будет служить важным механизмом, содействующим контролю и оценке осуществления мер, призванных обеспечить равенство между сотрудниками-женщинами и сотрудниками-мужчинами.

47. Предполагается, что департаменты и управления будут представлять доклады о своих усилиях по осуществлению специальных мер в контексте утвержденной в октябре 1995 года заместителем Генерального секретаря по вопросам администрации и управления системы ежеквартального представления докладов о планах департаментов по заполнению вакансий (см. пункт 10 выше). Это, в свою очередь, создаст основу для всеобъемлющей системы контроля, которая впервые обеспечит реальную подотчетность руководителей различных уровней Генеральному секретарю.

48. Характер мер, необходимых для укрепления политики и систем, призванных обеспечить выявление случаев домогательств, включая сексуальные домогательства, в Организации Объединенных Наций и их устранение, должен более четко определиться к середине 1996 года, когда станут известны ответы на вопросы, содержащиеся в распространяемом в рамках всего Секретариата вопроснике, и будут подведены соответствующие итоги. Вопросник будет составлен таким образом, чтобы можно было оценить масштабы проблемы и проанализировать главные факторы, которые, с одной стороны, удерживают сотрудников от разоблачения случаев имеющих место домогательств, а с другой стороны, удерживают руководителей от принятия мер в целях устранения подобных явлений. Там, где это необходимо, будут приняты меры по совершенствованию системы консультативных услуг и поддержки, равно как и дисциплинарных механизмов, и по разработке новой политики, призванной не только обеспечить решение связанных с домогательствами проблем, но и создать атмосферу вежливого отношения друг к другу и уважения среди всех сотрудников.

D. Канцелярия Координатора по делам женщин в Секретариате

49. Координатор по делам женщин по-прежнему подотчетен непосредственно помощнику Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами, и его Канцелярия функционирует в качестве неотъемлемой части Канцелярии последнего. В рамках УЛР Координатор будет по-прежнему работать в тесном контакте с новыми реорганизованными отделами УЛР: совместно с Отделом услуг специалистов он будет заниматься поиском кандидатов на должности руководящего уровня, налаживанием сети связи и обновлением соответствующих списков, а также выявлять обладающих необходимой квалификацией кандидатов-женщин и устранять возможности для дискриминации; совместно с Отделом оперативного обслуживания он будет заниматься вопросами трудоустройства, повышения в должности, набора, оказания консультативных услуг в отношении развития карьеры и посреднических услуг. И наконец, совместно со Службой планирования и развития он будет заниматься планированием перспективного замещения должностей, вопросами ротации и политикой и системами, связанными с развитием карьеры сотрудников.

50. В настоящее время мероприятия Канцелярии Координатора финансируются из внебюджетных источников. До сих пор не представлялось возможным обеспечить более надежное финансирование этой деятельности за счет регулярного бюджета, и на 1996-1997 бюджетный период вновь предусмотрено финансирование за счет внебюджетных ресурсов. Имеет место глубокая озабоченность по поводу обеспечения непрерывности поступления таких ресурсов, в особенности в то время, когда Организация стоит перед серьезными финансовыми трудностями. Выражается также озабоченность по поводу того, что кадровые ресурсы в настоящее время чрезвычайно ограничены (одна должность уровня Д-1 и одна должность категории общего обслуживания), в то время как велика рабочая нагрузка, связанная с осуществлением Плана, а также деятельности по контролю, оценке и реализации последующих мероприятий во исполнение решений Пекинской конференции. В письме от 10 октября 1994 года заместитель Генерального секретаря по вопросам администрации и управления призвал те 26 государств-членов, которые заявили о своей поддержке Программы, предоставить добровольные взносы для укрепления потенциала Канцелярии Координатора в целях более эффективного осуществления Плана действий и контроля за этим осуществлением, а также в целях проведения необходимых исследований. На сегодняшний день ни одно государство-член не откликнулось на этот призыв.

