



Distr.
GENERAL

A/49/587
1 November 1994
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Сорок девятая сессия
Пункты 97 и 113d повестки дня

УЛУЧШЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ЖЕНЩИН
УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ: ДРУГИЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ
С ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ

Улучшение положения женщин в Секретариате

Доклад Генерального секретаря

СОДЕРЖАНИЕ

	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
I. ВВЕДЕНИЕ	1 - 5	3
II. НЫНЕШНЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ	6 - 15	4
А. Женщины на должностях, подлежащих географическому распределению	6 - 11	4
В. Женщины на должностях, требующих специальной языковой подготовки	12	6
С. Женщины в категории общего обслуживания и смежных категориях	13 - 15	7
III. СДЕРЖИВАЮЩИЕ ФАКТОРЫ И НЕКОТОРЫЕ УЛУЧШЕНИЯ	16 - 29	8
А. Женщины в категории специалистов: "невидимые пре- пятствия"	16 - 25	8
В. Женщины в категории общего обслуживания и смежных категориях: "невидимые препятствия"	26 - 27	11
С. Сексуальные домогательства	28 - 29	12

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
IV. СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПЛАН ДЕЙСТВИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ ПОЛОЖЕНИЯ ЖЕНЩИН В СЕКРЕТАРИАТЕ (1995-2000 ГОДЫ)	30 - 46	12
А. Введение	30 - 31	12
В. Цели и задачи	32 - 38	13
С. Осуществление	39	15
D. Контроль, оценка и дальнейшая деятельность	40 - 42	17
Е. Координатор по делам женщин в Секретариате	43 - 44	18
F. Государства-члены	45 - 46	18
V. ВЫВОД	47	19

І. ВВЕДЕНИЕ

1. На своей сорок восьмой сессии Генеральная Ассамблея приняла резолюцию 48/106 от 20 декабря 1993 года по вопросу об улучшении положения женщин в Секретариате. Со ссылкой на предшествующие резолюции и решения и в соответствии с Уставом Организации Объединенных Наций Ассамблея настоятельно призвала Генерального секретаря придать более приоритетный характер набору и продвижению по службе женщин на должностях, подлежащих географическому распределению. Для решения задач, поставленных в резолюциях 45/125 от 14 декабря 1990 года, 45/239 С от 21 декабря 1990 года, 46/100 от 16 декабря 1991 года и 47/93 от 16 декабря 1992 года, по доведению к 1995 году общего уровня представленности женщин до 35 процентов на должностях, подлежащих географическому распределению, а на должностях класса Д-1 и выше - до 25 процентов, особое внимание должно уделяться ответственным и руководящим должностям старшего уровня и в тех подразделениях Секретариата, где уровень представленности женщин ниже среднего. В этой резолюции также содержался призыв к увеличению числа работающих в Секретариате женщин из развивающихся стран, особенно из стран, которые не представлены или недопредставлены, включая страны с переходной экономикой.

2. В целях содействия усилиям Генерального секретаря в этом направлении Генеральная Ассамблея в резолюции 48/106 призвала укрепить из имеющихся ресурсов штат координатора по делам женщин в Секретариате "... с целью обеспечить полномочия по контролю за выполнением решений и подотчетность и дать ему возможность более эффективно следить за ходом реализации программы действий до 1995 года и содействовать ей".

3. В резолюции 48/106 и также в резолюции 48/108 от 20 декабря 1993 года, касающейся осуществления Найробийских перспективных стратегий в области улучшения положения женщин, Генеральная Ассамблея настоятельно рекомендовала государствам-членам поддерживать и принимать активное участие в усилиях по улучшению положения женщин в Секретариате на основе таких мер, как выявление и выдвижение большего числа женщин-кандидатов; содействие тому, чтобы женщины подавали заявления на заполнение вакантных должностей; составление национальных списков женщин-кандидатов; и представление информации Секретариату.

4. В течение последнего года Управлением людских ресурсов (УЛР) были предприняты решительные усилия по включению целей и задач в области улучшения положения женщин в общую стратегию управления людскими ресурсами Организации, изложенную в документе А/С.5/49/5. По мнению Генерального секретаря, принятие стратегии, предусматривающей более активное и в большей степени ориентированное на интересы сотрудников управления людскими ресурсами, которая основывается на принципах Устава, обеспечит Секретариату более широкие возможности для набора и удержания персонала, отвечающего самым высоким критериям профессиональной пригодности и добросовестности, и поэтому будет являться наиболее эффективным средством улучшения положения женщин. Предполагается, что укрепление потенциала в области планирования и обеспечение более широких перспектив в плане развития карьеры наряду с улучшением условий службы создадут возможности для привлечения и удержания большего числа женщин и позволят Секретариату достичь целей, поставленных Генеральной Ассамблеей.

