



Distr.
GENERAL

A/51/304
13 September 1996
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Пятьдесят первая сессия
Пункты 105 и 122b предварительной
повестки дня*

УЛУЧШЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ЖЕНЩИН

УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ: СОСТАВ СЕКРЕТАРИАТА

Улучшение положения женщин в Секретариате

Доклад Генерального секретаря

СОДЕРЖАНИЕ

	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
I. ВВЕДЕНИЕ	1 - 4	4
II. ПОДДАЮЩИЕСЯ ОЦЕНКЕ ДОСТИЖЕНИЯ	5 - 10	5
A. Женщины на должностях, подлежащих географическому распределению, с разбивкой по классам и департаментам	5 - 7	5
B. Женщины на должностях, требующих специальной языковой подготовки	8	6
C. Повышение в должности	9	11
D. Назначения	10	11

* A/51/150.

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
III. НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО СОДЕЙСТВИЮ ОБЕСПЕЧЕНИЮ РАВНОПРАВИА МУЖЧИН И ЖЕНЩИН, ВКЛЮЧАЯ УЛУЧШЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ЖЕНЩИН	11 - 21	12
А. Укрепление специальных мер по обеспечению равенства мужчин и женщин в Секретариате	11	12
В. Специальный советник по гендерным вопросам	12	13
С. Руководящий комитет по улучшению положения женщин в Секретариате	13 - 14	14
D. Административный комитет по координации	15	15
Е. Канцелярия Координатора по делам женщин в Секретариате	16 - 20	15
F. Дискриминация, включая домогательство	21	17
IV. ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ЦЕЛЕЙ РАВЕНСТВА МЕЖДУ МУЖЧИНАМИ И ЖЕНЩИНАМИ	22 - 31	17
А. Деятельность по осуществлению стратегического плана действий по улучшению положения женщин (1995-2000 годы): ключевые меры Управления людских ресурсов в сотрудничестве с Канцелярией Координатора по делам женщин в Секретариате	24 - 25	18
В. Новая культура управления	26 - 31	20
V. ЗАКЛЮЧЕНИЕ	32 - 35	21

Таблицы

	<u>Стр.</u>
1. 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 1996 года)	7
2. Гендерное распределение персонала Секретариата Организации Объединенных Наций на должностях, подлежащих географическому распределению, 1994, 1995 и 1996 годы	8

/...

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

	<u>Стр.</u>
3. Гендерное распределение сотрудников в Секретариате Организации Объединенных Наций по департаментам или отделениям и по классам должностей: сотрудники класса Д-1 и выше на должностях, подлежащих географическому распределению, по состоянию на 30 июня 1996 года	9
4. Гендерное распределение персонала на должностях, требующих специальной языковой подготовки, с разбивкой по классам должностей, 1995 и 1996 годы	10
5. Гендерное распределение персонала на должностях, требующих специальной языковой подготовки, с разбивкой по регионам и классам должностей по состоянию на 30 июня 1996 года	10
6. Гендерное распределение сотрудников категории специалистов, получивших повышение в должности через органы по назначениям и повышению в должности до уровней С-3-Д-1, 30 июня 1995 года-30 июня 1996 года	11

І. ВВЕДЕНИЕ

1. Предусмотренное в статье 8 Устава Организации Объединенных Наций универсальное право мужчин и женщин участвовать в любом качестве и на равных условиях в главных и вспомогательных органах Организации Объединенных Наций имеет исключительно важное значение для укрепления доверия к Организации и для выполнения ею ведущей роли в рамках деятельности, направленной на улучшение положения женщин во всем мире. На протяжении последнего десятилетия осуществление политики, направленной на достижение гендерного равенства в глобальном Секретариате Организации Объединенных Наций, принесло ощутимые результаты как в плане количества женщин, работающих на всех уровнях, так и в плане производственных условий, в которых происходит их профессиональный рост. В 1985 году женщины занимали лишь 23,1 процента от общего числа должностей категории специалистов, подлежащих географическому распределению (см. A/C.5/40/30, таблица 1); на 30 июня 1996 года соответствующая цифра составляет 35,1 процента. В то же время целевой показатель Генерального секретаря, предусматривающий обеспечение к 2000 году общего соотношения между мужчинами и женщинами 50/50, представляется труднодостижимым. Особенно далеко Секретариат находится от этого целевого показателя по должностям директивного и руководящего уровня (Д-1 и выше), где на долю женщин приходится лишь 17,9 процента должностей. Эта цель Генерального секретаря должна быть поддержана, в частности в нынешних условиях финансового кризиса, путем принятия творческих мер неединовременного характера по сохранению достигнутых результатов и осуществлению целей, касающихся равенства.

2. На своей пятидесятой сессии Генеральная Ассамблея приняла резолюцию 50/164 по вопросу об улучшении положения женщин в Секретариате. В этой резолюции Ассамблея выразила разочарование в связи с невыполнением задач, поставленных ею в резолюциях 45/125 от 14 декабря 1990 года и 45/239 С от 21 декабря 1990 года (доведение к 1995 году общего уровня представленности женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, до 35 процентов, и на должностях класса Д-1 и выше до 25 процентов), а также в связи с тем, что уровень их представленности остается неприемлемо низким. На своей сорок девятой сессии Ассамблея приняла резолюции 49/222 А и 49/222 В, в которых она, в частности, определила и поддержала меры, направленные на улучшение положения женщин в глобальном Секретариате и в организациях системы Организации Объединенных Наций. В своей резолюции 49/222 А Ассамблея призвала Генерального секретаря в полном объеме осуществить Стратегический план действий по улучшению положения женщин в Секретариате (1995-2000 годы) (A/49/587 и Corr.1, раздел IV).

3. Как отмечалось выше, поставленная в резолюциях Ассамблеи 45/125 и 45/239 С и подтвержденная в резолюции Ассамблеи 50/164 цель в отношении доведения общего уровня представленности женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, до 35 процентов, была достигнута. Однако по состоянию на 30 июня 1996 года представленность женщин на должностях директивного и руководящего уровня составляла 17,9 процента, что отражает весьма медленный прогресс в деле достижения поставленной цели - доведения доли женщин до 25 процентов. В настоящее время требуется реалистически определить новую имеющую установленные временные сроки цель в отношении обеспечения общей представленности женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, с тем чтобы внимание по-прежнему уделялось вопросу гендерного равенства. Для проведения последующей деятельности и достижения полного равенства - общего соотношения мужчин и женщин 50/50 - необходимо установить некоторые промежуточные минимальные цели. Для обеспечения 25-процентной представленности женщин на должностях директивного уровня необходима постоянная поддержка со стороны представителей старшего руководящего звена Организации и государств-членов с целью заполнения таких должностей кандидатами-женщинами, отвечающими соответствующим требованиям. Однако

нынешний, как представляется, бесконечный финансовый кризис, в условиях которого находится Организация Объединенных Наций, постоянно оказывает негативное влияние на набор сотрудников на всех уровнях, уменьшая возможности для изменения существующего баланса в обозримом будущем, особенно на должностях директивного и руководящего уровня.

