



Distr.  
GENERAL

A/49/176/Add.1  
31 October 1994  
RUSSIAN  
ORIGINAL: ENGLISH

Сорок девятая сессия  
Пункты 105 и 113d повестки дня

ОБЗОР ЭФФЕКТИВНОСТИ АДМИНИСТРАТИВНОГО И ФИНАНСОВОГО  
ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ: ДРУГИЕ ВОПРОСЫ,  
СВЯЗАННЫЕ С ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ

Улучшение положения женщин в Секретариате Организации  
Объединенных Наций в эпоху "управления людскими ресурсами"  
и "отчетности": новый подход?

Записка Генерального секретаря

Добавление

Генеральный секретарь имеет честь представить Генеральной Ассамблее свои замечания по докладу Объединенной инспекционной группы, озаглавленному "Улучшение положения женщин в Секретариате Организации Объединенных Наций в эпоху "управления людскими ресурсами" и "отчетности": новый подход?" (JIU/REP/94/3 и A/49/176, приложение).

## ПРИЛОЖЕНИЕ

### I. Замечания Генерального секретаря

1. Доклад Объединенной инспекционной группы (ОИГ), озаглавленный "Улучшение положения женщин в Секретариате Организации Объединенных Наций в эпоху "управления людскими ресурсами" и "отчетности": новый подход?" был подготовлен по инициативе Объединенной инспекционной группы инспектором Эрикой-Ирэной Даес. В докладе говорится о прогрессе или отсутствии такового в деле улучшения положения женщин в Секретариате. В нем также даны конкретные рекомендации по исправлению существующего в Секретариате неравенства женщин в том, что касается найма и продвижения по службе.
2. Генеральный секретарь приветствует эту инициативу и с удовлетворением отмечает, что большинство изложенных рекомендаций уже отражены в докладе "Стратегия управления людскими ресурсами Организации" (A/C.5/49/5), который вынесен на рассмотрение Генеральной Ассамблеи на ее нынешней сессии.
3. Доклад ОИГ следует также рассматривать в связи с докладом Генерального секретаря по вопросу об улучшении положения женщин в Секретариате, который также будет представлен Генеральной Ассамблее на ее нынешней сессии.

### II. Общие замечания

4. Инспектор справедливо указывает на то, что установленные на 1995 год целевые показатели представленности женщин на подлежащих географическому распределению должностях категории специалистов и выше в Секретариате пока не достигнуты. В то же время Генеральный секретарь отмечает, что в докладе не предпринимается попытка представить аналогичные статистические данные по национальным административным структурам или по другим международным организациям, которые могли бы стать дополнительным критерием для оценки прогресса в этой важной области.
5. Генеральный секретарь соглашается с замечанием инспектора в пункте 21 о том, что финансовые кризисы в Организации препятствуют успешному осуществлению программы действий, начатой в 1985 году. В этой связи временное прекращение набора персонала также ограничило приток в Организацию новых сотрудников.
6. Генеральный секретарь также соглашается с замечанием инспектора в пункте 35 о положительном влиянии конкурсных экзаменов на соотношение мужчин и женщин.
7. Что касается замечаний инспектора в пунктах 47–52 доклада об эффективности и транспарентности процесса набора персонала, то, по мнению Генерального секретаря, новая система распределения кадров и продвижения по службе является действенным и транспарентным механизмом.
8. В пунктах 53–68 инспектор с сожалением констатирует отсутствие профессионального роста в Секретариате. Предложения относительно внедрения комплексной системы профессионального роста в Секретариате, в том числе о консультативной помощи, путях продвижения по службе и надлежащей профессиональной

подготовке, изложены в докладе Генерального секретаря о стратегии управления людскими ресурсами Организации (A/C.5/49/5). Критические замечания инспектора по поводу преобладающей роли фактора выслуги лет (см. A/49/176, приложение, пункт 62), включая ссылку на десять лет, которые женщинам придется проработать для продвижения с уровня C-2 до участия в конкурсе на получение должности класса Д-1, представляются непонятными с учетом предпринимаемых специальных мер по улучшению положения женщин, которые отражены в административной инструкции ST/AI/382 от 3 марта 1993 года. В этой связи следует отметить, что при нормальных условиях для достижения уровня Д-1 сотрудникам может потребоваться гораздо более продолжительный срок службы в пределах класса.

9. Вместе с тем Генеральный секретарь соглашается с замечаниями инспектора, касающимися других областей управления людскими ресурсами, таких, как "профессиональная подготовка", "семейные вопросы" и "системы рассмотрения жалоб". Конкретные предложения по этим вопросам представляются Генеральной Ассамблее в различных докладах по пункту 113 повестки дня, озаглавленному "Управление людскими ресурсами".

### III. Замечания по рекомендациям

10. Рекомендации 1-3, представленные в резюме, согласуются с нынешними планами Генерального секретаря в отношении совершенствования системы управления людскими ресурсами в Секретариате, отраженными в докладе о стратегии управления людскими ресурсами Организации (A/C.5/49/5), в частности в таких областях, как планирование, набор персонала, профессиональный рост и подготовка персонала.

11. Что касается 10 "этапов", изложенных в пунктах 159-170, то несколько из них уже выполнены или будут выполнены вскоре. Ресурсы, относящиеся к этапу 3, не были предусмотрены в бюджете по программам на 1994-1995 годы, в связи с чем его осуществление будет зависеть от наличия внебюджетных ресурсов.

12. Генеральный секретарь поддерживает просьбу об увеличении числа женских кандидатур, представляемых государствами-членами для заполнения вакансий в Секретариате, и вновь обращается к правительствам с просьбой отдавать приоритет женским кандидатурам, особенно на руководящие должности, при представлении кандидатур для Секретариата и других учреждений и программ Организации Объединенных Наций.

-----