5. Настоящий доклад состоит из трех разделов. В разделе II приводится информация о нынешнем положении женщин в Секретариате на должностях, подлежащих географическому распределению, по состоянию на 30 июня 1994 года. С учетом мнения Генерального секретаря о том, что усилия по улучшению положения женщин должны охватывать женщин во всех категориях, в этом разделе также приводятся данные о численности женщин на должностях, требующих специальной языковой подготовки, и на должностях категории общего обслуживания и смежных категорий. В разделе III анализируются проблемы, с которыми сталкиваются женщины,

и содержится информация о мерах, принятых для улучшения положения женщин. В разделе IV излагается Стратегический план действий по улучшению положения женщин в Секретариате, основанный на программе действий на 1991-1995 годы. В нем инициативная политика Генерального секретаря по обеспечению равного соотношения между мужчинами и женщинами находит свое воплощение в "осязаемых" и поддающихся количественному определению целях, задачах и показателях и плане осуществления деятельности, в котором учитываются существующие проблемы, связанные со стереотипными представлениями, и проблемы административного и управленческого характера. В нем также рассматриваются вопросы и проблемы, касающиеся женщин в других категориях, и подтверждается убежденность Генерального секретаря в необходимости достижения полного равенства между мужчинами и женщинами к 2000 году.

II. НЫНЕШНЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

A. Женщины на должностях, подлежащих географическому распределению

6. Как об этом свидетельствует таблица 1, после 30 июня 1993 года, когда общая доля женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, составляла 31,3 процента, в этом отношении наблюдался неуклонный прогресс. К 30 июня 1994 года эта доля увеличилась до 32,6 процента, превысив предыдущий показатель на 1,3 процента. Доля женщин на должностях уровня Д-1 и выше, которая по состоянию на 30 июня 1993 года составляла 12,3 процента, к 30 июня 1994 года увеличилась до 15,1 процента. Доля женщин на должностях уровня Д-1 и Д-2 увеличилась с 12,8 до 13,6 процента в 1993 году и с 14,7 до 18,7 процента в 1994 году, соответственно. Важно отметить, что это увеличение было достигнуто в тот период, когда осуществлялась перестройка деятельности Организации, до апреля 1994 года действовал мораторий на наем новых сотрудников и была введена в действие новая система расстановки кадров и продвижения по службе.

Таблица 1. Число и распределение сотрудников на должностях, подлежащих географическому распределению

Уровень	30 июня 1993 года				30 июня 1994 года			
	Женщины	Мужчины	Всего	Доля в процентах	Женщины	Мужчины	Всего	Доля в процентах
ЗГС	3	18	21	14,3	2	17	19	10,5
ПГС	1	14	15	6,7	2	16	18	12,5
Д-2	9	57	66	13,6	14	61	75	18,7
Д-1	31	211	242	12,8	34	198	232	14,7
С-5	103	372	475	21,7	122	375	497	24,5
С-4	203	463	666	30,5	246	481	727	33,8
С-3	239	396	635	37,7	240	371	611	39,2
С-2	209	237	446	46,9	168	201	369	45,5

Уро- вень	30 июня 1993 года				30 июня 1994 года			
	Женщин ы	Мужчин ы	Всего	Доля в процен- тах	Женщин ы	Мужчин ы	Всего	Доля в процен- тах
С-1	6	1	7	60,0	2	0	2	100,0
Итого	804	1 769	2 573	31,3	830	1 720	2 550	32,6

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

7. Несмотря на неуклонный прогресс, общий уровень представительства женщин на должностях старшего уровня не достигает целевого показателя. Вместе с тем, по сравнению с показателями 1993 года численность женщин, работающих на должностях Д-2 и Д-1, увеличилась на восемь человек. Кроме этого, продолжалось развитие благоприятной тенденции к увеличению численности женщин на должностях уровня С-5 (она возросла на 19 человек), что способствовало образованию "критической массы" в категории должностей среднего уровня, необходимой для повышения сотрудников-женщин до уровня Д-1 и выше. Более медленный прогресс в деле увеличения численности женщин на должностях уровня Д-1 и выше частично объясняется отсутствием необходимого стажа работы в рамках класса у женщин, которые были повышены до уровня С-5 в предшествующие годы. Поэтому, в числе других стратегий, будет важно выявлять среди женщин надлежащих кандидатов, имеющих необходимый совокупный стаж или, при необходимости, применять процедуру ускоренного повышения в должности в отношении особо заслуживающих того кандидатов. В целях подготовки женщин для работы на руководящих и управленческих должностях более высокого уровня применяется стратегия, которая заключается во временном назначении женщин на вакантные должности более высокого уровня и/или в возложении на них функций исполняющих обязанности руководителя.

8. Результаты исследования, проведенного в 1994 году Руководящим комитетом по улучшению положения женщин в департаментах и управлениях, свидетельствует о том, что среди 26 обследованных подразделений 10 вышли на уровень общего показателя в 35 процентов и 5 - на уровень показателя в 25 процентов на должностях уровня Д-1 и выше, однако в остальных подразделениях целевые показатели достигнуты не были. Таким образом, статистические данные подтверждают вывод Генерального секретаря о том, что для принятия решительных мер по достижению целевых показателей необходимо добиться ускорения темпов прогресса и принять меры, предусмотренные в Стратегическом плане действий.