4. Настоящий доклад был подготовлен во исполнение резолюции 49/222 А Генеральной Ассамблеи. В нем освещаются последние достижения и встретившиеся за истекший год проблемы, связанные с выполнением поставленных задач в области представленности женщин. В период финансовых трудностей, с которыми сейчас сталкивается Организация Объединенных Наций, особое значение для сохранения нынешних достижений и обеспечения неизменного - пусть и скромного - прогресса имеют планирование ресурсов и ответственность руководителей, сохраняющаяся приверженность делу и бдительность, а также практически осуществимые эффективные меры.

II. ПОДДАЮЩИЕСЯ ОЦЕНКЕ ДОСТИЖЕНИЯ

A. Женщины на должностях, подлежащих географическому распределению, с разбивкой по классам и департаментам

5. В рамках прилагаемых Организацией усилий по улучшению положения женщин Управление людских ресурсов Секретариата Организации Объединенных Наций осуществляет подготовку ежемесячных контрольных таблиц по положению женщин в Секретариате и распространяет их среди членов Руководящего комитета по улучшению положения женщин в Секретариате. Эти таблицы подготавливаются по следующим темам: гендерное распределение сотрудников в Секретариате Организации Объединенных Наций с разбивкой по департаментам или отделениям и по классам должностей применительно к сотрудникам категории специалистов и выше, находящимся на должностях, подлежащих географическому распределению; они содержат данные о должностях класса помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря; класса Д-2 и более высоких классов; класса Д-1 и более высоких классов; класса С-5 и более высоких классов персонала на должностях, подлежащих географическому распределению.

6. В таблице 1 показано, что по состоянию на 30 июня 1996 года 35,1 процента должностей, подлежащих географическому распределению, занимали женщины, по сравнению с соответствующим показателем в 23,1 процента в 1985 году (А/С.5/40/30, таблица 1), что представляет собой 12-процентное увеличение за последние 11 лет. В таблице 2 показан прогресс в улучшении положения женщин за последние три года. Хотя число женщин, занимающих в Секретариате должности категории специалистов, несколько возросло - с середины 1994 года доля женщин возросла на 2,3 процента - совершенно очевидно, что "замораживание" набора сотрудников, которое было введено в сентябре 1995 года, лишило Организацию одного из основных имевшихся у нее средств достижения гендерного равенства. Кроме того, в результате целенаправленных усилий Управления людских ресурсов в сотрудничестве с руководителями программ, как показывают статистические данные, последствия для женщин программ досрочного выхода на пенсию, осуществлявшихся в 1995 и 1996 годах, не являются несоразмерными. Число сотрудников категории специалистов, уволенных по этим программам, составило 89 человек, причем женщины составляют одну треть. Данные по Программе досрочного выхода на пенсию, осуществлявшейся в 1995 году, говорят о том, что из 57 утвержденных сотрудников категории специалистов женщин было 21, а мужчин - 36; данные по этой программе за 1996 год показывают, что из 32 сотрудников категории специалистов было 8 женщин и 24 мужчины. Поскольку более двух третей от общего числа лиц, решивших досрочно выйти на пенсию, составляли мужчины, у женщин возникли новые возможности для роста.

7. В таблице 1 показано гендерное распределение персонала Секретариата, с разбивкой по департаментам, на должностях, подлежащих географическому распределению. Из 31 департамента и отделения, по которым проводились обзоры, 15 достигли или превысили общий целевой показатель 35-процентной представленности женщин на должностях, подлежащих географическому распределению; в девяти был достигнут 25-процентный показатель представленности женщин; в трех был достигнут 50-процентный или более высокий показатель представленности женщин на должностях категории специалистов (таблица 1). Кроме того, три департамента достигли или превысили 50-процентный показатель представленности женщин на должностях класса Д-1 и выше (см. таблицу 3). В порядке осуществления принятого на четвертой Всемирной конференции по положению женщин решения о включении гендерных вопросов во все программы и аспекты деятельности Организации Объединенных Наций предполагается, что с окончанием финансового кризиса возникнут возможности для набора большего числа женщин в областях, в которых ранее доминирующее положение занимали мужчины, что позволит ликвидировать закрытость для женщин некоторых видов деятельности.

В. Женщины на должностях, требующих специальной языковой подготовки

8. Как показано в таблице 4, доля женщин на должностях, требующих специальной языковой подготовки, по состоянию на 30 июня 1995 года составляла 35,3 процента, по состоянию на 30 июня 1996 года - 36,3 процента. Вместе с тем некоторые языковые службы по-прежнему укомплектованы в основном сотрудниками мужского пола (см. таблицу 5). Следует отметить, что для стран с низким уровнем представленности женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, как правило, также характерна слабая представленность в соответствующих языковых подразделениях. Должности, требующие специальной языковой подготовки, охватывают диапазон должностей от С-1 до С-5 включительно. На уровне Д-1 и выше такие должности подлежат географическому распределению, учитывая степень ответственности предполагаемых управленческих решений и функций. Если бы целевой показатель в отношении общей численности должностей, подлежащих географическому распределению, который составляет 35 процентов, включал должности, требующие специальной языковой подготовки, в 1995 и 1996 годах Секретариат достиг бы этого целевого показателя представленности женщин на таких должностях.

