



Генеральная Ассамблея

Distr.
GENERAL

A/52/408
30 September 1997
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Пятьдесят вторая сессия
Пункт 105 повестки дня
УЛУЧШЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ЖЕНЩИН

Улучшение положения женщин в Секретариате

Доклад Генерального секретаря

СОДЕРЖАНИЕ

	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
I. ВВЕДЕНИЕ	1 - 5	5
II. ОБЗОР НЫНЕШНЕГО ПОЛОЖЕНИЯ ДЕЛ	6 - 21	6
А. Представленность женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, с разбивкой по классам должностей и департаментам	9 - 12	6
В. Представленность женщин на должностях, требующих специальной языковой подготовки	13	11
С. Женщины на должностях категории общего обслуживания и смежных категорий	14 - 16	16
D. Продвижение по службе и расстановка кадров	17 - 18	17
Е. Назначения	19 - 21	18

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
III. МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ В ЦЕЛЯХ ДОСТИЖЕНИЯ РАВЕНСТВА МУЖЧИН И ЖЕНЩИН	22 - 41	19
А. Специальные меры в интересах женщин	24 - 27	20
В. Совершенствование гендерного компонента в системе служебной аттестации 28	20	
С. Учебная подготовка с упором на гендерные аспекты	29 - 30	21
D. Обследование по проблеме притеснений в Организации Объединенных Наций	31 - 33	21
Е. Решение вопросов, связанных с семьей, работой и повседневной жизнью, включая уход за детьми и престарелыми	34	22
F. Обмен информацией, информационно-пропагандистская работа и налаживание связей	35 - 41	22
IV. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ	42 - 45	24

СОКРАЩЕНИЯ

ВК/ЦПЧ	Верховный комиссар Организации Объединенных Наций/Центр по правам человека
ДАУ	Департамент по вопросам администрации и управления
ДГВ	Департамент по гуманитарным вопросам
ДКПУР	Департамент по координации политики и устойчивому развитию
ДОИ	Департамент общественной информации
ДОПМ	Департамент операций по поддержанию мира
ДПВ	Департамент по политическим вопросам
ДПРОУО	Департамент по поддержке развития и управленческому обеспечению
ДЭСИАП	Департамент по экономической и социальной информации и анализу политики
ЕЭК	Европейская экономическая комиссия
КГС	Канцелярия Генерального секретаря
ККООН	Компенсационная комиссия Организации Объединенных Наций
МО	Межорганизационные органы Объединенная инспекционная группа Консультативный комитет по административным вопросам Международный вычислительный центр Комитет по координации систем информации
МПКНСООН	Международная программа Организации Объединенных Наций по контролю над наркотическими средствами
МПП	Мировая продовольственная программа
ОПФПООН	Секретариат Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций и Комитета по пенсиям персонала Организации Объединенных Наций
ОСРК	Отделение связи с региональными комиссиями
ОУПОМТО	Отдел управления полевыми операциями и материально-технического обеспечения
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
УВКБ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев

УКВО	Управление конференционного и вспомогательного обслуживания
УЛР	Управление людских ресурсов
УПВ	Управление по правовым вопросам
УППБС	Управление по планированию программ, бюджету и счетам
УСВН	Управление служб внутреннего надзора
ЦНПООН	Центр Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (Хабитат)
ЭКА	Экономическая комиссия для Африки
ЭКЛАК	Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна
ЭСКАТО	Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана
ЭСКЗА	Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии
ЮНЕП	Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций
ЮНИФЕМ	Фонд Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин
ЮНКТАД	Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию
ЮНОВ	Отделение Организации Объединенных Наций в Вене
ЮНОГ	Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве
ЮНОН	Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби
ЮНСКОМ	Специальная комиссия Организации Объединенных Наций, созданная Генеральным секретарем во исполнение резолюции 687 (1991) Совета Безопасности
ЮНФПА	Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения

I. ВВЕДЕНИЕ

1. В статье 8 Устава Организации Объединенных Наций говорится о том, что не должны устанавливаться никакие ограничения в отношении права мужчин и женщин участвовать в любом качестве и на равных условиях в главных и вспомогательных органах Организации Объединенных Наций. Обеспечение равенства женщин продолжает оставаться требованием Генеральной Ассамблеи и по-прежнему является основой для соответствующей деятельности Секретариата Организации Объединенных Наций. По мере приближения следующего тысячелетия все более важное значение приобретают обеспечение активного и заметного участия как женщин, так и мужчин во всех аспектах работы Организации и максимально полное использование Организацией таланта и потенциала самого ценного ресурса - ее сотрудников.
2. В своей резолюции 51/67 от 12 декабря 1996 года Генеральная Ассамблея подтвердила цель обеспечения того, чтобы 50 процентов должностей, подлежащих географическому распределению, занимали женщины. В резолюции 51/226 от 3 апреля 1997 года Ассамблея вновь подтвердила цели, которые были поставлены в деле достижения равной представленности мужчин и женщин к 2000 году, и призвала, в частности, назначать большее число женщин на должности старшего руководящего уровня для достижения поставленных целей, а также увеличивать число женщин из развивающихся стран, в частности из непредставленных или недопредставленных стран.
3. Ранее поставленная цель, которая заключалась в обеспечении 35-процентной общей представленности женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, в соответствии с требованием Генеральной Ассамблеи, была достигнута в Секретариате Организации Объединенных Наций в 1996 году. Однако параллельная цель, заключающаяся в достижении 25-процентной представленности женщин на должностях уровня Д-1 и выше, все еще не достигнута. Это же относится и к поставленной Ассамблеей в настоящее время цели достижения 50-процентной общей представленности женщин, включая подлежащие географическому распределению должности старшего руководящего уровня, к 2000 году.
4. На Генерального секретаря со времени вступления его в должность в январе 1997 года возложена ответственность за достижение этих обязательных целей в пределах временных параметров, определенных Генеральной Ассамблеей. Хотя на сегодняшний день достигнут ограниченный прогресс, особенно в том, что касается должностей старшего руководящего уровня, Генеральный секретарь заявил о своей решимости выполнить эту обязанность и заверил Ассамблею в том, что проблеме географического представительства и равной представленности мужчин и женщин будет уделяться самое приоритетное внимание в рамках его продолжающихся усилий по внедрению новой культуры управления в Организации. Генеральный секретарь также прекрасно сознает, что у Организации осталось лишь чуть более трех лет для достижения поставленных целей.
5. Настоящий доклад представляется Генеральной Ассамблее во исполнение ее просьбы, содержащейся в резолюции 51/67.