9. В качестве одного из средств обеспечения более строгого применения мер по увеличению численности женщин на руководящих должностях Генеральный секретарь учредил в конце 1993 года Группу по рассмотрению кандидатов на руководящие должности для заполнения должностей на уровне директоров (Д-2) и более высоких уровнях, в отношении которых до этого не всегда применялись такие процедуры найма и повышения в должности.

10. Как указывается в таблице D1 доклада Генерального секретаря о составе Секретариата (А/49/527), представительство женщин на должностях, подлежащих географическому распределению в 1994 году, свидетельствует о сохраняющихся диспропорциях между регионами и странами происхождения. Среди регионов наименее представленными являются Восточная Европа (0,75 процента), Ближний Восток (1,25 процента) и Африка (2,94 процента). В наибольшей

степени были представлены страны Северной Америки и Карибского бассейна (9,53 процента), Западной Европы (8 процентов) и Азии и Тихого океана (6,78 процента). Следует отметить, что среди азиатско-тихоокеанских стран наибольшая доля приходится на страны Азии, тогда как район Тихого океана является недопредставленным. Региональные диспропорции также находят свое отражение в доле сотрудников-женщин в разбивке по регионам происхождения по состоянию на июнь 1994 года (A/49/527, таблица D2). Восточная Европа (2,29 процента), Ближний Восток (3,86 процента), Африка (9,04 процента) и Латинская Америка (9,52 процента) имеют наиболее низкий уровень представленности женщин в диапазоне, нижняя граница которого составляет 2,29 процента (Восточная Европа), а высшая – 29,28 процента (Северная Америка и Карибский бассейн).

11. Среди государств-членов, которые являются представленными согласно своей квоте или перепредставленными, женщины составляют приблизительно одну треть от численности представляющих их сотрудников. Конкретные показатели весьма широко варьируются в зависимости от стран, и большая часть женщин представлена на должностях более низких уровней – от С-1 до С-4.

В. Женщины на должностях, требующих специальной языковой подготовки

12. Как показано в таблице 2, сравнительный анализ положения женщин на должностях, требующих специальной языковой подготовки, за период с 1975 по 1994 год свидетельствует об увеличении уровня представленности женщин на 4,9 процента – с 30,5 процента в 1975 году до 35,4 процента в 1994 году. Дальнейший статистический анализ показывает, что, хотя это увеличение необходимо приветствовать, тенденции в отношении регионального представительства, отмечавшиеся применительно к должностям, подлежащим географическому распределению, продолжают сохраняться в этой категории специалистов, в которой женщины являются традиционно недопредставленными. Есть все основания полагать, что при активной поддержке государствами-членами от этих регионов выдвижения кандидатов-женщин для участия в конкурсных экзаменах на знание языков будут достигнуты существенные результаты с точки зрения увеличения численности женщин на должностях, требующих специальной языковой подготовки.

Таблица 2. Доля женщин на должностях, требующих специальной языковой подготовки, в 1975, 1980, 1985 и 1994 годах а/ (по состоянию на июнь каждого указанного года)

УРОВЕНЬ	1975 год		1980 год		1985 год		1994 год	
	Муж- чины	Жен- щины	Муж- чины	Жен- щины	Муж- чины	Жен- щины	Муж- чины	Жен- щины
С-5	33	11	41	15	108	39	95	36
С-4	145	49	169	83	226	122	211	130
С-3	227	126	279	150	218	113	230	120
С-2	111	39	89	43	130	53	20	19
С-1	4	3	0	2	0	0	0	0
Итого	520	228	578	293	683	327	556	305
Всего	748		871		1 010		861	
Доля женщин в процентах	30,5		33,6		32,4		35,4	

а/ Следует отметить, что должности, требующие специальной языковой подготовки, относятся к уровням С-1 - С-5 включительно.

Источник: Доклады Генерального секретаря о составе Секретариата, А/10184, А/35/528, А/40/652, А/48/559 и А/49/527.

С. Женщины в категории общего обслуживания и смежных категориях

13. Большая часть женщин в системе Организации Объединенных Наций работает в категории общего обслуживания и смежных категориях. Фактически, в категории общего обслуживания женщин в четыре раза больше, чем в категории специалистов. Повышение до уровня 00-7 ограничено по понятным причинам в силу пирамидальной структуры распределения должностей по классам, и результаты исследования, недавно проведенного Координатором по вопросу об отсутствии движения персонала на уровнях 00-5/00-6 и 00-7, свидетельствуют о том, что в течение среднестатистической продолжительности карьеры, составляющей 25 лет, только приблизительно 6 процентов всех сотрудников категории общего обслуживания достигнут уровня 00-7, на котором они смогут выполнять функции, сходные с функциями сотрудников категории специалистов.