Таблица 1. 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 1996 года)

Департамент/ отделение	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого			Доля женщин в процентах
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		
ДАУ	1						1	3	2	4	3	2	6	2	3	2	2		14	17	31	54,8
ДАУ/УЛР			1		1		2	1	3	6	8	10	13	11	9	6	6		36	41	77	53,2
ИНТОРГ										2		1	2				1		3	3	6	50,0
ДОИ			1		4		2	13	5	19	13	32	32	37	45	25	31		131	128	259	49,4
ДКПур	1				2		2	10	2	14	8	11	15	5	10	4	7		47	44	91	48,4
ОПФООН							2			5	2	3	6	8	6		1		18	15	33	45,5
ЮНЕП		1					2	1			2	6	1	1		3	3		11	9	20	45,0
ДАУ/УПБС			1		4		5			8	10	11	9	14	14	8	7		51	40	91	44,0
ЦПЧООН	1		1				2			6	2	11	8	8	9	4	6		33	25	58	43,1
ДПРУО	1				2		1	6		13	7	17	14	9	10	1	4		49	37	86	43,0
ЮНОГ	1				2		7		2	4	7	12	4	19	12	10	13		55	38	93	40,9
ПКНС	1				2		1			7	1	6	8	7	3	3	6		27	18	45	40,0
ДПВ	1		2		8		10		5	21	11	22	15	14	14	6	6		84	52	136	38,2
УПВ	1				5		7			10	9	8	7	9	7	9	7		49	30	79	38,0
УСВН	1				1		2		1	7	1	11	8	8	3	1	5		31	18	49	36,7
ДЭСИАП	1				2		11		2	11	8	24	14	23	9	11	9		83	42	125	33,6
ДАУ/УКВО			1		3		12		4	15	8	23	12	25	14	12	8		91	46	137	33,6
ДОПМ	1		2		3		8		1	7	2	20	8	8	13	4	2		53	26	79	32,9
ГС	2		1		2		2		2	3	2	2	2	3	1	2	2		17	8	25	32,0
ӨСКЗА	1						1	4		12	2	22	5	7	7	4	7		50	22	72	30,6
ӨСКАТО	1						1		3	21	2	32	12	21	8	9	14		93	40	133	30,1
ЭКЛАК	1						10		2	17	6	34	8	24	13	15	9		101	38	139	27,3
ДГВ	1				4		7			11	2	6	2	1	4	3	4		33	12	45	26,7
ЮНОВ					2		3		2	7	2	12	4	12	4	2	1		38	13	51	25,5
ОСРК							1		1	1		1							3	1	4	25,0
ЦНПООН			1		2		2		1	4	1	11	4	10	4	4	1		34	11	45	24,4
ЕЭК	1						1		5	2	15	1	18	6	17	6	12		68	20	88	22,7
ЮНКТАД	1				3		22		1	39	6	36	8	40	21	16	10		157	46	203	22,7
ЭКА	1				1		7		1	33	3	37	8	37	14	12	10		128	36	164	22,0
ДОПМ/ОУПОМТО			3		2		6			14	1	5	1	7	2	2	2		39	6	45	13,3
ККООН					2		1			1		1							5	0	5	0,0
СКООН																			0	0	0	
ВСЕГО	20	1	14	1	57	14	180	43	337	130	447	240	387	265	190	188		1 632	882	2 514	35,1	

/...

Таблица 2. Гендерное распределение персонала Секретариата Организации Объединенных Наций на должностях, подлежащих географическому распределению, 1994, 1995 и 1996 годы

Класс	30 июня 1994 года				30 июня 1995 года				30 июня 1996 года			
	Женщины	Мужчины	Всего	Процент женщин	Женщины	Мужчины	Всего	Процент женщин	Женщины	Мужчины	Всего	Процент женщин
ЗГС	2	17	19	10,53	2	18	20	10,0	1	20	21	4,8
ПГС	2	16	18	11,11	2	12	14	14,3	1	14	15	6,7
Д-2	14	61	75	18,67	14	58	72	19,4	14	57	71	19,7
Д-1	34	198	232	14,66	39	188	227	17,2	43	180	223	19,3
С-5	122	375	497	24,55	136	345	481	28,3	130	337	467	27,8
С-4	246	481	727	33,84	234	460	694	33,7	240	447	687	34,9
С-3	240	371	611	39,28	250	379	629	39,7	265	387	652	40,6
С-2	168	201	369	45,53	180	198	378	47,6	188	190	378	49,7
С-1	2	0	2	100,00	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0
Всего	830	1 720	2 550	32,55	857	1 658	2 515	34,1	882	1 632	2 514	35,1

Источник: Предыдущие доклады Генерального секретаря о составе Секретариата (A/49/527 и A/50/540) и данные, представленные Управлением людских ресурсов Секретариата Организации Объединенных Наций.

Таблица 3. Гендерное распределение сотрудников в Секретариате
Организации Объединенных Наций по департаментам или
отделениям и по классам должностей: сотрудники класса Д-1
и выше на должностях, подлежащих географическому
распределению, по состоянию на 30 июня 1996 года

Департамент/ отделение	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		Итого		Всего	Доля женщин в процентах
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		
ЮНЕП		1				2	1		1	3	4	75,0
ДАУ/УЛР			1		1	2	1	3	3	5	8	62,5
ОСРК							1	1	1	1	2	50,0
ДАУ	1					1	3	2	4	3	7	42,9
ЕЭК	1					1	5	2	6	3	9	33,3
ГС	2		1	1	2		2	2	7	3	10	30,0
ЭСКАТО	1					1	9	3	10	4	14	28,6
ЮНОВ					2		3	2	5	2	7	28,6
ДОИ			1		4	2	13	5	18	7	25	28,0
ДКПур	1				2	2	10	2	13	4	17	23,5
ДПВ	1		2		8	1	10	5	21	6	27	22,2
УСВН	1				1		2	1	4	1	5	20,0
ДАУ/УКВО			1		3		12	4	16	4	20	20,0
ДПРОУ	1				2	1	6	1	9	2	11	18,2
ЭСКЗА	1					1	4		5	1	6	16,7
ЮНОГ	1				2		7	2	10	2	12	16,7
ЦНПООН			1		2		2	1	5	1	6	16,7
ЭКЛАК	1						10	2	11	2	13	15,4
ДЭСИАП	1				2		11	2	14	2	16	12,5
ЭКА	1				1		7	1	9	1	10	10,0
ДОПМ	1		2		3		8	1	14	1	15	6,7
ЮНКТАД	1				3		22	1	26	1	27	3,7
УПВ	1				5		7		13	0	13	0,0
ДГВ	1				4		7		12	0	12	0,0
ПКНС	1				2		1		4	0	4	0,0
ДАУ/УППБС			1		4		5		10	0	10	0,0
ОПФПООН							2		2	0	2	0,0
ЦПЧООН	1		1				2		4	0	4	0,0
ККООН					2		1		3	0	3	0,0
ДОПМ/УОПОМТО			3		2		6		11	0	11	0,0
ИНТОРГ									0	0	0	
СКООН									0	0	0	
Всего	20	1	14	1	57	14	180	43	271	59	330	17,9

Таблица 4. Гендерное распределение персонала на должностях, требующих специальной языковой подготовки, с разбивкой по классам должностей, 1995 и 1996 годы