51. Координатор работает в тесном сотрудничестве с рядом координаторов в департаментах, как в Центральных учреждениях, так и на местах, которые в свою очередь оказывают помощь руководителям департаментов и начальникам административных или исполнительных подразделений в контроле за осуществлением политики и в привлечении внимания Координатора в УЛР к встречающимся проблемам. Проведение четвертой Всемирной конференции по положению женщин дало возможность координаторам или их представителям из 11 департаментов и отделений всего Секретариата (Департамента по поддержке развития и управленческому обеспечению, Департамента по экономической и социальной информации и анализу политики, Департамента по координации политики и устойчивому развитию, Отделения Организации Объединенных Наций в Вене, Экономической комиссии для Африки, Европейской экономической комиссии, Экономической комиссии для Латинской Америки и Карибского бассейна, Экономической и социальной комиссии для Азии и Тихого океана, Экономической и социальной комиссии для Западной Азии, Конференции Организации Объединенных Наций по торговле и развитию и Программы Организации Объединенных Наций по окружающей среде) встретиться и обменяться взглядами друг с другом, с представителями УЛР и с другими сотрудниками-женщинами и женщинами, представляющими различные учреждения и организации общей системы Организации Объединенных Наций (Детский фонд Организации Объединенных Наций, Фонд Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин, Фонд Организации Объединенных Наций в области

народонаселения, Мировую продовольственную программу, Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев, Университет Организации Объединенных Наций, Международный учебный и научно-исследовательский институт по улучшению положения женщин, Центр по международной торговле ЮНКТАД/ГАТТ, Международную организацию труда, Продовольственную и сельскохозяйственную организацию Объединенных Наций, Всемирную организацию здравоохранения, Международный фонд сельскохозяйственного развития, Организацию Объединенных Наций по промышленному развитию и Международное агентство по атомной энергии).

52. Целью встречи являлся обмен мнениями о прогрессе, достигнутом в осуществлении Стратегического плана действий; поиск путей и средств повышения эффективности Плана; и рассмотрение вопроса о том, как специальный межучрежденческий механизм по изучению таких вопросов, как общесистемные стратегии по достижению количественных и качественных показателей в области улучшения положения женщин, можно было бы поставить на регулярную основу. В недавнем докладе Объединенной инспекционной группы, озаглавленном "Улучшение положения женщин в рамках программ системы Организации Объединенных Наций и через их осуществление: что произойдет после четвертой Всемирной конференции по положению женщин?", также подчеркивается эта необходимость. Участники встречи обменялись также мнениями о методах работы по: включению гендерных проблем в качестве приоритетных во все программы Организации Объединенных Наций в контексте общесистемного среднесрочного плана по улучшению положения женщин; улучшению статуса женщин в секретариатах всех организаций и учреждений; подготовке аналитических исследований с использованием общих данных; поддержанию регулярной связи и обмена информацией и данными между координаторами и заинтересованными сотрудниками; и по созданию и укреплению систем консультативных услуг и контроля, призванных обеспечить информирование сотрудников-женщин, в особенности новых сотрудников и тех, кто после сдачи экзамена переходит из категории общего обслуживания в категорию специалистов, о путях обеспечения доступа к необходимой информации и консультативным услугам.

Е. Государства-члены

53. Государствам-членам, в особенности тем, которые не представлены или недопредставлены, и тем, чья желательная квота ниже среднего показателя, или тем, которые на должностях, подлежащих географическому распределению, представлены малым числом женщин, предлагается представить имена квалифицированных, подходящих кандидатов-женщин для заполнения вакансий, информация о которых регулярно распространяется через постоянные представительства или в международных журналах и средствах массовой информации. Секретариат намерен сократить время набора как для кандидатов, успешно сдавших национальные конкурсные экзамены на должности уровня С-2 и С-3, так и для кандидатов на должности более высокого уровня. В целях облегчения этой задачи государствам-членам предлагается подготовить списки кандидатов-женщин с разбивкой по профессиональным группам. Эти списки должны быть изучены в соответствии с руководящими принципами и требованиями, изложенными в выпущенной в 1995 году брошюре "Employment Opportunities at the United Nations" ("Возможности трудоустройства в Организации Объединенных Наций"). Это поможет сократить период времени между объявлением вакансий и представлением кандидатур. Учитывая низкий процент женщин на должностях руководящего уровня, государствам-членам настоятельно предлагается включить в свои списки подходящих кандидатов на замещение должностей уровня Д-1 и выше после объявления о наличии соответствующих вакансий и препроводить эти списки Секретариату. Хотя объявление новых вакансий возобновится лишь после того, как закончится связанный с дефицитом наличности кризис, по-прежнему будут предприниматься усилия по выявлению квалифицированных подходящих кандидатов-женщин для заполнения должностей в рамках системы Организации Объединенных Наций.