14. Конкурсные экзамены для сотрудников категории общего обслуживания, желающих перевестись в категорию специалистов, отныне считаются наиболее объективной процедурой оценки кандидатов для их перевода из категории общего обслуживания в категорию специалистов. Помимо этого важно, что, как и в случае конкурсных экзаменов на заполнение должностей, требующей

специальной языковой подготовки, устранение посторонних факторов способствует более сбалансированной представленности мужчин и женщин.

15. В результате недавно проведенных внутренних исследований были выявлены проблемы, касающиеся женщин категории общего обслуживания и смежных категорий, которые заслуживают более пристального внимания. Они касаются таких областей, как возможности профессиональной подготовки и развитие карьеры. Этим проблемам будет уделено особое внимание в контексте общих стратегий управления людскими ресурсами, предложенных Управлением людских ресурсов, а также в Стратегическом плане действий, излагаемом в настоящем докладе.

III. СДЕРЖИВАЮЩИЕ ФАКТОРЫ И НЕКОТОРЫЕ УЛУЧШЕНИЯ

A. Женщины в категории специалистов - "невидимые препятствия"

16. Факторы, препятствующие улучшению положения женщин, многочисленны и имеют разнообразный и глубоко укоренившийся характер. В связи с тем, что эти факторы являются едва различимыми и трудно поддающимися определению, поскольку они связаны с "социальными" условиями, они создают невидимые препятствия для усилий, направленных на осуществление преобразований, и замедляют и тормозят достижение прогресса.

17. Следует с удовлетворением отметить, что такие стратегические меры, как издание имеющей исключительно большое значение административной инструкции ST/AI/382 в марте 1993 года о специальных мерах по улучшению положения женщин в Секретариате и совместные усилия по увеличению контингента квалифицированных кандидатов-женщин на средних уровнях, способствовали существенному увеличению их численности на должностях С-4 и С-5 в течение периода 1992-1994 годов. Увеличение численности женщин на должностях С-5, обладающих достаточной квалификацией для работы на должностях более высокого уровня, до сих пор еще не привело к повышению женщин до уровня Д-1 и выше отчасти по той причине, что они не имеют необходимого стажа. Для увеличения численности женщин на должностях старшего и руководящего уровней будут использоваться такие процедуры, как учет совокупного стажа и разумное применение ускоренного повышения в должности особо заслуживающих того сотрудников. УЛР будет пристально следить за сохранением контингента кандидатов-женщин на уровне С-5 и организацией, по мере необходимости, профессиональной подготовки в целях дальнейшего развития их карьеры. В Стратегическом плане действий, излагаемом в настоящем докладе, предусматриваются стратегии для содействия повышению женщин в должности до уровня Д-1 и выше. Они были разработаны с учетом указываемых ниже сдерживающих факторов, которые были выявлены в Секретариате.

1. Стаж работы в пределах класса

18. Результаты исследования по вопросу о положении женщин, проработавших в пределах одного класса в течение 10 или более лет, которое было проведено Координатором по делам женщин, свидетельствуют о том, что значительная часть обладающих достаточной квалификацией сотрудников-женщин работает на должностях в пределах одного и того же класса в течение 10 лет или более. Укрепление потенциала в области планирования и обеспечение более широких перспектив в плане развития карьеры будут служить интересам как Организации, так и персонала (мужчин и женщин) в деле уточнения того, где и когда будут возникать возможности для перевода на другие должности и развития карьеры. В настоящее время разрабатываются соответствующие культура управления и методы руководства для признания вклада персонала в программы работы Организации, а также мобильности и гибкости персонала в плане приспособления к выполнению более широкого круга функций. Будут приниматься меры по

содействию улучшению положения этого контингента квалифицированных сотрудников-женщин на старших должностях, включая, по мере возможности, рассмотрение их кандидатур до того, как будет начат поиск других кандидатов-женщин по линии внешнего набора.

2. Система расстановки кадров и продвижения по службе

19. Пока еще слишком рано давать оценку последствий введения в действие в ноябре 1993 года новой системы расстановки кадров и продвижения по службе. В рамках новой системы ежегодное рассмотрение кандидатов на повышение в должности в рамках класса было заменено системой, предусматривающей объявление вакансий, на заполнение которых могут претендовать все заинтересованные лица. Хотя сравнительный анализ обеих систем вряд ли был бы уместным в силу их различного характера и цикличности, обстоятельный анализ показателей найма или повышения в должности мужчин и женщин в течение всего 1994 года мог бы показать, обеспечивает ли новая система более широкие возможности для улучшения положения женщин в Секретариате.

20. Как показано в таблице 3, предварительные данные свидетельствуют о том, что среди сотрудников, повышенных в должности на уровнях С-2 - С-4, женщин было больше, чем мужчин, в то время как на должностях уровней С-5 и Д-1 доля мужчин была выше. В течение того же периода было повышено в должности в общей сложности 76 сотрудников, из которых 54 процента составляют женщины. Как это предусмотрено в бюллетене Генерального секретаря ST/SGB/267 под названием "Placement and promotion" от 15 ноября 1993 года, новая система будет пересмотрена, обновлена и усовершенствована к 1995 году с учетом накопленного опыта и долгосрочных потребностей Организации. В контексте этого пересмотра особое внимание будет уделяться определению того, каким образом система могла бы в большей степени способствовать найму женщин и их повышению в должности.