Класс	30 июня 1995 года				30 июня 1996 года			
	Женщины	Мужчины	Всего	Процент женщин	Женщины	Мужчины	Всего	Процент женщин
C-5	39	91	130	30,0	48	91	139	34,5
C-4	126	231	357	35,3	120	231	351	34,2
C-3	121	237	358	33,8	127	226	353	36,0
C-2	31	23	54	57,4	32	26	58	55,2
C-1	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0
Всего	317	582	899	35,3	327	574	901	36,3

Таблица 5. Гендерное распределение персонала на должностях, требующих специальной языковой подготовки, с разбивкой по регионам и классам должностей по состоянию на 30 июня 1996 года

Регион	C-5		C-4		C-3		C-2		C-1		Итого		Всего сотрудников
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	
Африка	4	15	6	45	10	32	3	1	0	0	23	93	116
Азиатско-тихоокеанский регион	4	14	8	38	16	50	3	4	0	0	31	106	137
Восточная Европа	0	17	2	48	2	83	1	4	0	0	5	152	157
Западная Европа	25	23	63	56	44	23	12	9	0	0	144	111	255
Латинская Америка	9	9	16	12	16	13	3	4	0	0	44	38	82
Ближний Восток	0	6	2	9	6	10	1	1	0	0	9	26	35
Северная Америка и Карибский бассейн	6	6	20	20	31	14	8	3	0	0	65	43	108
Прочие страны	0	1	3	3	2	1	1	0	0	0	6	5	11
Всего	48	91	120	231	127	226	32	26	0	0	327	574	901

С. Повышение в должности

9. Строгое соблюдение и контроль за выполнением специальных мер, изложенных в административной инструкции ST/AI/412 от 5 января 1996 года о специальных мерах по обеспечению равенства мужчин и женщин, способствовали тому, что доля женщин, получивших повышение в должности за последний год, составила 41,3 процента (см. таблицу 6). Специальные меры требуют уделения должного внимания улучшению положения женщин даже тогда, когда финансовые кризисы или меры приводят к сокращению числа сотрудников и/или установлению моратория на набор персонала.

Таблица 6. Гендерное распределение сотрудников категории специалистов, получивших повышение в должности через органы по назначениям и повышению в должности до уровней С-3-Д-1, 30 июня 1995 года - 30 июня 1996 года

Классы	Мужчины	Женщины	Процент женщин	Итого
Д-1	14	8	36,36	22
С-5	35	20	36,36	55
С-4	38	26	40,63	64
С-3	28	27	49,09	55
Всего	115	81	41,32	196

Источник: Управление людских ресурсов Секретариата Организации Объединенных Наций.

Д. Назначения

10. Генеральный секретарь в своем бюллетене ST/SGB/278 от 14 сентября 1995 года по вопросу о финансовом положении Организации среди прочего объявил о своем решении ввести мораторий на набор персонала до тех пор, пока финансовое положение Организации существенно не улучшится. В условиях финансового кризиса был резко замедлен набор персонала, который является одним из основных средств повышения процентной доли женщин на должностях категории специалистов, особенно класса Д-1 и выше. Ввиду отсутствия "критической массы" женщин на должностях среднего уровня возможности для использования повышения по службе в качестве средства для достижения целей, поставленных Генеральной Ассамблеей, являются ограниченными, что еще больше затрудняет выполнение поставленной Генеральным секретарем задачи обеспечения сбалансированной представленности мужчин и женщин в установленные сроки. В связи с этим Секретариат не располагает необходимыми возможностями для того, чтобы изменить соотношение между мужчинами и женщинами в столь сжатые сроки, как этого желает Генеральный секретарь.

III. НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО СОДЕЙСТВИЮ ОБЕСПЕЧЕНИЮ РАВНОПРАВИЯ

/...

МУЖЧИН И ЖЕНЩИН, ВКЛЮЧАЯ УЛУЧШЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ЖЕНЩИН

А. Укрепление специальных мер по обеспечению равенства мужчин и женщин в Секретариате

11. В административной инструкции ST/AI/412 от 5 января 1996 года о специальных мерах по обеспечению равенства мужчин и женщин, подготовленной в улучшенном формате, сведены воедино все действующие меры, которые прежде (на протяжении последних 10 лет) в разрозненном виде были сформулированы в бюллетенях, административных инструкциях и других директивных указаниях по вопросу об обеспечении сбалансированного представительства мужчин и женщин; эта административная инструкция является основным директивным документом по вопросу о контроле за положением женщин в департаментах и отделениях. В своей резолюции 49/222 В Генеральная Ассамблея с удовлетворением приняла к сведению заявление о положении женщин в секретариатах системы Организации Объединенных Наций, принятое Административным комитетом по координации (АКК) на его первой очередной сессии 1995 года. Одновременно с административной инструкцией ST/AI/412 был издан бюллетень Генерального секретаря ST/SGB/282 от 5 января 1996 года о мерах по обеспечению равенства мужчин и женщин в Организации Объединенных Наций. Этот бюллетень будет способствовать улучшению контроля за положением женщин, а также придаст новый импульс усилиям, направленным на достижение цели обеспечения равенства мужчин и женщин к 2000 году, которая была поставлена Генеральным секретарем. Однако Организация Объединенных Наций до сих пор не имеет возможности выполнить многие из этих мер в связи с ограничениями, обусловленными финансовым кризисом, например, в связи с замораживанием набора новых сотрудников. Ниже кратко излагаются основные меры, которые Управление людских ресурсов включило в свой план деятельности по улучшению положения женщин:

а) в случае, если Генеральный секретарь сочтет необходимым ввести мораторий на набор персонала, просьбы о наборе персонала в порядке исключения, несмотря на действие моратория, должны всегда рассматриваться более благожелательно в тех случаях, когда рекомендуемым кандидатом является женщина;

б) вакантные должности категорий и классов, в отношении которых еще не достигнуты целевые показатели, установленные Генеральной Ассамблеей, при наличии одного или нескольких кандидатов-женщин подлежат заполнению одним из этих кандидатов при условии, что а) ее квалификация удовлетворяет всем требованиям, предъявляемым к кандидатам на заполнение данной вакантной должности и б) по своей квалификации она в целом не уступает конкурентам-мужчинам или превосходит их;

с) в тех случаях, когда кандидат-женщина удовлетворяет требованиям, предъявляемым к кандидатам на заполнение вакантной должности, а департамент выдвигает кандидатуру мужчины, департамент должен представить в письменном виде обоснование, в котором должны быть изложены причины принятия такого решения;

д) за исключением должностей, заполняемых через конкурсные экзамены, в обозримом будущем образующиеся вакансии не подлежат заполнению кандидатами-мужчинами до тех пор, пока Управление людских ресурсов не убедится в том, что, несмотря на наилучшие усилия всех заинтересованных сторон, предпринимаемые на протяжении не менее шести месяцев, не было выявлено ни одного квалифицированного кандидата-женщины;

е) женщины, находящиеся на службе в Организации, включая фонды и программы Организации Объединенных Наций, на протяжении не менее одного года на основании назначений

/...