II. ОБЗОР НЫНЕШНЕГО ПОЛОЖЕНИЯ ДЕЛ

6. Проблема улучшения положения женщин в Секретариате имеет два аспекта. Первый заключается в достижении к 2000 году установленных Генеральной Ассамблеей численных целевых показателей, т.е. количественного соотношения, к которому будет стремиться Организация. Этот количественный аспект охватывает не только совокупное общее число женщин, но и их распределение по различным профессиональным областям. Второй аспект связан с качественными

/...

показателями, т.е. условия работы в Организации должны быть приспособлены к потребностям ее сотрудников, как женщин, так и мужчин, и способствовать удовлетворению этих потребностей.

7. В целях контроля за улучшением количественного соотношения между числом женщин и мужчин в Секретариате Управление людских ресурсов ежеквартально готовит контрольные таблицы для представления, в частности, Исполнительной канцелярии Генерального секретаря, старшим сотрудникам руководящего звена и Руководящему комитету по улучшению положения женщин в Секретариате. Эти данные отражают распределение должностей среди мужчин и женщин с разбивкой по департаментам или управлениям, а также с разбивкой по классу должности для сотрудников категории специалистов и выше на должностях, подлежащих географическому распределению.

8. На диаграммах 1, 2 и 3 и в таблице 1 приводятся данные о прогрессе в расширении представленности женщин в Секретариате на должностях, подлежащих географическому распределению, с разбивкой по признаку пола, классам должностей и регионам, а также на лингвистических должностях и должностях, связанных с техническим сотрудничеством. За 12-летний период с 1985 по 1997 год представленность женщин возросла на 13,6 процента, что чуть больше утвержденного в среднесрочном плане на период 1992-1997 годов показателя, составлявшего по меньшей мере 1 процент в год¹. Приведенные в таблицах данные также свидетельствуют о том, что еще не достигнуты установленные процентные целевые показатели представленности женщин на должностях категории специалистов, будь то должности, подлежащие географическому распределению, должности, связанные с техническим сотрудничеством или лингвистические должности.

А. Представленность женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, с разбивкой по классам должностей и департаментам

9. В таблице 2 приводится информация о процентной доле женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, с разбивкой по департаментам и управлениям в течение отчетного периода. В настоящее время этот показатель составляет 36,6 процента, в то время как в 1987 году он равнялся 25,7 процента. Среди 28 департаментов и управлений с числом сотрудников 20 и более, по которым собирались данные, 3 достигли 50-процентного показателя общей представленности женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, или превзошли его. В их число входят УЛР, ДАУ и ДКПУР². Среди остальных подразделений 12 превзошли 35-процентный показатель, а 12 - нет. В число последних 12 управлений и департаментов входят ДГВ, ДАУ/УКВО, ДОПМ/ОУПОМТО, ДЭСИАП, ЭКЛАК, ЭКА, ЕЭК, ЭСКАТО, ЭСКЗА, ЦНПООН, ЮНКТАД и ЮНОВ.

Таблица 1. Количество женщин и процентная доля женщин
на должностях категории специалистов и выше

Класс должности	Географические должности по состоянию на 30 июня 1987 года			Географические должности по состоянию на 30 июня 1997 года			Лингвистические должности по состоянию на 30 июня 1987 года			Лингвистические должности по состоянию на 30 июня 1997 года		
	Женщин ы	Мужчин ы	Женщин ы (в про- центах)	Женщин ы	Мужчин ы	Женщин ы (в про- центах)	Женщин ы	Мужчин ы	Женщин ы (в про- центах)	Женщин ы	Мужчин ы	Женщин ы (в про- центах)
ЗГС	2	24	8	1	17	5,5	-	-	-	-	-	-
ПГС	2	20	9	2	12	14	-	-	-	-	-	-
Д-2	2	81	2	12	51	19	-	-	-	-	-	-
Д-1	24	204	11	47	167	22	-	-	-	-	-	-
С-5	54	421	11	149	300	33	42	106	29	51	85	37,5
С-4	149	522	22	229	436	34,4	112	205	35	118	236	33,3
С-3	238	444	35	276	375	42,4	132	247	35	122	219	35,7
С-2	165	200	45	185	201	48	36	94	28	26	21	55,3
С-1	30	12	71	-	1	-	1	-	100	-	-	-
Всего женщин (в процентах)	25,7			36,6			33,12			36,1		

Источник: Предыдущие доклады Генерального секретаря о составе Секретариата (см. примечание к диаграмме 1).

10. Хотя общий показатель представленности женщин на должностях категории специалистов, подлежащих географическому распределению, к 30 июня 1997 года достиг 36,6 процента, женщины по-прежнему в основном занимают должности более низких классов. По состоянию на 30 июня 1997 года лишь одна женщина занимала должность заместителя Генерального секретаря, в то время как остальные 17 должностей этого же класса занимали мужчины. Это положение остается неизменным с 30 июня 1996 года. В течение этого же периода лишь 2 из 12 должностей помощника Генерального секретаря занимают женщины, в то время как в 1996 году женщина занимала лишь одну из 15 таких должностей. В 1997 году 20 процентов сотрудников на должностях уровня Д-2 составляли женщины, а по состоянию на июнь 1996 года этот показатель равнялся 19,7 процента. Более значительный прогресс за отчетный период был достигнут в плане замещения должностей классов Д-1 и С-5, причем на подлежащих географическому распределению должностях показатель их представленности составлял соответственно 22 и 33 процента, в то время как по состоянию на июнь 1996 года он составлял 19,3 процента и 27,8 процента.

11. В таблице 3 указаны департаменты и управления, где женщины занимают должности класса Д-1 и выше. Из 28 управлений и департаментов, в которых более двух должностей уровня Д-1 и выше, лишь 10 достигли целевого показателя представленности женщин на этих должностях, составляющего 25 процентов. В их число входят ДАУ/УЛР, ДАУ/УКВО, ДПРОУ, ДООИ, ЭКА, ЕЭК, КГС, ОПФПРООН, ЮНЕП и ЮНОВ.

12. Количество женщин на должностях класса Д-1 и выше свидетельствует о сохраняющихся трудностях в плане преодоления своеобразного "невидимого барьера" в Организации. Поэтому представленность женщин на старших должностях руководящего уровня должна по-прежнему оставаться областью, требующей постоянного внимания и неустанных усилий. Следует также отметить, что при изучении данных в целях определения "критической массы" женщин, которая составляет по меньшей мере 30 процентов для любого конкретного класса должности, наблюдается различная ситуация в зависимости от профессиональных областей/департаментов и классов должностей. В области общественной информации и управления (такие подразделения, как ДООИ и ДАУ/УЛР) представленность женщин находится на уровне "критической массы", в том числе на должностях класса Д-2. В других департаментах и управлениях, таких, как ДПВ и ЭСКЗА, значительная концентрация женщин по сравнению с мужчинами отмечается соответственно на должностях классов С-2 и С-3.