Таблица 3. Доля женщин, повышенных в должности через органы по назначениям и повышению в должности (с января по июнь 1994 года)

Уровень	Мужчины	Женщины	Итого	Доля женщин в процентах
Д-1	5	2	7	28
С-5	9	5	14	36
С-4	10	12	22	54
С-3	11	16	27	59
С-2/С-1	0	6	6	100
Всего	35	41	76	54

Источник: Данные представлены органами Секретариата по назначениям и повышению в должности.

3. Наем

21. В таблице 4 приводятся данные о доле женщин, набранных через органы по назначениям и повышению в должности в течение первой половины 1994 года. Они свидетельствуют о том, что на уровнях С-1/С-2 и С-3 женщин было набрано значительно больше, чем мужчин (67 и 71 процент), тогда как на уровнях С-4 и С-5 эти показатели являются гораздо более низкими и составляют 12 и 20 процентов, соответственно. На уровне Д-1 было набрано одинаковое

количество кандидатов-мужчин и женщин. Таким образом, несмотря на достижение определенного прогресса, необходимо предпринять усилия для ускорения набора женщин на должности среднего и старшего руководящего уровней и обеспечения последовательного и сознательного применения процедур найма, направленных на достижение целевых показателей представленности, установленных Генеральной Ассамблеей. Многочисленные функции, выполняемые женщинами, и их разнообразный опыт, включая работу в качестве добровольцев, должны учитываться в большей степени при оценке кандидатур и того вклада, который они могут внести в работу Организации; это особенно касается женщин, возвращающихся на прежнее место работы.

Таблица 4. Доля женщин, нанятых через органы по назначениям и повышению в должности (с января по июнь 1994 года)

Уровень	Мужчины	Женщины	Итого	Доля женщин в процентах
Д-1	1	1	2	50
С-5	4	1	5	20
С-4	15	2	17	12
С-3	6	15	21	71
С-2/С-1	1	2	3	67
Всего	27	21	48	44

Источник: Данные представлены органами Секретариата по назначениям и повышению в должности.

4. Развитие карьеры

22. В соответствии с концепцией общей стратегии управления людскими ресурсами Организации, изложенной в документе А/С.5/49/5, и Стратегическим планом действий по улучшению положения женщин планы развития карьеры и профессиональный рост будут играть существенную роль в содействии улучшению положения женщин в Секретариате.

5. Набор женщин, обладающих достаточной квалификацией/опытом

23. В среднем женщины составляют меньшую долю кандидатов на заполнение вакантных должностей старшего руководящего звена. Нехватка кандидатов-женщин в сочетании с относительной немногочисленностью контингента работающих женщин в значительной степени сдерживают усилия, направленные на повышение уровня представленности женщин. В результате того, что кандидаты-женщины редко претендуют на вакантные должности в некоторых областях, которые традиционно считаются "мужскими" или техническими (например, инженерное дело), доля кандидатов-женщин еще более сокращается или вообще сводится к нулю. Общеизвестно, что женщины, обладающие надлежащей квалификацией в различных технических областях, могут иметься в новых независимых государствах и странах, находящихся на переходном этапе своего развития, а также в развивающихся странах Азии, Африки и Латинской Америки. В настоящее время предпринимаются усилия по поиску таких кандидатов.

24. Проведение внешних и внутренних конкурсных экзаменов открыло возможности для найма женщин и их продвижения по службе. В частности, в результате проведения внешних экзаменов доля нанимаемых на работу женщин значительно возросла – с 31 процента в 1985 году до 51 процента в 1992 году. В период 1985–1993 годов в результате проведения девяти раундов внутренних конкурсных экзаменов для кандидатов на перевод из категории общего обслуживания в категорию специалистов 63 процента из 177 получивших повышение сотрудников составляли женщины. Расширение этих экзаменов и придание им гласного характера, особенно в том, что касается внешних экзаменов, проводимых в непредставленных или недопредставленных государствах-членах, считаются эффективным средством ориентирования деятельности механизмов по набору кадров и продвижению по службе на обеспечение сбалансированности географического распределения должностей и соотношения между мужчинами и женщинами. В связи с этим Секция УЛР по проведению экзаменов и тестов освещает национальные конкурсные экзамены через средства массовой информации и рекомендует всем квалифицированным женщинам подавать заявления на участие в них.

6. Мобильность

25. Генеральный секретарь считает, что повышение степени мобильности будет не только в большей степени способствовать деятельности Организации, но и также служить интересам отдельных сотрудников с точки зрения развития их карьеры, накопления опыта и получения удовлетворения от выполняемой работы. Вместе с тем следует учитывать, что мобильность не всегда может отвечать интересам семей, в которых работают оба супруга, и семей с одним родителем, в которых главную ответственность по уходу за детьми несут, как правило, женщины. УЛР вновь рассмотрит такие вопросы, как укрепление механизмов содействия трудоустройству супругов и обеспечению гибкого графика работы.