любого вида или в качестве консультантов могут претендовать на заполнение вакантных должностей, объявляемых через внутреннюю систему объявления вакансий в системе Организации Объединенных Наций;

f) вакантные должности класса С-5 и выше в департаментах, в которых не обеспечено равное представительство мужчин и женщин, должны объявляться через внутреннюю и внешнюю систему объявления вакансий (за исключением тех случаев, когда Управление людских ресурсов разрешило не соблюдать требование об объявлении должностей через внешнюю систему, например в случае выявления квалифицированного кандидата-женщины);

g) если при наборе какого-либо кандидата делается исключение в превышение обычной максимальной желательной квоты для данной страны, то такие исключения должны делаться только для женщин, причем в редких случаях и применительно к должностям, для заполнения которых они являются наиболее квалифицированными кандидатами;

h) в целях увеличения числа кандидатур женщин для назначения на должности категории специалистов начального уровня, особенно квалифицированным женщинам, работающим по краткосрочным контрактам или контрактам на срок менее одного года на должностях класса С-2 или С-3 и занимающим штатные должности, может быть в некоторых случаях предоставлено право участвовать в конкурсных экзаменах, несмотря на то, что они являются гражданами государств-членов, превышающих медиану установленной для них желательной квоты должностей, или государств-членов, представленных выше нормы;

i) при возникновении необходимости временного заполнения должностей более высокого уровня все департаменты и управления должны рассматривать кандидатуры квалифицированных сотрудников-женщин на эти должности;

j) Канцелярия Координатора по делам женщин официально осуществляет контроль за тем, чтобы интересы женщин не пострадали несоразмерным образом во время финансового кризиса;

k) правила в отношении исчисления трудового стажа должны применяться гибко: вопрос об очередном или ускоренном повышении в должности должен рассматриваться исходя из общего трудового стажа сотрудников-женщин.

В. Специальный советник по гендерным вопросам

12. После четвертой Всемирной конференции по положению женщин (Пекин, 4-15 сентября 1995 года) в соответствии с рекомендацией Конференции Генеральный секретарь назначил одного из своих специальных советников Специальным советником по гендерным вопросам. В этом качестве Специальный советник в сотрудничестве с Отделом по улучшению положения женщин, Фондом Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин (ЮНИФЕМ), Международным научным и научно-исследовательским институтом по улучшению положения женщин (МУНИУЖ), Канцелярией Координатора по делам женщин Секретариата Организации Объединенных Наций и другими заинтересованными подразделениями системы Организации Объединенных Наций помогает Генеральному секретарю обеспечивать надлежащий учет гендерной проблематики в политике и программах, затрагивающих все области деятельности системы Организации Объединенных Наций. В соответствии со своим мандатом и в интересах обеспечения более эффективной координации деятельности различных компонентов системы в консультации с программами и фондами системы Организации Объединенных Наций Специальный советник на неофициальной основе создала три рабочие группы, деятельность которых осуществляется с

участием Секретариата Организации Объединенных Наций и нескольких фондов и программ системы Организации Объединенных Наций. Круг вопросов, рассматриваемых рабочими группами, включает разработку политики и научные исследования, оперативную деятельность и обеспечение сбалансированного представительства мужчин и женщин в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций, причем в этих областях они уже провели некоторую предварительную работу по определению направлений деятельности. Ожидается, что эти группы будут объединены с целевыми рабочими группами (см. пункт 15 ниже), которые, возможно, пожелает создать Межучрежденческий комитет по положению женщин. Деятельность этих групп тогда можно будет рассматривать в этом более широком контексте.

С. Руководящий комитет по улучшению положения женщин в Секретариате

13. Руководящий комитет по улучшению положения женщин в Секретариате был учрежден Генеральным секретарем 7 марта 1986 года в рамках общей программы, направленной на искоренение основных факторов, препятствовавших вовлечению женщин в основную деятельность Организации. Комитет функционирует под председательством Специального советника Генерального секретаря по гендерным вопросам и состоит из 16 членов, действующих в личном качестве, которые были отобраны Генеральным секретарем из различных департаментов и отделений. Координатор по делам женщин в Секретариате является членом *ex officio* и выполняет функции Секретаря Комитета. Комитет контролирует осуществление Стратегического плана действий по улучшению положения женщин в Секретариате (1995-2000 годы), консультирует Генерального секретаря и выносит рекомендации по вопросам политики улучшения положения женщин, а также на ежегодной основе представляет доклады Генеральной Ассамблее.

Местные руководящие комитеты

14. Отдельные региональные комиссии уже учредили руководящие комитеты или занимаются их созданием, при этом некоторые из них, например Экономическая комиссия для Африки, располагали такими комитетами в прошлом. В апреле 1995 года Генеральный директор Отделения Организации Объединенных Наций в Вене по рекомендации Объединенного консультативного комитета учредил Венский комитет по улучшению положения женщин в целях содействия обеспечению равенства между мужчинами и женщинами. Комитет консультирует Генерального директора и направляет Руководящему комитету в Нью-Йорке свои выводы и рекомендации.

Д. Административный комитет по координации

15. В 1995 году члены АКК вновь подтвердили свою твердую решимость добиться улучшения положения женщин в качестве одного из приоритетов политики в рамках организаций общей системы и принять необходимые меры по улучшению положения женщин в их соответствующих секретариатах. АКК признал, что необходимо предпринимать согласованные усилия по полному осуществлению нынешней политики, а также разработке новых инициатив в целях расширения участия женщин, особенно на должностях руководящего уровня. Кроме того, на своей первой очередной сессии 1996 года АКК учредил Межучрежденческий комитет по улучшению положения женщин под председательством Специального советника Генерального секретаря по гендерным вопросам. Мандат Комитета заключается в контроле - на основе показателей работы - за ходом осуществления системой Организации Объединенных Наций Платформы действий, принятой на четвертой Всемирной конференции по положению женщин, и рекомендаций об улучшении положения женщин, выработанных на последних конференциях Организации Объединенных Наций и встречах на высшем уровне в рамках компетенции системы, а также консультировании АКК о путях и средствах обеспечения в этой связи эффективного сотрудничества и координации в системе Организации Объединенных Наций, добиваясь включения вопросов равенства мужчин и женщин в деятельность системы Организации Объединенных Наций. В целях содействия своей работе в этой области и контроля за ней АКК просил Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам представлять ему на регулярной основе доклады об осуществлении мер, принятых им в целях расширения участия женщин. Этот обзор в настоящее время проводится, и доклад будет представлен АКК на его второй очередной сессии 1996 года.