В. Представленность женщин на должностях,
требующих специальной языковой подготовки

13. Как указано на диаграммах 4 и 5, показатель представленности женщин на должностях, требующих специальной языковой подготовки, с разбивкой по классам должностей остается неизменным и составляет 36,1 процента. Должности, требующие специальной языковой подготовки, включают должности классов С-1 - С-5. Подавляющее большинство штатных сотрудников некоторых лингвистических служб по-прежнему составляют мужчины. Во многих других соответствующих подразделениях отмечается довольно значительная представленность женщин по сравнению с мужчинами. Некоторые подразделения, которые оказывают услуги на определенных официальных языках Организации, укомплектованы преимущественно сотрудниками - мужчинами. Поскольку степень ротации персонала низка, трудно говорить об улучшении положения в ближайшей перспективе.

Таблица 2. Представленность мужчин и женщин на должностях в Секретариате Организации Объединенных Наций с разбивкой по департаментам или управлениям и по классам должностей

Сотрудники на должностях категории специалистов и выше, подлежащих географическому распределению, по состоянию на 30 июня 1997 года

Департамент/ управление	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого			Число женщин (в процентах)
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		
ЮНСКОМ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	100,0	
ДАУ/УЛР	-	-	1	-	1	2	1	2	5	10	9	12	10	10	6	7	-	-	33	43	76	56,6
ДАУ	1	-	-	-	-	3	1	5	4	2	7	1	2	2	2	2	-	-	14	16	30	53,3
ДКПур	1	-	-	1	3	1	10	2	13	12	11	18	3	9	4	8	-	-	45	51	96	53,1
ЮНЕП	-	1	-	-	1	1	2	-	1	1	1	1	-	-	2	3	-	-	7	7	14	50,0
ДОИ	-	-	1	-	3	2	12	5	17	16	31	29	34	43	27	28	-	-	125	123	248	49,6
ОПФПООН	-	-	-	-	-	-	2	1	6	2	5	6	6	6	-	1	-	-	19	16	35	45,7
ДПРО	1	-	-	-	1	1	2	2	12	7	16	11	8	10	1	3	-	-	41	34	75	45,3
ДАУ/УПБС	-	-	1	-	4	-	3	-	7	9	10	9	11	13	10	6	-	-	46	37	83	44,6
ВК/ЦПЧ	-	-	-	-	-	-	2	-	5	2	12	6	10	9	4	9	-	-	33	26	59	44,1
МПКНСООН	1	-	-	-	-	-	2	-	6	2	5	8	8	7	3	4	-	-	27	21	48	43,8
ИНТОРГ	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	1	1	-	1	-	-	-	4	3	7	42,9	
ДОПМ	1	-	2	-	2	-	9	-	3	4	14	9	11	15	5	3	-	-	47	31	78	39,7
ЮНОГ	1	-	-	-	2	-	7	1	5	7	11	4	17	13	14	12	-	-	57	37	94	39,4
КТС	1	-	-	1	3	-	4	2	2	3	2	1	3	1	1	2	-	-	16	10	26	38,5
УПВ	1	-	-	-	4	-	5	1	8	6	10	7	10	6	7	8	-	-	45	28	73	38,4
ДПВ	1	-	3	-	7	1	11	5	17	12	23	15	13	11	7	7	-	-	82	51	133	38,3
УСВН	1	-	-	-	-	-	3	1	8	1	9	8	8	2	3	6	-	-	32	18	50	36,0
ЮНОН	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	3	2	4	-	2	2	-	-	11	6	17	35,3
ОСРК	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	-	-	-	-	-	-	2	1	3	33,3
ДЭСИАП	-	-	-	-	3	1	10	2	9	10	25	10	21	6	11	9	-	-	79	38	117	32,5
ДАУ/УКВО	-	-	1	-	3	1	13	5	15	7	23	10	24	15	11	5	-	-	90	43	133	32,3
ДГВ	1	-	-	-	4	-	4	-	10	3	6	5	5	3	2	4	-	-	32	15	47	31,9
ЦНПООН	-	-	1	-	1	-	2	1	3	2	10	1	5	6	2	1	-	-	24	11	35	31,4
ЭСКАТО	1	-	-	-	-	-	9	2	16	2	29	12	23	11	11	13	-	-	89	40	129	31,0
ЮНОВ	-	-	-	-	2	-	3	2	7	2	11	5	13	7	2	1	-	-	38	17	55	30,9
ЭСКЗА	1	-	-	-	-	1	6	-	12	2	21	2	4	9	5	7	-	-	49	21	70	30,0
ДОПМ/УОПОМО	-	-	1	-	1	-	3	1	7	4	11	1	6	4	2	3	-	-	31	13	44	29,5
ЭКЛАК	1	-	-	-	1	-	8	3	14	6	34	8	25	12	17	11	-	-	100	40	140	28,6
ЮНКТАД	1	-	-	-	1	1	17	1	35	6	39	8	39	25	16	9	1	-	149	50	199	25,1
ЕЭК	1	-	-	-	-	-	5	2	15	1	16	6	17	7	11	3	-	-	65	19	84	22,6
ЭКА	1	-	-	-	-	-	8	4	30	3	34	7	36	13	13	7	-	-	122	34	156	21,8
ККООН	-	-	1	-	2	-	1	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	6	-	6	-
Всего	17	1	12	2	51	12	167	47	300	149	436	229	375	276	201	185	1	-	1 560	901	2 461	36,6

Таблица 3. Представленность мужчин и женщин на должностях в Секретариате Организации Объединенных Наций с разбивкой по департаментам или управлениям и по классам должностей

Подлежащие географическому распределению должности уровня Д-1 и выше по состоянию на 30 июня 1997 года