В. Женщины в категории общего обслуживания и смежных категориях – "невидимые препятствия"

26. Следует напомнить о том, что несмотря на общее признание женщинами, относящимся к категории общего обслуживания и смежным категориям, того, что конкурсные экзамены для кандидатов на перевод из категории общего обслуживания в категорию специалистов являются средством их продвижения по службе путем перевода в категорию специалистов, количество имеющихся должностей гораздо меньше числа кандидатов из категории общего обслуживания, желающих перейти в категорию специалистов. Ограниченное количество должностей начального уровня лишает надежд сотрудников категории общего обслуживания, включая женщин, которые не могут быть переведены в категорию специалистов из-за нехватки должностей. Для заполнения в результате внутренних экзаменов выделяется 30 процентов должностей; следует рассмотреть вопрос об увеличении доли таких должностей до 40 процентов.

27. Координатор по делам женщин намерен дополнительно изучить вопрос о возможностях выявления средств для повышения степени удовлетворения, получаемой от выполняемой работы старшими сотрудниками категории общего обслуживания. Необходимо рассмотреть вопрос о выявлении других, помимо проведения конкурсных экзаменов для квалифицированных женщин на уровнях ОО-6 и ОО-7, возможностей обеспечения удовлетворения от выполняемой работы и признания вклада этих сотрудников в деятельность Организации.

С. Сексуальные домогательства

28. Считается, что издание двух административных инструкций ST/AI/379 от 29 октября 1992 года "Procedures for Dealing with Sexual Harassment" ("Процедуры рассмотрения вопросов, связанных с сексуальными домогательствами"), и ST/IC/1992/67 от 29 октября

1992 года "Guidelines for Promoting Equal Treatment of Men and Women in the Secretariat" ("Руководящие принципы для содействия обеспечению равного отношения к мужчинам и женщинам в Секретариате"), способствовали информированию как мужчин, так и женщин о таких вопросах и вполне могли служить фактором предотвращения подобного поведения. Необходимо предпринять усилия для искоренения представлений о том, что те, кто сообщает о случаях, связанных с сексуальными домогательствами, окажутся в таком положении, которое будет неблагоприятным образом сказываться на развитии их карьеры и взаимоотношениях на работе.

29. С учетом этого в рамках учебных программ, предназначенных для руководителей, сотрудников, командированных на работу в миссии, и других сотрудников, особое внимание следует уделять необходимости обеспечения равного отношения к мужчинам и женщинам и вопросам, связанным с сексуальными домогательствами. Более того, введение в действие системы учета и подотчетности и новой системы оценки результатов служебной деятельности должно способствовать внесению корректив в культуру управления деятельностью Организации и добиться того, чтобы она активнее занималась этими конкретными вопросами.

IV. СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПЛАН ДЕЙСТВИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ ПОЛОЖЕНИЯ ЖЕНЩИН В СЕКРЕТАРИАТЕ (1995–2000 ГОДЫ)

A. Введение

30. Намерение Генерального секретаря направить строгие указания всем департаментам, управлениям и органам Секретариата относительно их подключения к осуществлению "плана замещения вакантных должностей кандидатами из числа женщин", разрабатываемого в качестве главного элемента Стратегического плана действий по улучшению положения женщин в Секретариате, отражает его приверженность делу улучшения положения женщин в Секретариате. Благодаря этому плану Секретариату впервые будут предоставлены возможности для планирования и механизмы управления, с тем чтобы обеспечить достижение к 1995 году общего целевого показателя представленности женщин в 35 процентов и как можно скорее, но не позднее июня 1997 года, довести уровень представленности женщин на должностях класса Д-1 и выше до 25 процентов.

31. В основе Стратегического плана действий на 1995–2000 годы (здесь и далее именуемого "План") лежит программа действий по улучшению положения женщин в Секретариате (1991–1995 годы) в его обновленном виде с целью отразить стратегии и политику в области управления людскими ресурсами, предложенные Генеральным секретарем в документах A/49/527 и A/C.5/49/5. С учетом мандатов и просьб Генеральной Ассамблеи в Плане будет поставлен комплекс различных задач и целей, которых можно достичь с использованием имеющихся в настоящее время и будущих возможностей Организации. Генеральный секретарь обеспечит реализацию этого плана путем издания четких и конкретных указаний относительно полномочий и ответственности всех сотрудников руководящего звена за его осуществление, а также критериев, на основе которых будет проводиться оценка работы.

B. Цели и задачи

32. Долгосрочные цели Плана заключаются в создании женщинам таких условий, при которых им обеспечивалось бы равноправие и возможности для полноценного участия в работе Секретариата и было бы достигнуто равное соотношение числа мужчин и женщин к 2000 году.