Е. Канцелярия Координатора по делам женщин в Секретариате

16. Координатор по делам женщин продолжает непосредственно представлять доклады помощнику Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами и функционировать в качестве неотъемлемой части своей Канцелярии и Управления людских ресурсов в целом. Его основные функции заключаются в следующем:

- a) контроль за осуществлением и ходом выполнения Стратегического плана действий по улучшению положения женщин в Секретариате (1995-2000 годы), утвержденного Генеральной Ассамблеей в ее резолюциях 49/222 А и 50/164;
- b) представление сообщений, создание сетей и пропаганда в рамках общей системы Организации Объединенных Наций гендерных вопросов в целях обеспечения полного использования учреждениями Организации Объединенных Наций и внешними учреждениями опыта, полученного при решении гендерных вопросов на рабочих местах;
- c) участие в процессе назначения на должности и продвижения по службе в целях обеспечения для женщин всех необходимых возможностей назначения на должности и продвижения по службе в том случае, если они отвечают соответствующим требованиям;
- d) участие в процессе приема на работу в целях обеспечения найма большего числа отвечающих требованиям женщин, в частности на старшие должности руководящего уровня;
- e) представление докладов и посещение заседаний Генеральной Ассамблеи, посвященных улучшению положения женщин в Секретариате, а также выполнение функций Секретаря Руководящего комитета по улучшению положения женщин в Секретариате и, при необходимости, других органов;

f) консультирование и инструктирование сотрудниц, нуждающихся в ее помощи, по вопросам их карьеры и консультирование их о своих правах и обязанностях.

17. Координатор по делам женщин в Секретариате поддерживает тесные контакты с Управлением людских ресурсов в целях создания более благоприятных и стимулирующих условий работы, необходимых для достижения целей, определенных Генеральной Ассамблеей. Кроме того, Координатор стремится обеспечить лучшую связь между всеми сотрудниками. Также планируются специальные мероприятия, на которых женщины и мужчины смогут совместно обсудить вопросы, представляющие взаимный интерес.

18. 25 апреля 1996 года Координатор совместно с Комитетом персонала и Группой по равным правам для женщин провела день "Возьмите дочерей с собой на работу". Проводившиеся в ходе дня мероприятия были направлены на то, чтобы дочери имели возможность познакомиться с работой своих матерей и/или отцов и непосредственно увидеть ту роль, которую играют женщины в Организации, а также получить представление об имеющихся в их распоряжении возможностях выполнения будущей руководящей роли.

19. Деятельность Канцелярии Координатора по-прежнему финансируется из внебюджетных источников. Имеющиеся кадровые ресурсы в составе одного главного сотрудника и одного сотрудника категории общего обслуживания являются очень ограниченными ввиду рабочей нагрузки, связанной с осуществлением Плана действий и контролем за ним, а также последующих мероприятий по итогам четвертой Всемирной конференции по положению женщин и нового Межучрежденческого комитета АКК по положению женщин. В своей резолюции 49/222 А Генеральная Ассамблея настоятельно призвала государства-члены делать добровольные взносы с целью поддержки усилий Организации Объединенных Наций по обеспечению равенства между мужчинами и женщинами. Обеспечение равенства между мужчинами и женщинами в Организации Объединенных Наций входит в обязанность как государств - членов Организации Объединенных Наций, так и Управления людских ресурсов и других департаментов. Например, органы по назначениям и продвижению по службе содействовали этому (см. таблицу 5). В целях достижения равенства между мужчинами и женщинами необходимо улучшить условия работы. С этой целью в систему служебной аттестации, а также учебную программу управления кадрами были включены гендерные аспекты. Кроме того, ввиду ограниченных кадровых ресурсов Координатор использовал программу стажеров.

Координаторы на уровне департаментов

20. В своей работе Координатор по делам женщин в Секретариате опирается на сеть координаторов на уровне департаментов, функционирующую с 1994 года. Помимо выполнения своих обычных обязанностей координаторы в департаментах взаимодействуют с руководителями департаментов и начальниками административных подразделений и/или канцелярий в целях обеспечения контроля за осуществлением политики и уведомления Координатора о проблемах, с которыми сталкиваются женщины в своих соответствующих департаментах. Координаторы на уровне департаментов отбираются руководителями департаментов и отделений сроком на два года в консультации с представителями персонала с учетом проявленной ими заинтересованности и приверженности делу улучшения положения женщин в Секретариате. Координаторы в департаментах поддерживают деятельность Координатора по делам женщин в Секретариате и тесно взаимодействуют с ней.

F. Дискриминация, включая домогательство

21. Хотя домогательство и не относится к числу собственно гендерных вопросов, Координатор по делам женщин в Секретариате консультирует Целевую группу по вопросам домогательств Объединенного консультативного комитета, которая призвана выявлять и решать проблемы домогательств, в том числе на сексуальной почве, на рабочем месте. Благодаря внебюджетной и консультативной поддержке эта объединенная Целевая группа персонала и администрации подготовила вопросник, который будет распространен среди всех сотрудников во всех местах службы глобального Секретариата Организации Объединенных Наций. Обследование даст возможность изучить, каким образом культурные и гендерные факторы влияют на трактовку явления домогательства на рабочем месте в Организации Объединенных Наций и определяют степень представления сотрудников Организации Объединенных Наций о наличии различных форм домогательства на их работе. Эти новые данные будут использоваться для пересмотра и укрепления действующих процедур решения вопросов домогательства на рабочих местах в Организации Объединенных Наций.