54. Отдел услуг специалистов УЛР будет осуществлять деятельность по набору в университетах и вести поиск кандидатов на замещение должностей руководящего звена в профессиональных организациях и агентствах. К государствам-членам обращен настоятельный призыв препроводить Секретариату имена подходящих агентств или учреждений, к которым они рекомендуют обратиться с этой целью.

55. Ввиду весьма ограниченного объема ресурсов Канцелярии и Координатора по делам женщин Генеральный секретарь вновь повторяет высказанную в его предыдущем докладе Генеральной Ассамблее (A/49/587 и Corr.1) просьбу оказать материальную поддержку в форме прикомандирования экспертов от правительств или в форме выделения ресурсов, с тем чтобы помочь Канцелярии Координатора в проведении необходимых исследований, связанных с осуществлением Плана действий.

56. Достижение целей Плана действий потребует полномасштабной поддержки и приверженности со стороны всех государств-членов.

F. Неправительственные организации и профессиональные учреждения

57. Организация Объединенных Наций намерена работать в более тесном контакте с неправительственными организациями и другими профессиональными организациями в таких областях, как сети связи, поиск кандидатов на замещение должностей руководящего звена и обмен информацией по вопросам учебной подготовки, исследований и по другим вопросам, с уделением особого внимания гендерным факторам. Эти расположенные по всему миру организации рассматриваются также в качестве потенциального источника кандидатов для набора в рамках системы Организации Объединенных Наций.

VI. ВЫВОДЫ

58. В то время как Генеральная Ассамблея рассматривает вопрос о последующих мероприятиях во исполнение решений четвертой Всемирной конференции по положению женщин, важно, чтобы содержащиеся в Платформе действий рекомендации в отношении выдвижения женщин на директивные должности, их участия в правовых структурах и замещения ими должностей управленческого звена, которые должны применяться на национальном, региональном и международном уровнях, аналогичным образом применялись к женщинам в рамках организаций системы Организации Объединенных Наций.

59. Генеральный секретарь намерен решительно добиваться достижения цели, поставленной Генеральной Ассамблеей в отношении улучшения положения женщин путем осуществления Стратегического плана действий и Платформы действий. Для этого Генеральная Ассамблея может пожелать рассмотреть вопрос о том, чтобы поставленный ею в резолюции 49/167 на 2000 год целевой показатель равной представленности мужчин и женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, был распространен на все другие категории должностей, в частности на должности, требующие специальных языковых знаний, а также на должности в выездных миссиях и на замещаемые должности в миссиях, независимо от вида и продолжительности назначения или от серии Правил о персонале, в рамках которой производится назначение. Этот процентный показатель должен применяться ко всему штату сотрудников к каждой категории.

60. Кроме этого, в целях устранения выявленных препятствий на пути улучшения положения женщин государства-члены, принимающие у себя организации системы Организации Объединенных

Наций, могут также пожелать рассмотреть содержащееся в пункте 38 выше предложение о том, чтобы в порядке исключения давать разрешение на работу супругам сотрудников.

61. Генеральный секретарь выражает надежду на то, что, если государства-члены выступят в качестве активных партнеров, цель обеспечения равенства прав и возможностей мужчин и женщин в рамках Секретариата Организации Объединенных Наций будет достигнута к 2000 году.

Примечания

1/ См. Доклад четвертой Всемирной конференции по положению женщин, Пекин, 4-5 сентября 1995 года (A/CONF.177/20), глава I, резолюция 1, приложение II, глава IV, раздел G.