33. Цели Плана заключаются в:

- а) достижении к 1995 году целевого показателя общей представленности женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, который составляет 35 процентов, путем определения и установления надлежащих показателей набора и продвижения по службе;
- б) достижении как можно скорее, но не позднее июня 1997 года, 25-процентной представленности женщин на должностях класса Д-1 и выше за счет установления надлежащих показателей набора и продвижения по службе на этих должностях;
- с) определении и принятии политики и процедур набора женщин и их продвижения по службе, содействующих усилиям Секретариата по достижению указанных целей и задач;
- д) создании максимальных возможностей для профессионального роста и более благоприятных условий труда для сотрудников-женщин на должностях, требующих особых знаний иностранных языков, и должностях категории общего обслуживания и смежных категорий;
- е) разработке конкретных мер и определении действенных средств, способствующих осуществлению Плана.

34. Результаты оценки, недавно проведенной координатором по делам женщин в Управлении людских ресурсов, свидетельствуют о том, что целевой показатель общей представленности женщин, составляющий 35 процентов, будет достигнут при условии строгого выполнения стратегического "плана замещения вакантных должностей кандидатами из числа женщин", разрабатываемого для включения в План. Ожидается, что 25-процентная представленность женщин на должностях класса Д-1 и выше будет достигнута ориентировочно в 1997 году, если в отношении этих должностей будут использоваться показатели набора и продвижения по службе, предлагаемые в рамках плана замещения вакантных должностей.

35. Оценка проводилась с учетом показателя освобождения должностей и замещения вакансий в Секретариате за последние пять лет, и на ее основе был составлен прогноз относительно числа мужчин и женщин на имеющихся должностях, подлежащих географическому распределению, на период с 1995 по 2000 год. Было сделано предположение о том, что тенденции последних пяти лет в области набора персонала и освобождения должностей сохранятся на следующие пять лет и никаких сколько-нибудь значительных изменений в количестве должностей, подлежащих географическому распределению, не произойдет.

36. Результаты оценки также указали на то, что Секретариату необходимо постепенно довести показатели продвижения по службе и набора женщин по меньшей мере до 50 процентов в целях достижения большего равновесия между мужчинами и женщинами к 2000 году. В соответствии с этим результаты этого исследования включены в рамках Плана в одну из моделей, которая будет использоваться для опробования нескольких планов действий по достижению равного соотношения числа мужчин и женщин и установления новых годовых целевых показателей и планирования замещения вакантных должностей.

37. В рамках плана замещения вакантных должностей кандидатами из числа женщин будут разрабатываться модели набора и продвижения по службе и будет предпринята попытка спрогнозировать их воздействие на структуру классификации должностей и соотношение числа мужчин и женщин в Секретариате в течение пятилетнего периода.

38. Эти модели будут предусматривать:

а) оценку имеющихся вакантных должностей с разбивкой по классам для должностей уровня С-1/С-2 – заместитель Генерального секретаря на период 1995–2000 годов;

б) ежегодную оценку целевого показателя набора женщин и/или их продвижения по службе по каждому классу за период 1995–2000 годов, коль скоро в соответствии с установленным общим целевым показателем к 2000 году должно быть обеспечено равное соотношение числа мужчин и женщин;

в) проверку возможных последствий ряда планов действий на случай тех или иных обстоятельств, связанных с комплексом мер по набору персонала и продвижению по службе с учетом предполагаемых показателей освобождения должностей каждого класса в период осуществления Плана;

г) выбор плана действий, сочетающего устремления работающих в Секретариате женщин и роль кадрового набора в устранении значительного несоответствия уровней представленности мужчин и женщин на более старших должностях (должности класса Д-1 и выше). Выбранный план действий будет основан на принципах, способствующих формированию равных условий работы и возможностей для заполнения вакансий, создающих возможности для профессиональной подготовки и поощряющих продвижение сотрудников по службе, с тем чтобы поддерживать постоянный приток младших сотрудников-женщин категории специалистов на должностях классов С-1–С-3, создать резерв сотрудников-женщин на должностях среднего класса С-4 и С-5 и устранить несоответствие уровней представленности мужчин и женщин на старших руководящих должностях классов Д-1 и Д-2;

е) приведение количества вакансий в соответствие с потребностями в укомплектовании департаментов кадрами;

ф) установление зависимости успешного осуществления Плана от инициатив и контрольных функций УЛР и отчетности департаментов.

С. Осуществление

39. С тем чтобы можно было вносить изменения, планирование и установление целевых показателей должны осуществляться в совокупности с выполнением обязательств и принятием стратегических мер в таких областях, как планирование и подготовка информации и баз данных, набор сотрудников, контроль за расстановкой кадров и продвижением по службе, оценка и последующая деятельность. Для достижения успешных результатов крайне необходимо, чтобы такой подход был одобрен Генеральной Ассамблеей. Ниже приводится информация о стратегических мерах, которые необходимо принять.