IV. ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ЦЕЛЕЙ РАВЕНСТВА МЕЖДУ МУЖЧИНАМИ И ЖЕНЩИНАМИ

22. Применение комплекса специальных мер придало практическую направленность цели Генерального секретаря по обеспечению равноправия мужчин и женщин в Секретариате. Эти меры призваны предоставить женщинам возможность конкурировать на равной основе со своими коллегами-мужчинами при продвижении по службе и занятии должностей, до тех пор пока не будут достигнуты цели равного положения мужчин и женщин. Условия этих мероприятий ясны; их эффективность будет зависеть не только от участия всех отделений и департаментов, но и от контроля за результатами их работы и, по возможности, принятия необходимых мер по проведению этой деятельности. В координации с другими подразделениями Управления людских ресурсов Координатор совместно с Руководящим комитетом предпринимает усилия по содействию осуществлению специальных мероприятий и контролю за ними на основе процедур, в которых внимание акцентируется на обеспечении равных возможностей для женщин и признании дополнительной перспективы содействия женщинам работе Организации.

23. После того как будут восстановлены обычные условия приема на работу, Управление людских ресурсов будет содействовать подбору и выдвижению женщин на основе широко действующей сети, контактов, устанавливаемых на конференциях с женщинами-делегатами, и связи с техническими ассоциациями, а также обновления внутренних и внешних реестров, содержащих данные о женщинах, и, в случае финансовой целесообразности, широкой рекламной кампании в газетах и журналах, основными читателями которых являются женщины. Координатор по делам женщин создала постоянно расширяющуюся сеть женщин внутри и за пределами Организации с целью доведения до их сведения и распространения среди них объявлений о вакантных должностях.

А. Деятельность по осуществлению стратегического плана действий
по улучшению положения женщин (1995-2000 годы): ключевые меры
Управления людских ресурсов в сотрудничестве с Канцелярией
Координатора по делам женщин в Секретариате

24. Управление людских ресурсов разработало четырехкомпонентную стратегию содействия осуществлению положений административной инструкции ST/AI/412. В соответствии с этой стратегией Управление будет стремиться оказывать всем отделениям и департаментам помощь в реализации мер, изложенных в инструкции. С этой целью Канцелярия Координатора будет вести следующую работу:

I.

- а) проводить регулярные встречи с начальниками департаментов, руководителями программ, старшими административными сотрудниками и административными сотрудниками среднего звена в целях налаживания постоянного диалога по вопросу об улучшении положения женщин в глобальном Секретариате;
- б) проводить встречи с членами Руководящего комитета по улучшению положения женщин, членами органов по назначениям и продвижению по службе, сотрудниками подразделений Управления людских ресурсов, координаторами в департаментах и представителями персонала, с тем чтобы информировать их о последних событиях;
- с) разрабатывать и внедрять во взаимодействии с государствами-членами динамичную и нацеленную на конкретные результаты систему поиска, в которой будут осуществляться взаимодействие подразделений по найму, подбор кандидатов на руководящие должности и ввод сообщений о вакансиях в систему "Интернет" для расширения списка отвечающих требованиям кандидатов из числа женщин. И, в частности, будет участвовать в работе международных совещаний и конференций в интересах открытия новых возможностей для контактов со специалистами-женщинами в их областях;

II.

- д) наблюдать за назначениями и продвижением по службе в целях обеспечения выдвижения женщин и оказывать всем департаментам и отделениям содействие в отборе женщин-кандидатов, как внутри Организации, так и за ее пределами, отвечающих требованиям для той или иной вакантной должности;
- е) следить за тем, чтобы прилагались все усилия по выявлению сотрудников-женщин, заслуживающих повышения в должности, включая ускоренное продвижение, там, где это позволяют обстоятельства;
- ф) заниматься разработкой и созданием базы данных по людским ресурсам, которая будет более точно отражать опыт, накопленный женщинами, их образовательный уровень и подготовку, пройденную ими за последние десять лет службы в Организации Объединенных Наций и/или в других организациях;
- г) ежеквартально представлять Генеральному секретарю доклад о положении женщин с препровождением его копий председателям подразделений по назначениям и продвижению по службе и Группе по рассмотрению кандидатур на руководящие должности;

III.

h) следить за тем, чтобы все женщины в Секретариате Организации Объединенных Наций были информированы о содержании административной инструкции ST/AI/412 и последствиях ее положений для их продвижения по службе;

i) эффективно использовать шестимесячный прогноз по вакансиям для планирования, охвата и взаимодействия, с тем чтобы увеличить число возможных кандидатов-женщин;

j) проводить встречи с отдельными сотрудниками для обсуждения их контрактного статуса, обстоятельств личной жизни и путей профессионального роста и принимать последующие меры с учетом необходимости и обстоятельств;

k) поддерживать регулярные контакты с персоналом в целом через ежеквартальный бюллетень и колонку в "Secretariat News" с двойной целью информирования и просвещения сотрудников по важным вопросам, касающимся представленности мужчин и женщин;

IV.

l) добиваться того, чтобы принцип равноправия мужчин и женщин ценился и уважался в количестве, и прилагать усилия по созданию в коллективе такой атмосферы, которая позволяла бы женщинам полностью реализовать свои способности;

m) разрабатывать стратегии укрепления доверия и налаживания более открытого взаимодействия между Управлением людских ресурсов, руководством и сотрудниками в целом;

n) разрабатывать стратегии связи и формировать правильное отношение к вопросу равноправия мужчин и женщин с помощью таких программ, как программы управления людскими ресурсами, с тем чтобы добиться изменений во взглядах, необходимых для улучшения обстановки в коллективе;

o) налаживать взаимодействие и связь с неправительственными организациями, учебными заведениями и другими организациями для информирования их о прогрессе, достигнутом в Секретариате.

25. Заинтересованность руководства является залогом достижения равноправия мужчин и женщин, особенно на высших уровнях. Хотя общее число женщин в большинстве департаментов и отделений увеличилось, число женщин, занимающих старшие и руководящие должности, по-прежнему существенно отстает от целевых показателей, установленных Генеральной Ассамблеей и Генеральным секретарем. Необходимы согласованные усилия со стороны как руководства, так и государств-членов для осуществления утвержденных стратегий и разработки новых инициатив по увеличению числа женщин, занимающих старшие руководящие должности. Некоторые из перечисленных выше мер, такие, как взаимодействие - как внутри системы Организации Объединенных Наций, так и с внешними учреждениями, занимающимися гендерной проблематикой, - позволят выявить женщин, могущих претендовать на старшие руководящие должности после возобновления набора. Кроме того, постоянный диалог с университетами, неправительственными организациями и профессиональными ассоциациями женщин поможет создать и обновлять список женщин для заполнения будущих вакансий, что позволит Управлению людских ресурсов более оперативно оказывать департаментам и отделениям помощь в поиске отвечающих требованиям кандидатов-женщин.