Департамент/ управление	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		Итого		Всего	Число женщин (в процентах)
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		
ОСРК	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	100,0
ДАУ/УЛР	-	-	1	-	1	2	1	2	3	4	7	57,1
ДПРОУО	1	-	-	-	1	1	2	2	4	3	7	42,9
ЮНЕП	-	1	-	-	1	1	2	-	3	2	5	40,0
ОПФПООН	-	-	-	-	-	-	2	1	2	1	3	33,3
ЭКА	1	-	-	-	-	-	8	4	9	4	13	30,8
ДОИ	-	-	1	-	3	2	12	5	16	7	23	30,4
ЮНОВ	-	-	-	-	2	-	3	2	5	2	7	28,6
КГС	1	-	-	1	3	-	4	2	8	3	11	27,3
ДАУ/УКВО	-	-	1	-	3	1	13	5	17	6	23	26,1
ЕЭК	1	-	-	-	-	-	5	2	6	2	8	25,0
ЭКЛАК	1	-	-	-	1	-	8	3	10	3	13	23,1
ДКПУР	1	-	-	1	3	1	10	2	14	4	18	22,2
ДПВ	1	-	3	-	7	1	11	5	22	6	28	21,4
УСВН	1	-	-	-	-	-	3	1	4	1	5	20,0
ДАУ	1	-	-	-	-	-	3	1	4	1	5	20,0
ЦНПООН	-	-	1	-	1	-	2	1	4	1	5	20,0
ДЭСИАП	-	-	-	-	3	1	10	2	13	3	16	18,8
ЭСКАТО	1	-	-	-	-	-	9	2	10	2	12	16,7
ДОПМ/ОУПОМТО	-	-	1	-	1	-	3	1	5	1	6	16,7
ЭСКЗА	1	-	-	-	-	1	6	-	7	1	8	12,5
ЮНКТАД	1	-	-	-	1	1	17	1	19	2	21	9,5
УПВ	1	-	-	-	4	-	5	1	10	1	11	9,1
ЮНОГ	1	-	-	-	2	-	7	1	10	1	11	9,1
ДОПМ	1	-	2	-	2	-	9	-	14	-	14	-
ДГВ	1	-	-	-	4	-	4	-	9	-	9	-
МПКНСООН	1	-	-	-	2	-	2	-	5	-	5	-
ДАУ/УППБС	-	-	1	-	4	-	3	-	8	-	8	-
ВК/ЦПЧООН	-	-	-	-	-	-	2	-	2	-	2	-
ККООН	-	-	1	-	2	-	1	-	4	-	4	-
ИНТОРГ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ЮНОН	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ЮНСКОМ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Всего	17	1	12	2	51	12	167	47	247	62	309	20,1

С. Женщины на должностях категории общего обслуживания и смежных категорий

14. Большинство женщин, работающих в системе Организации Объединенных Наций, задействовано на должностях категории общего обслуживания и смежных категорий. Фактически, представленность женщин на должностях категории общего обслуживания и смежных категорий превосходит целевой показатель 50/50 и в настоящее время составляет 54 процента. Тем не менее, хотя показатель представленности женщин на должностях категории общего обслуживания составляет 56,6 процента, в категории службы охраны и в категории рабочих гендерная сбалансированность отсутствует, поскольку в первой из них показатель представленности женщин составляет лишь 4,1 процента (8 женщин из 195 сотрудников в целом), а во второй - лишь 3,0 процента (6 женщин из 196 сотрудников в целом). В таблице 4 показана представленность сотрудников на должностях с разбивкой по признаку пола и классам должностей в этой категории. Для сотрудников категории общего обслуживания чрезвычайно важной является "разделительная линия" между категорией специалистов и категорией общего обслуживания. Перейти ее можно лишь путем успешной сдачи экзаменов для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов, которые стали рассматриваться как наиболее объективный метод продвижения сотрудников по службе из категории общего обслуживания в категорию специалистов.

Таблица 4. Число мужчин и женщин на должностях категории общего обслуживания и смежных категорий, которые успешно сдали экзамены для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов в период с 1 июля 1996 года по 30 июня 1997 года

Разряд	1 июля 1996 года - 30 июня 1996 года			Переход в категорию специалистов в рамках департамента/управления	Переход в категорию специалистов в другие департаменты/управления	1 июля 1996 года - 30 июня 1997 года			Переход в категорию специалистов в рамках департамента/управления	Переход в категорию специалистов в другие департаменты/управления
	Мужчины	Женщины	Женщины (в процентах)			Мужчины	Женщины	Женщины (в процентах)		
0-7	2	4	67	6	-	1	15	94	16	-
0-6	7	22	76	29	-	12	37	76	47	2
0-5	14	57	80	69	2	12	42	78	53	1
Всего	23	83	78	104	2	25	94	79	116	3

Источник: УЛР/секретариат Совета по назначениям и повышению в должности.

15. Таблица 4 отражает недостаточно высокий уровень мобильности в плане перехода сотрудников между департаментами и управлениями. В Управлении людских ресурсов идет процесс создания рабочей группы для рассмотрения и разработки дополнительных программ и процессов, содействующих развитию карьеры сотрудников категории общего обслуживания, и в частности женщин. Рабочая группа рассмотрит, среди прочего, некоторые из следующих вопросов: горизонтальная и вертикальная мобильность сотрудников в рамках департаментов и управлений и между ними; система набора и продвижения сотрудников по службе; служебный рост в одном и том же подразделении и продолжительность нахождения на одной и той же должности определенного класса/ разряда.

16. В ноябре 1990 года УЛР опубликовало издание "Пособие по вопросам развития карьеры" ("Career Development Handbook"), которое должно использоваться при оказании консультативных услуг по вопросам развития карьеры и призвано помочь сотрудникам категории общего обслуживания оценить варианты развития их карьеры. УЛР планирует обновить "Пособие", с тем чтобы в нем нашли отражение новые структурные изменения и реальности Секретариата.

Д. Продвижение по службе и расстановка кадров

17. Применение и контроль за осуществлением специальных мер, предусмотренных в административной инструкции ST/AI/412 от 5 января 1996 года и в предшествовавшей ей инструкции ST/AI/382 от 3 марта 1993 года о специальных мерах по достижению равной представленности мужчин и женщин, положительно сказались на продвижении по службе женщин, несмотря на финансовые трудности и перестройку в Секретариате в течение отчетного периода. Приведенные в таблице 5 данные свидетельствуют о том, что в 1997 году в целом 38 сотрудников-женщин поднялись вверх по служебной лестнице, в то время как на июнь 1996 года их насчитывалось 196. Хотя отмечалось сокращение на 1,8 процента общего показателя продвижения женщин по службе на должностях, подлежащих географическому распределению, показатель продвижения женщин по службе на должностях класса Д-1 и С-5 значительно возрос по сравнению с предыдущим годом, в результате чего увеличилось число женщин, которых в ближайшем будущем можно будет выдвигать на старшие должности директивного уровня.