2/ Издано в Гайд-Парке, Нью-Йорк, 1995 год.

3/ Доклад четвертой Всемирной конференции по положению женщин ...

4/ Там же, пункт 326.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Заявление о положении женщин в секретариатах системы Организации
Объединенных Наций, принятое Административным комитетом по
координации на его первой очередной сессии 1995 года

1. Члены Административного комитета по координации (АКК) вновь подтверждают свою твердую приверженность обеспечению стратегической приоритетности вопроса об улучшении положения женщин в организациях общей системы и принятию необходимых мер для повышения статуса женщин в их соответствующих секретариатах. Для достижения цели обеспечения равенства между мужчинами и женщинами важнейшее значение имеет приверженность руководства на самом высоком уровне.

2. АКК осознает тот факт, что на сегодняшний день успехи в этом направлении, за редким исключением, являются ограниченными. В то время, как в большинстве организаций общая доля женщин возросла, количество женщин на старших и руководящих должностях остается низким. Необходимо предпринять согласованные усилия для полной реализации выработанной политики, а также для разработки новых инициатив, направленных на увеличение количества женщин на должностях старшего звена.

3. При разработке планов действий в контексте общих стратегий организаций системы в области управления людскими ресурсами упор будет делаться на четкие, конкретные и краткосрочные цели, желательно на уровне организационных подразделений. Будут предприняты усилия по увеличению степени гибкости при рассмотрении в рамках системы кандидатов из числа женщин, по устранению препятствий на пути их найма, закрепления, продвижения по службе и мобильности и по созданию благоприятной обстановки. В дополнение к разработке конкретных стратегий и механизмов контроля исполнительные главы намереваются возложить ответственность за осуществление этих стратегий на старших руководителей на том уровне, на котором поставлены цели.

4. В свете вышесказанного члены АКК в целях содействия найму женщин будут учитывать следующие аспекты:

а) практическая осуществимость рассмотрения всех женщин - сотрудниц организаций общей системы в качестве внутренних кандидатов при подаче ими заявлений на заполнение вакантных должностей в любой организации системы;

б) обращение с просьбой к организациям об использовании своих возможностей на местах для отбора кандидатов-женщин во всех профессиональных группах;

в) в тех случаях, когда кандидатов выдвигают государства-члены, обращение с призывом к правительствам выдвигать на каждую должность по меньшей мере одну или несколько кандидатур из числа женщин.

5. Для поощрения мобильности женщин будут учитываться следующие факторы:

а) разработка системы межучрежденческой мобильности сотрудниц с целью расширения их опыта;

b) содействие найму супругов посредством внесения, там где это необходимо, поправок в правила о персонале организаций;

c) стимулирование дальнейшего развития системы найма супругов с охватом не только общей системы и других правительственных и неправительственных организаций, но и, по возможности, неправительственного и международного секторов, а также включение соответствующих положений в соглашения со странами пребывания; и реализация усилий в каждом месте службы Организации Объединенных Наций для содействия найму супругов под руководством координаторов-резидентов на местах и головных учреждений в каждой штаб-квартире.

6. Что касается создания благоприятной рабочей обстановки и содействия необходимым изменениям в подходах, организации рассмотрят вопрос о принятии мер, которые могут привести к созданию обстановки, способствующей равноправному участию мужчин и женщин в работе организаций. Такие меры могли бы, среди прочего, охватывать такие находящиеся в настоящее время на рассмотрении вопросы взаимоотношений на работе и в семье, как гибкий график работы, работа неполный рабочий день, работа по совместительству, уход за детьми и предоставление специальных отпусков.

7. Кроме того, тем организациям, которые еще не сделали этого, рекомендуется разработать соответствующие стратегии и процедуры для борьбы с таким явлением, как сексуальные домогательства.

8. И хотя основной упор в рамках принятия вышеуказанных мер будет по-прежнему делаться на улучшении положения женщин на всех уровнях, АКК сознает, что особое внимание следует уделять увеличению числа женщин на старших руководящих должностях.