В. Новая культура управления

26. Одна из важных целей Стратегии Генерального секретаря по модернизации управления людскими ресурсами Организации состоит в формировании в Секретариате новой культуры управления, которая основывалась бы на подлинном признании ценности многообразия и позволяла бы всем сотрудникам работать с максимальной отдачей. Формирование такой новой культуры требует изменения взглядов людей, а также пересмотра систем и стратегий.

27. Важным шагом в этом направлении стало внедрение новой системы служебной аттестации, основанной на конкретных результатах. Эта система, ориентированная на то, чтобы все сотрудники совместно с их руководителями устанавливали цели и определяли параметры работы, по которым будет проводиться годовая аттестация, предусматривает в качестве обязательной функции руководителя повышение гендерной культуры. Это поможет улучшить отчетность по таким показателям, как достижение сбалансированного соотношения мужчин и женщин и формирование правильного понимания гендерных вопросов и культурных особенностей в трудовом коллективе.

28. Поскольку профессиональная подготовка является одним из решающих факторов в содействии изменению взглядов, гендерная проблематика все шире включается в осуществляемые Секретариатом программы подготовки и переподготовки персонала, включая вводно-ознакомительную программу для новых сотрудников, поступающих на работу в Секретариат, ознакомление с системой служебной аттестации, обучение методам урегулирования конфликтов и контроля и управления.

29. Обязательная программа подготовки по управлению людскими ресурсами осуществляется сверху донизу начиная со всех сотрудников на должностях классов Д-1 и Д-2. В целях улучшения соотношения мужчин и женщин и поддержки мер по улучшению положения женщин в Секретариате женщины на должностях класса С-5, выполняющие руководящие функции, были включены вместе с директорами в первый этап этой программы обучения. Гендерные вопросы рассматриваются в этой программе и на последующих сессиях с опорой на конкретные примеры, которые затрагивают эти вопросы и стимулируют их обсуждение.

30. Другим важным элементом стратегии Генерального секретаря в области управления людскими ресурсами является налаживание более систематической подготовки кадров и поддержки профессионального роста сотрудников с момента их поступления на службу в Организацию. Начиная с января 1997 года эта программа будет включать обязательную ознакомительную программу для общего информирования всех специалистов начального уровня, нанимаемых через систему конкурсных экзаменов (более 50 процентов которых составляют женщины), о деятельности Организации, ее стратегиях, методах работы и культуре. Новая система распределения заданий также позволит обеспечить, чтобы молодые сотрудники категории специалистов получали более широкий опыт работы на начальном этапе их карьеры.

31. Поскольку новая культура управления должна также поощрять и обеспечивать создание на рабочем месте обстановки, более соответствующей условиям жизни женщин, работающих в Организации, будут более тщательно изучаться такие вопросы, как условия труда, наем на работу супругов, гибкий рабочий график, создание условий для ухода за детьми и предоставление длительных отпусков.

V. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

32. За истекшее десятилетие Организацией Объединенных Наций были осуществлены различные меры и программы, направленные на обеспечение равноправия между мужчинами и женщинами и улучшение положения сотрудников категории общего обслуживания, большинство из которых составляют женщины. Поставленные цели в плане равного представительства мужчин и женщин имеют большое значение не только в плане количественных показателей, но и с точки зрения признания ценности диверсифицированного, сбалансированного по соотношению мужчин и женщин и представительного трудового коллектива. Решения необходимо принимать с учетом того важного и уникального аспекта, который привносят женщины на рабочем месте. Твердая приверженность Генерального секретаря делу достижения равенства мужчин и женщин воплотилась в ряде важных решений по улучшению положения женщин в Секретариате. Статистические данные свидетельствуют об увеличении числа женщин на всех уровнях представительства, при этом условия работы в Организации Объединенных Наций изменились в направлении признания и утверждения ценности коллектива, открытого для всех отвечающих требованиям мужчин и женщин. Вместе с тем поставленная в качестве ориентира цель добиться равного представительства мужчин и женщин в целом к 2000 году по-прежнему не достигнута.

33. На некоторых участках, особенно на высших уровнях, представленность женщин по-прежнему весьма низка. Генеральный секретарь и государства-члены должны продолжать совместную работу, с тем чтобы выявлять отвечающих требованиям женщин и предоставлять им возможность занимать руководящие должности в Секретариате. Они должны вместе выступить проводниками идеи создания способного к профессиональному росту трудового коллектива, в котором бы все могли без каких-либо препятствий трудиться в Организации с полной отдачей. Женщины составляют 51 процент населения планеты, и поэтому они должны иметь возможность всемерно участвовать в работе Организации, с тем чтобы Организация Объединенных Наций представляла мир во всем его многообразии.

34. Генеральный секретарь будет продолжать энергичную работу по выполнению задач, поставленных Генеральной Ассамблеей в отношении улучшения положения женщин. Цель довести общий уровень представленности женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, до 36 процентов уже достигнута. Ввиду продолжающегося финансового кризиса цель достижения представленности мужчин и женщин 50/50 к 2000 году является нереалистичной. В связи с этим Генеральная Ассамблея может пожелать поставить более реалистичные цели в отношении представленности женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, например, 37 процентов к 1997 году и 41 процент к 1999 году. Хотя цель довести долю женщин среди сотрудников, занимающих старшие руководящие должности, до 25 процентов не была достигнута, ее следует сохранить в качестве ориентира. Продолжающиеся усилия Организации в направлении обеспечения равенства мужчин и женщин и другие усилия с целью добиться более разнообразного и справедливого географического представительства не должны рассматриваться как противоречащие друг другу. Собственно говоря, они должны дополнять друг друга, и работу по их достижению следует вести комплексно, по принципу взаимодополняемости.

35. В следующем веке Организация Объединенных Наций должна служить примером решения гендерных вопросов. Государствам-членам необходимо сотрудничать с Организацией Объединенных Наций и проявлять свою приверженность делу равноправия мужчин и женщин. Им следует определиться в отношении средств и ресурсов для достижения этих целей. Хотя финансовый кризис крайне осложнил задачу достижения поставленных Организацией количественных показателей, Секретариат будет прилагать все усилия для того, чтобы атмосфера в коллективе способствовала направлению энергии женщин на работу бок о бок с их коллегами-мужчинами и поиск творческих подходов к решению проблем международного сообщества. Условия работы, которые приносят удовлетворение и открывают женщинам и мужчинам все возможности для

продвижения по службе с чувством оптимизма, на основе принципов профессиональной этики и преданности своему делу могут только способствовать обновлению глобального Секретариата и активизации его деятельности на благо международного сообщества.

- - - - -