Таблица 5. Количество мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, которые получили продвижение по службе в период с 1 июля 1995 года по 30 июня 1997 года

Классы	1 июля 1995 года - 30 июня 1996 года			1 июля 1996 года - 30 июня 1997 года		
	Мужчины	Женщины	Женщины (в процентах)	Мужчины	Женщины	Женщины (в процентах)
Д-1	14	8	36,36	7	5	41,7
С-5	35	20	36,36	4	5	55,6
С-4	38	26	40,63	7	2	22,2
С-3	28	27	49,09	5	3	37,5
Всего	115	81	41,32	15	23	39,5

Источник: УЛР/секретариат Совета по назначениям и повышению в должности.

Категория общего обслуживания и смежные категории

18. В течение отчетного периода общий показатель числа женщин, получивших продвижение по службе на должностях категории общего обслуживания, составлял 79 процентов. В таблице 4 показано, что число продвижений по службе сотрудников на должностях разряда О-7 значительно увеличилось, составив 16 человек в 1996-1997 годах, в то время как в 1995-1996 годах этот

/...

показатель составлял 6 человек. Девяносто четыре процента сотрудников, разряд должности которых был повышен с О-6 до О-7 в текущем году, составляли женщины, в то время как в прошлом году этот показатель составлял 67 процентов. Тем не менее одно из предыдущих исследований показало, что из всех сотрудников на должностях разрядов О-5 и О-6 лишь примерно 6 процентов в рамках общего числа сотрудников категории общего обслуживания на протяжении своей карьеры, средняя продолжительность которой составляет 25 лет, перейдут в разряд О-7, предполагающий выполнение функций, близких к функциям, выполняемым сотрудниками категории специалистов.

Е. Назначения

19. Набор персонала, являющийся одним из главных инструментов улучшения процентного показателя представленности женщин на должностях категории специалистов и выше (особенно на должностях класса Д-1 и выше), замедлился в период моратория на набор сотрудников, который был обусловлен финансовым кризисом (14 сентября 1995 года - 21 апреля 1997 года), что отражено в таблице 6. Из 40 вновь набранных на работу сотрудников 17 были женщины. Эти 40 сотрудников представляли следующие регионы: Африка - 8 человек (5 женщин); азиатско-тихоокеанский регион - 3 человека (все мужчины); Восточная Европа - 1 человек (мужчина); Западная Европа - 14 человек (8 женщин); Латинская Америка - 1 человек (мужчина); Ближний Восток - 2 человека (1 женщина); Северная Америка и Карибский бассейн - 11 человек (3 женщины).

Таблица 6. Количество мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, набранных на работу в период с 1 июля 1995 года по 30 июня 1997 года

Классы	1 июля 1995 года - 30 июня 1996 года			1 июля 1996 года - 30 июня 1997 года		
	Мужчины	Женщины	Женщины (в процентах)	Мужчины	Женщины	Женщины (в процентах)
Д-1	5	0	0	7	5	41,7
С-5	6	5	45,5	4	5	55,6
С-4	23	14	37,8	7	2	22,2
С-3	16	23	59,0	5	3	37,5
Всего	50	42	45,6	23	17	42,5

Источник: УЛР/секретариат Совета по назначениям и повышению в должности.

20. Для достижения поставленных целей в том, что касается сбалансированной представленности мужчин и женщин, УЛР приступило к процессу создания базы данных об источниках пополнения персонала, которая будет содержать информацию о различных профессиональных ассоциациях и организациях, включая женские организации, с разбивкой по профессиональным группам, причем особое внимание будет уделяться полной представленности всех регионов. Поскольку поиск кандидатов-женщин для заполнения вакантных должностей высокого уровня сопряжен с большими

/...

расходами и требует много времени, было подобрано весьма небольшое количество кандидатов, которые получили назначения на должности более высокого уровня.

21. Усилия по достижению сбалансированной представленности мужчин и женщин в настоящее время предпринимаются также во многих других частях системы Организации Объединенных Наций. Важно отметить, что ряд специализированных учреждений и программ также предпринимают согласованные усилия, с тем чтобы улучшить положение женщин в их соответствующих организациях. ЮНФПА превзошел целевой показатель 50/50 как по должностям высокого уровня, так и по должностям в целом, а другие учреждения, например, ЮНЕСКО (37,1 процента), УВКБ (38,5 процента на должностях основных классов категории специалистов), и ПРООН (33,5 процента основных сотрудников категории специалистов) добились значительного увеличения числа сотрудников-женщин. Только одна МПП в период между 1992 и 1997 годами удвоила число своих сотрудников-женщин на должностях класса С-5 и выше. В настоящее время Генеральная Ассамблея не располагает какой-либо всеобъемлющей статистической информацией о представленности мужчин и женщин в рамках системы. Экономический и Социальный Совет в своих согласованных выводах в отношении учета гендерной проблематики рекомендовал, чтобы Ассамблее и Комиссии по положению женщин регулярно представлялась статистическая информация о количестве и процентной доле женщин на должностях всех уровней в масштабах системы Организации Объединенных Наций³. В будущих докладах предполагается предоставлять Ассамблее более подробную и всеобъемлющую информацию.

III. МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ В ЦЕЛЯХ ДОСТИЖЕНИЯ РАВЕНСТВА МУЖЧИН И ЖЕНЩИН

22. В качестве первого шага по выполнению взятого обязательства улучшать положение женщин в Секретариате Генеральный секретарь в феврале 1997 года назначил Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин, занимающего должность помощника Генерального секретаря. Действуя в этом качестве, Специальный советник представляет непосредственно Генеральному секретарю информацию по вопросам, касающимся улучшения положения женщин, и оказывает ему помощь в обеспечении общесистемной координации политики, направленной на осуществление Платформы действий четвертой Всемирной конференции по положению женщин, а также на актуализацию гендерных факторов во всех аспектах работы Организации Объединенных Наций. Канцелярия Координатора по делам женщин Секретариата Организации Объединенных Наций была переведена из УЛР в Канцелярию Специального советника.

23. В контексте осуществления решений Генеральной Ассамблеи, касающихся положения женщин в Секретариате, для достижения поставленных целей были приняты соответствующие меры. Эти меры направлены как на достижение количественных целевых показателей, так и на создание благоприятных в гендерном плане условий работы и такой культуры управления, которая предполагает проявление внимания к нуждам всех сотрудников.

А. Специальные меры в интересах женщин

24. Специальные меры по достижению равенства полов, о которых говорилось в пункте 17 выше, были изложены в январе 1996 года в административной инструкции (ST/AI/412). Этот документ, в котором нашли отражение все специальные меры, был предназначен для обеспечения более четкого соблюдения в рамках системы специальных мер, а также упорядочения их осуществления. За 18 месяцев, прошедших со времени выхода этого документа в свет, он сыграл важную роль в деле содействия усилиям Организации по достижению равенства полов в контексте ее политики и мер в области людских ресурсов, а также привлечения внимания сотрудников к гендерным проблемам. Однако в это же время стало также очевидно, что одни положения текста

/...

