



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
21 February 2019
Russian
Original: English

Семьдесят третья сессия
Пункт 141 повестки дня
Управление людским ресурсами

Поправки к Положениям и правилам о персонале

Доклад Генерального секретаря

Резюме

Настоящий доклад представляется в соответствии с положениями 12.1 и 12.3 Положений о персонале и содержит поправки к Положениям и правилам о персонале, призванные содействовать осуществлению резолюции 3416 (XXX) Генеральной Ассамблеи о работе женщин в Секретариате, а также последующих резолюций, в которых Ассамблея призвала Генерального секретаря активизировать усилия с целью достижения гендерного паритета в Секретариате Организации Объединенных Наций¹.

Генеральную Ассамблею просят утвердить поправки к Положениям о персонале и принять к сведению поправки к Правилам о персонале, изложенные в приложениях к настоящему докладу.

¹ Резолюции 44/75, 44/185 С, 45/239 С, 46/100, 47/93, 48/106, 49/167, 50/164, 51/67, 65/247, 67/255, 68/252, 70/133 и 71/263, среди прочих.



1. В течение последних 40 лет Генеральная Ассамблея неоднократно призвала к обеспечению равного с мужчинами представительства женщин в Организации. Этот призыв находится в соответствии и согласуется с принципом, который изложен в статье 101 Устава Организации Объединенных Наций и касается необходимости обеспечить «высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности» при назначении сотрудников. С учетом этого мандата и отсутствия прогресса в обеспечении гендерного паритета в течение последних нескольких десятилетий в сентябре 2017 года Генеральный секретарь опубликовал общесистемную стратегию обеспечения гендерного паритета — «дорожную карту» для постепенного достижения паритета во всей Организации к 2028 году.
2. В первый год осуществления этой стратегии был достигнут прогресс, а именно был обеспечен паритет в составе Группы старших руководителей и координаторов-резидентов. Вместе с тем на других уровнях цель еще не достигнута. Более внимательный взгляд на распределение должностей показывает, что на должностях высоких уровней категории специалистов разрыв между числом мужчин и женщин увеличивается. Наибольший разрыв наблюдается в полевых операциях, где по состоянию на 30 ноября 2018 года женщины составляли лишь 28,7 процента международных сотрудников, имеющих постоянные, непрерывные или срочные контракты. Более того, в последние годы либо отмечалось небольшое улучшение, либо оно вообще не наблюдалось. В связи с этим для обеспечения паритета во всей системе в целом и в полевых операциях в частности необходимо в неотложном порядке принять более инициативный и ускоренный курс действий.
3. В своей резолюции 3416 (XXX) о работе женщин в Секретариате Генеральная Ассамблея, принимая во внимание статьи 8 и 101 Устава, вновь подтвердила, что «справедливое распределение должностей между мужчинами и женщинами» в Организации «является одним из основных принципов, регулирующих политику Организации Объединенных Наций в области набора персонала». Тем не менее этот основной принцип не отражен в Положениях и правилах о персонале. В частности, принцип справедливого распределения должностей между мужчинами и женщинами ранее не учитывался при определении порядка предпочтения в связи с удержанием персонала при сокращении штатов или завершении миссий. Вместо этого приоритет отдается видам контрактов, непропорционально большое число которых традиционно имеют мужчины.
4. В связи с этим существует необходимость в том, чтобы меры по обеспечению соблюдения принципа справедливого распределения должностей между мужчинами и женщинами, к чему призывает Генеральная Ассамблея, были прямо закреплены на самом высоком уровне в нормативной базе Положений и правил о персонале. В частности, Генеральный секретарь предлагает внести поправки в Положения и правила о персонале, с тем чтобы в них был включен принцип справедливого распределения должностей между мужчинами и женщинами среди прочих критериев, которые следует учитывать в контексте как подбора, так и удержания персонала. С учетом запланированного сокращения численности персонала миссий в 2019 году Генеральный секретарь считает важным, чтобы Ассамблея рассмотрела эти поправки в первоочередном порядке, поскольку сокращение штатов в нынешних условиях приведет к дальнейшему замедлению темпов изменений при наиболее благоприятном сценарии и к снижению показателей при наиболее неблагоприятном сценарии.
5. Предлагаемые поправки основаны на руководящих указаниях, данных Генеральной Ассамблеей, в частности в ее резолюции 3416 (XXX), в которой установлен принцип справедливого распределения должностей между мужчинами и женщинами в Организации Объединенных Наций. Управление по правовым

вопросам считает, что предлагаемые изменения могут быть осуществлены таким образом, чтобы это согласовывалось с Уставом, например со статьями 8 и 101. Кроме того, эти изменения могут быть реализованы одновременно с обеспечением большего географического разнообразия.

6. Предлагаемые поправки к Положениям о персонале содержатся в приложении I к настоящему докладу. Предлагаемые поправки к Правилам о персонале содержатся в приложении II.