требуют разъяснений, а другие его положения применяются непоследовательно. Опыт также показал, что необходимо усовершенствовать меры по контролю и обеспечению применения ряда аспектов специальных мер.

25. В соответствии с резолюцией 51/67 Генеральной Ассамблеи и на основе докладов отдельных департаментов и управлений, в том числе УЛР, а также с учетом замечаний Руководящего комитета по улучшению положения женщин в Секретариате и Группы по равным правам для женщин помощник Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами в консультации со Специальным советником по гендерным вопросам и улучшению положения женщин создали под совместным председательством рабочую группу по обзору и пересмотру документа ST/AI/412. После принятия Генеральной Ассамблеей резолюции 51/226 Рабочая группа также рассмотрела вопрос об обусловленных положениями этой резолюции любых возможных изменениях в контексте специальных мер.

26. Рабочая группа предполагает, что на основе этого обзора будут внесены определенные коррективы в основные меры, предусмотренные в документе ST/AI/412, а также в процесс их осуществления. Дискуссия была сосредоточена, в частности, на расширении потенциала и мероприятий по контролю как с помощью административных механизмов, так и с помощью электронных средств.

27. Осуществление специальных мер и нынешней политики по обеспечению равной представленности мужчин и женщин было поддержано Административным трибуналом в его двух последних решениях. В решении № 671 (Гринблат, 1995 год) и в решении № 765 (Андерсон Бьер, 1996 год) Трибунал подтвердил правомерность принятия коррективных мер в интересах женщин. Эти решения в настоящее время придают больший вес и значимость соблюдению и осуществлению специальных мер и содействуют предпринимаемым на постоянной основе усилиям по улучшению положения женщин в Секретариате.

В. Совершенствование гендерного компонента в системе служебной аттестации

28. Ответственность руководителей является ключевым элементом усилий, направленных на улучшение положения женщин в Секретариате. Поэтому в ходе внедрения новой системы служебной аттестации учет гендерных факторов был определен в качестве обязательного показателя эффективности выполнения служебных обязанностей, который должен учитываться при оценке работы всех сотрудников, выполняющих контрольные и управленческие функции. Тем не менее в рамках общего обзора применения системы в течение первого года не были предложены соответствующие показатели, позволяющие провести количественную оценку, и поэтому гендерный компонент будет оцениваться в этом контексте в целях изыскания путей укрепления данного аспекта системы в качестве средства обеспечения отчетности руководителей.

С. Учебная подготовка с упором на гендерные аспекты

29. Хотя гендерные факторы затрагиваются в контексте большинства программ профессиональной подготовки сотрудников в ходе изучения материалов тематических исследований, во второй половине 1997 года планируется начать на экспериментальной основе учебные программы, непосредственно нацеленные на расширение информированности в вопросах гендерной проблематики, которые будут осуществляться на протяжении следующего двухгодичного периода. Будет разработана учебная программа для старших должностных лиц департаментов и управлений, нацеленная на то, чтобы повысить осведомленность сотрудников руководящего звена Организации о посылках и представлениях в отношении равного соотношения между числом мужчин и женщин и

/...

создания рабочих условий, учитывающих гендерные факторы, а также о том, как эти факторы воздействуют на эффективность работы Организации. Она также поможет департаментам и управлениям в идентификации областей, где необходимо добиваться улучшения положения, а также в изыскании путей для создания более благоприятных условий работы для женщин и мужчин.

30. Второй вид учебной подготовки будет связан с необходимостью для Организации обеспечить учет гендерной проблематики в рамках программ работы и механизмов отчетности департаментов. Начиная с первой половины 1998 года УЛР будет проводить для сотрудников управленческого звена высшего и среднего уровня учебные занятия, в рамках которых будут освещены стратегии, обеспечивающие учет гендерной проблематики во всех аспектах основной деятельности Организации, например на основе гендерного анализа.

Д. Обследование по проблеме притеснений в Организации Объединенных Наций

31. В январе 1995 года Объединенный консультативный комитет в Центральных учреждениях учредил Целевую группу Объединенного консультативного комитета по вопросам домогательств, включая сексуальные домогательства, на рабочем месте под председательством помощника Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами. В число членов Целевой группы входят Специальный советник по гендерным вопросам и улучшению положения женщин, представители руководства Департамента по вопросам администрации и управления, представители Комитета персонала (Нью-Йорк), ПРООН, ЮНФПА и ЮНИСЕФ, а также Ассоциации персонала ЮНИСЕФ.

32. Целевая группа установила, что имеются недостаточные данные о случаях притеснений на рабочем месте в Организации Объединенных Наций и что, судя по предварительным данным, сотрудники неохотно сообщают о таких случаях. В целях устранения этого пробела в информации Целевая группа разработала вопросник для проведения обследования в целях оценки опыта и мнений сотрудников об атмосфере на их рабочих местах, а также с тем, чтобы установить, знают ли они о проводимой политике по борьбе с притеснениями и о соответствующих процедурах подачи жалоб и уверены ли они в адекватности этих механизмов.

33. УЛР выпустило вопросник в начале июля 1997 года для распространения его во всех подразделениях Секретариата, включая миссии по поддержанию мира и другие миссии на местах и УВКБ. В конце 1996 года он был распространен среди сотрудников ПРООН, ЮНФПА и ЮНИСЕФ во всех местах службы. Сбор заполненных вопросников в Секретариате должен был закончиться 30 сентября 1997 года. Ожидается, что результаты обследования станут известны до конца 1997 года и будут использованы для пересмотра и изменения, при необходимости, политики Организации Объединенных Наций в отношении притеснений на рабочем месте, включая сексуальные домогательства, а также формальных и неформальных механизмов представления информации о притеснениях и борьбы с ними.

Е. Решение вопросов, связанных с семьей, работой и повседневной жизнью, включая уход за детьми и престарелыми

34. В 1996 году была создана межучрежденческая целевая группа, включающая представителей Секретариата, ПРООН, ЮНИСЕФ и Комитета персонала Организации Объединенных Наций, для изучения вопроса о качестве работы/жизни, с тем чтобы определить потребности сотрудников и ознакомиться с волнующими их проблемами в таких областях, как возможности работы по гибкому временному графику и работы на дому, уход за детьми и престарелыми, отпуска по семейным обстоятельствам и возможности для совместного выполнения супругами семейных

обязанностей. Стоящая перед группой цель заключается в содействии открытому обсуждению различных новшеств, связанных с работой/повседневной жизнью, которые во всем мире внедряются корпорациями и различными гражданскими службами. Такие меры позволяют создать более благоприятные условия труда с учетом того, что требования к качеству работы все более возрастают и это влияет на семейную и личную жизнь всех сотрудников, как мужчин, так и женщин. Внедрение таких мер сделает Организацию более конкурентоспособной в плане привлечения и удержания на службе самых достойных сотрудников. В частности, в целях привлечения квалифицированных кандидатов-женщин Организации необходимо решить проблему трудоустройства их супругов и ухода за детьми. Государства-члены, возможно, пожелают провести обзор существующего национального законодательства, которое препятствует трудоустройству супругов сотрудников Организации Объединенных Наций и членов их семей, что будет содействовать совершенствованию практики набора персонала и его мобильности в Секретариате.

Г. Обмен информацией, информационно-пропагандистская работа
и налаживание связей

35. Усилия по расширению информированности об инициативах, призванных обеспечить равное соотношение между числом мужчин и женщин, по оказанию поддержки этим инициативам, а также по созданию основанных на более эффективном учете гендерных факторов условий труда предполагают обмен информацией по вопросам, затрагивающим женщин. Специальный советник и Координатор по делам женщин проводили работу с различными секторами Организации в связи с мерами по обеспечению равной представленности мужчин и женщин. Они выступали с заявлениями, организовывали обсуждения и дискуссии и участвовали в семинарах для обеспечения того, чтобы эти меры соблюдались и полностью выполнялись. Предпринимаются инициативы по созданию системы наставничества среди сотрудников-женщин, предполагающей выполнение сотрудниками-женщинами на должностях более высокого уровня функций наставников по отношению к сотрудникам-женщинам, занимающим должности более низкого уровня.

36. Возможность обмена информацией и приобретенным опытом дает членство в ORIGIN (Organizational Gender Information Network), сети электронной связи, объединяющей сотрудников-женщин на старших должностях из самых разных организаций как в рамках системы Организации Объединенных Наций, так и за ее пределами, которые проводят неформальные дискуссии и обмен опытом в связи с проблемой равной представленности мужчин и женщин и создания благоприятной с гендерной точки зрения обстановки на рабочем месте.

37. Специальный советник и Координатор по делам женщин посетили несколько мест службы, таких, как Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве, Отделение Организации Объединенных Наций в Вене, ЭСКЗА и ЭКА, с тем чтобы получить непосредственно от сотрудников и администрации информацию о реальном положении дел на местах, обсудить проблемы равной представленности мужчин и женщин, условия службы, затрагивающие сотрудников-женщин в этих регионах, а также вопросы осуществления и соблюдения специальных мер в интересах женщин, изложенных в документе ST/AI/412.

38. В июне 1997 года Специальный советник выступил на двадцать первой сессии Координационного комитета по взаимоотношениям между персоналом и администрацией. В ходе заседания были подняты вопросы и проблемы, касающиеся сотрудничества между местами службы в деле обеспечения равной представленности мужчин и женщин; роли специальных мер в интересах женщин и необходимости единой политики набора персонала; необходимости установления реалистичных целей в области трудоустройства женщин; трудоустройства супругов; необходимости подготовки женщин к занятию должностей управленческого звена; и мер по

обеспечению того, чтобы в каждом месте службы были разработаны планы, предусматривающие достижение равной представленности мужчин и женщин.

39. 7 марта 1997 года Секретариат совместно с ЮНИСЕФ, ПРООН, ЮНФПА, Комитетом персонала и Группой по равным правам для женщин отметил Международный женский день одновременно с пятидесятой годовщиной Комиссии по положению женщин, которая отмечалась 10 марта. Были проведены многочисленные мероприятия, в том числе фотовыставки, экспозиции технических информационных материалов для женщин, групповые дискуссии по вопросам квотирования, проблемам работы/повседневной жизни/семьи, вопросам участия женщин в мирных переговорах, вопросам актуализации гендерной проблематики и организационных преобразований, а также презентация, посвященная наставничеству. Эти мероприятия явились эффективным средством повышения информированности о гендерных проблемах, а также оказания поддержки деятельности по достижению равенства и преодолению сложившихся стереотипов в том, что касается отношения к женщине.

40. Секретариат в координации с ЮНИСЕФ, ПРООН, ЮНФПА, ЮНИФЕМ, Комитетом персонала и Группой по равным правам для женщин организовал и провел 24 апреля 1997 года день под лозунгом "Возьмите дочерей с собой на работу". Эта программа была организована для того, чтобы дать девочкам возможность познакомиться с людьми, которые могут стать для них примером для подражания, а также окунуться в рабочую атмосферу в различных управлениях и департаментах Организации Объединенных Наций. Генеральный секретарь открыл это мероприятие, обратившись к 500 девочкам в возрасте от 9 до 15 лет и ответив на их вопросы.

41. Издание "Network", ежеквартальный бюллетень, впервые опубликованный в сентябре 1996 года, распространяется среди сотрудников Секретариата, учреждений, сетей электронной связи и постоянных представительств. Он по-прежнему является эффективным инструментом распространения информации о положении женщин, а руководители и сотрудники могут почерпнуть из него последнюю информацию об изменениях в проводимой политике, которые влияют на положение женщин в Секретариате. Являясь инструментом распространения информации, он помогает в создании и поддержании системы связи между женщинами и мужчинами в интересах обеспечения равенства полов путем создания равных возможностей развития карьеры для мужчин и женщин.

IV. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

42. В рамках всего Секретариата по-прежнему принимаются меры по обеспечению того, чтобы полученные результаты в деле достижения равной представленности мужчин и женщин закреплялись и находили дальнейшее развитие. Институциональные стратегии и механизмы, призванные обеспечить воплощение обязательств в конкретные практические дела, требуют дальнейшего совершенствования, с тем чтобы руководители и сотрудники располагали более эффективными средствами достижения и контроля за реализацией поставленных целей в их соответствующих подразделениях.

43. Одни механизмы, помогающие Организации наилучшим образом использовать свои людские ресурсы и продвигаться вперед в деле обеспечения равной представленности мужчин и женщин, уже существуют, а возможность создания других в настоящее время рассматривается. Хотя специальные меры - после их совершенствования - будут по-прежнему являться основой для улучшения положения женщин в Секретариате до тех пор, пока не будет достигнута поставленная цель, заключающаяся в обеспечении равной представленности мужчин и женщин к 2000 году, их полное осуществление потребует более эффективных механизмов контроля и отчетности. Однако

/...

для достижения поставленных на 2000 год целей и закладки фундамента устойчивой политики в отношении обеспечения равной представленности мужчин и женщин в Организации необходимо сделать еще больше.