A. Положения

7. В соответствии с резолюцией 3416 (XXX) Генеральной Ассамблеи предлагается внести в положение 4.3 поправку, предусматривающую учет в вопросах подбора персонала принципа справедливого распределения должностей между мужчинами и женщинами в Организации Объединенных Наций.

B. Правила

8. В соответствии с резолюцией 3416 (XXX) Генеральной Ассамблеи предлагается аналогичным образом внести поправки в правила 9.6 и 13.1. Предлагается добавить в правило 9.6 Правил о персонале новый пункт f), чтобы учесть принцип справедливого распределения должностей между мужчинами и женщинами при определении порядка предпочтения в связи с удержанием персонала, затронутого упразднением должностей и сокращением штатов. Аналогичную формулировку предлагается добавить в пункт d) правила 13.1 Правил о персонале.

Меры, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее

9. Генеральную Ассамблею просят в ходе первой части ее возобновленной сессии утвердить поправки к Положениям о персонале, содержащиеся в приложении I к настоящему докладу, и принять к сведению поправки к Правилам о персонале, содержащиеся в приложении II.

Приложение I

Поправки к Положениям о персонале

Положение 4.3

В соответствии с принципами Устава подбор сотрудников производится без различия по признаку расы, пола или религии **и с учетом принципа справедливого распределения должностей между мужчинами и женщинами в Организации Объединенных Наций**. По мере возможности подбор сотрудников производится на конкурсной основе.

Приложение II

Поправки к Правилам о персонале

Правило 9.6

Увольнение

...

Увольнение по причине упразднения должностей и сокращения штатов

е) За исключением случаев, прямо предусмотренных в пункте ~~fg~~) ниже и правиле 13.1 Правил о персонале, если интересы службы требуют увольнения сотрудников по причине упразднения должностей или сокращения штатов и при наличии соответствующих должностей, на которых их услуги могут быть эффективно использованы, ~~а также при условии, что во всех случаях должным образом учитываются относительная компетентность, добросовестность и выслуга лет,~~ сотрудники оставляются на службе в следующем порядке предпочтения ~~и с учетом пункта f)~~ ниже:

- i) сотрудники, имеющие непрерывные контракты;
- ii) сотрудники, отобранные по результатам конкурсных экзаменов для карьерного назначения и работающие по двухгодичному срочному контракту;
- iii) сотрудники, имеющие срочные контракты.

f) При определении порядка предпочтения в связи с удержанием сотрудников во всех случаях должным образом учитываются относительная компетентность, добросовестность, выслуга лет и, по мере необходимости, принцип справедливого распределения должностей между мужчинами и женщинами в Организации Объединенных Наций. При наличии соответствующих должностей, подлежащих заполнению с учетом принципа географического распределения, в случае сотрудников, проработавших менее пяти лет, и сотрудников, изменивших свое гражданство в течение предшествующих пяти лет, должным образом также учитывается гражданство.

~~fg)~~ Положения пункта е) выше считаются выполненными применительно к сотрудникам категории общего обслуживания и смежных категорий, если такие сотрудники рассматривались на предмет назначения на соответствующие должности, имеющиеся в их исходной организации в этом месте службы.

~~gh)~~ Сотрудники, набранные специально для работы в Секретариате Организации Объединенных Наций или в любой программе, фонде или вспомогательном органе Организации Объединенных Наций с особым статусом в вопросах назначения на службу, предусмотренным на основании резолюции Генеральной Ассамблеи или на основании соглашения, заключенного Генеральным секретарем, в соответствии с настоящим правилом не имеют права рассматриваться на предмет назначения на должности вне органа, для работы в котором они были набраны.

Увольнение за неудовлетворительную работу

~~hi)~~ Сотрудник может быть уволен за неудовлетворительную работу на условиях, устанавливаемых Генеральным секретарем.

Увольнение по состоянию здоровья

ij) Сотрудник, который не достиг обычного возраста выхода на пенсию, как он определен в статье 1 n) Положений Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, но по причине физического или умственного состояния или продолжительной болезни утратил способность продолжать службу, может быть уволен по истечении предельного срока отпуска по болезни.

Правило 13.1

Постоянный контракт

...

d) Если интересы службы требуют упразднения должности или сокращения штатов и при наличии соответствующих должностей, на которых услуги сотрудников могут быть эффективно использованы, сотрудники, имеющие постоянный контракт, оставляются на службе в предпочтение тем, кто имеет любые другие виды контрактов, при условии, что во всех случаях должным образом учитываются относительная компетентность, добросовестность, ~~и~~ выслуга лет **и, по мере необходимости, принцип справедливого распределения должностей между мужчинами и женщинами в Организации Объединенных Наций.** В случае сотрудников, проработавших не более пяти лет, и в случае сотрудников, изменивших свое гражданство в течение предшествующих пяти лет, должным образом также учитывается гражданство, когда имеющиеся в наличии соответствующие должности подлежат заполнению с учетом принципа географического распределения.