44. Политика, которая обеспечит достижение равной представленности мужчин и женщин, требует совершенствования деятельности в трех главных областях, к числу которых относятся набор и продвижение по службе персонала; контроль и отчетность; и удержание на службе сотрудников из числа женщин. Каждая из этих областей требует особого внимания и инициатив. Успех в одной из этих областей зависит от успеха в других двух областях и предполагает участие и приверженность со стороны не только УЛР, но и руководящих сотрудников старшего звена и государств-членов. Уже имеются стратегии, призванные обеспечить, чтобы департаменты и управления, в которых общий показатель числа сотрудников-женщин составляет менее 25 процентов, достигли 35-процентного показателя в следующем году и чтобы каждый департамент и/или управление, в котором этот показатель составляет менее 35 процентов, в следующем году добился увеличения на 5 процентов общего числа женщин на должностях, подлежащих географическому распределению. В течение следующих 10 лет примерно 4500 сотрудников уйдут в отставку, в результате чего расширятся возможности для достижения к 2000 году целевого показателя в 50 процентов и сохранения его на этом уровне. Ниже приводится ряд рекомендаций в отношении деятельности Организации Объединенных Наций.

Набор/продвижение по службе персонала

а) Женщины должны составлять по меньшей мере 50 процентов всех сотрудников, набираемых на подлежащие географическому распределению должности категории специалистов и на должности всех других категорий, независимо от вида или продолжительности назначения;

б) в отсутствие достаточного числа отвечающих поставленным требованиям внутренних кандидатов-женщин следует вести внешний поиск кандидатов на все должности класса Д-1 и Д-2, и фамилии отвечающих предъявленным требованиям кандидатов, которые не пройдут по конкурсу, следует заносить в реестр, с тем чтобы их можно было рассмотреть при заполнении вакансий в будущем;

с) УЛР следует создать и вести базу данных о квалификации всех сотрудников с разбивкой по профессиональным группам, включая категории общего обслуживания и смежные категории, которая должна отражать все соответствующие данные, включая, среди прочего, пол, гражданство, специальность по образованию и сферу профессиональной деятельности или опыта, технические и языковые навыки, стаж работы и послужной список;

е) УЛР следует подготовить список кандидатов из числа женщин для продвижения их на должности руководящего звена и обсуждать потенциальных кандидатов с каждым департаментом и управлением, которые сами должны следить за рассмотрением и решением вопросов обеспечения сбалансированной представленности мужчин и женщин;

ф) при отборе кандидатов для замещения на временной основе должностей более высокого уровня должное внимание следует уделять необходимости расширения опыта сотрудников из числа женщин, в том числе на должностях категории общего обслуживания и смежных категорий, с тем чтобы в полной мере обеспечить им равенство возможностей.

Контроль и отчетность

а) Главы департаментов и управлений должны нести основную ответственность за обеспечение равной представленности мужчин и женщин в их соответствующих департаментах и управлениях. Они должны отчитываться о том, как они выполняют свои обязанности, в ежегодном докладе, представляемом Генеральному секретарю в апреле каждого года через УЛР и Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин. В такой доклад должна включаться информация о всех исключениях, сделанных при наборе, назначении или продвижении по службе сотрудников;

б) главы департаментов и управлений должны информировать УЛР о любой предполагаемой вакансии за шесть месяцев до того, как конкретная должность освободится, и обо всех других вакансиях, как только они возникают, с тем чтобы обеспечить своевременный поиск кандидатов из числа женщин;

с) в систему служебной аттестации, обзор которой проводится в настоящее время, необходимо включить более действенный гендерный компонент в том, что касается оценки работы сотрудников руководящего звена. Каждому департаменту и управлению необходимо разработать долгосрочный план деятельности по достижению и поддержанию равной представленности мужчин и женщин в пределах конкретных временных рамок, и каждый руководитель должен отчитываться перед Генеральным секретарем за его осуществление.

Удержание на службе сотрудников из числа женщин

а) Подготовку сотрудников по вопросам гендерной проблематики необходимо включить в качестве одного из компонентов во все имеющиеся программы профессиональной подготовки сотрудников. Они должны также включать неформальные и формальные мероприятия, призванные обеспечить более эффективный учет гендерных факторов в производственном процессе;

б) хотя условия службы, включая проблемы с трудоустройством супругов и решение вопросов, связанных с работой/семейной жизнью, затрагивают всех сотрудников, женщины зачастую сталкиваются с более серьезными препятствиями из-за стереотипного восприятия их роли в обществе, и на них ложится непропорционально тяжелое бремя решения проблем, связанных с семейными обязанностями и с уходом за детьми и престарелыми. Признавая изменения в семейной жизни и необходимость создания для работающих женщин благоприятных условий труда, Организация Объединенных Наций должна ускорить реализацию своих инициатив, включая программу предоставления женщинам и мужчинам отпуска по семейным/личным обстоятельствам в пределах существующих норм положенных выплат;

с) привлечению и удержанию на службе сотрудников в настоящее время препятствует невозможность обеспечения супругов сотрудников Организации Объединенных Наций работой во многих странах, где находятся отделения Организации Объединенных Наций. Следует поощрять государства-члены к проведению совместно с Секретариатом пересмотра существующего национального законодательства для предоставления супругам сотрудников Организации Объединенных Наций возможности работать, с тем чтобы создать благоприятные условия для привлечения и удержания на службе самых способных и наиболее компетентных сотрудников;

д) все жалобы по поводу нарушений, связанных с дискриминацией по признаку пола, должны рассматриваться своевременно и эффективно. Принятие женщинами мер в связи со случаями притеснений, включая сексуальные домогательства, не должны приводить к негативным для них последствиям.

45. Достижение количественных целевых показателей к 2000 году по-прежнему связано с решением чрезвычайно сложных проблем. Хотя Организация Объединенных Наций и привержена делу устойчивого реформирования Организации в долгосрочной перспективе, руководство и сотрудничество со стороны государств-членов являются одним из наиболее важных элементов, обеспечивающих ориентиры для Секретариата в его деятельности по достижению равной представленности мужчин и женщин, что позволит ему не только выполнить свои собственные мандаты, но и стать для всего мира примером, достойным подражания.

Примечания

¹ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, сорок седьмая сессия, Дополнение № 6 (A/47/6/Rev.1).

² Данные по ДКПУР, ДЭСИАП и ДПРУО отражают положение в этих департаментах до того, как они были преобразованы в Департамент по экономическим и социальным вопросам (ДЭСВ) 30 июня 1997 года.

³ E/1997/L.30, пункт 36.