а) **Планирование и подготовка информации и баз данных**

Планирование и своевременная подготовка точной информации и ресурсов для баз данных имеют крайне важное значение для создания механизма планирования управления людскими ресурсами и регулирования вопросов продвижения по службе. Стратегический план действий по улучшению положения женщин послужит моделью плана управления людскими ресурсами в Секретариате и будет учтен в рамках механизма планирования УЛР, когда он будет создан.

б) **Взаимодействие с другими базами данных по положению женщин**

Будут максимально использоваться возможности для взаимодействия с региональными и международными базами данных, включая базы данных региональных комиссий, университетов, научно-исследовательских институтов, профессиональных ассоциаций женщин и правительств. Особое внимание будет уделяться спискам кандидатов, имеющимся в развивающихся странах и регионах.

с) Обновление внутреннего списка кандидатов из числа женщин

УЛР будет и далее обновлять свои списки, снабжая их перекрестными ссылками в целях отражения различного опыта сотрудников и содействия определению подходящих кандидатов для назначения на должности в различных профессиональных группах.

д) Широкая информационно-пропагандистская деятельность и коммуникация

УЛР будет стремиться к широкому распространению информации о вакантных должностях через специализированные журналы, а также газеты и прямые почтовые отправления с учетом потребностей в соответствующих должностях, адресованной странам, не представленным или недопредставленным женщинами и/или сотрудниками на географических должностях.

е) Миссии по набору персонала

Для обеспечения более широкого доступа Организации к отвечающим предъявляемым требованиям кандидатам из числа женщин, особенно в непредставленных или недопредставленных странах, в программе работы канцелярии координатора и Отдела набора и расстановки кадров будет предусмотрено направление в стратегически важные места миссий по набору персонала. На 1994 и 1995 годы миссии по набору персонала будут запланированы таким образом, чтобы они совпали с региональными подготовительными совещаниями для четвертой Всемирной конференции по положению женщин, которые предоставляют идеальную возможность для расширения сети для набора подходящих кандидатур из числа женщин из всех регионов.

ф) Культура управления

Крайне важно развивать культуру управления, которая как с теоретической, так и с практической точек зрения способствует мерам по обеспечению равноправия мужчин и женщин на рабочем месте, наделению их более широкими правами и предоставлению им возможности для внесения своего максимально возможного вклада в работу Организации. Для формирования такой культуры потребуется активная заинтересованность и участие руководящих сотрудников на всех уровнях в процессе оптимального развития их людских ресурсов и управления ими.

г) Мобильность

Будут приниматься меры к расширению межучрежденческого сотрудничества в деле облегчения найма на работу супругов, а также будут предприняты шаги в целях поощрения правительств к тому, чтобы они разрешали наем супругов в их соответствующих местах службы.

h) Профессиональная подготовка по месту работы

Назначения в состав миссий на местах создают для женщин отличные возможности для расширения своих знаний, накопления ценного опыта и приобретения важных навыков, поскольку такие назначения часто позволяют им работать на должностях более высокого уровня. Накоплению опыта будут способствовать аналогичные возможности для обменов между периферийными отделениями и Центральными учреждениями. Планируемая система ротации также обеспечит, чтобы при возвращении в соответствующее место службы не возникало таких проблем, как необеспеченность работой или трудности с назначением на должность.

i) Продвижение по службе

Необходимо принимать особые меры поощрения женщин к тому, чтобы они заботились о своем продвижении по службе и предпринимали активные шаги, направленные на обеспечение участия их руководителей в этом процессе. Руководящих сотрудников необходимо поощрять к применению гибкого подхода и проявлению заинтересованности в облегчении таких усилий.

j) Профессиональная подготовка

УЛР готовит учебные программы, направленные на содействие необходимым изменениям культуры управления, расширение информированности о дискриминации по признаку пола и проблеме сексуальных домогательств и возможностей борьбы с ними, а также на обеспечение профессиональной подготовки. Программами подготовки руководящих кадров будет охвачено большее количество женщин на должностях классов С-5 и Д-1, с тем чтобы поощрять их участие в процессе изменения культуры управления, тем самым содействуя лучшему пониманию мужчинами и женщинами различных стилей руководства, определению более эффективных средств взаимодействия и создавая более благоприятную рабочую атмосферу для всех.

к) Категория общего обслуживания и смежные категории

В контексте набора персонала на местах и с учетом назначений в состав операций по поддержанию мира, миротворческих операций и других полевых операций следует и далее обеспечивать также мобильность персонала категории общего обслуживания и смежных категорий. Назначения в такие операции должны осуществляться с использованием списков кандидатур. Такие меры предоставят всем отвечающим предъявляемым требованиям и подходящим по своим качествам сотрудникам возможность накопить опыт, информацию и специальные знания и, как это видно на примере предыдущих миссий на местах, часто предоставляют им возможность выполнять должностные функции более высокого уровня.

В определенных областях, таких, как кадровая деятельность, управление персоналом, набор сотрудников и финансы и управление, можно было бы также составить список старших сотрудников-женщин категории общего обслуживания на должностях классов О-6 и О-7, с тем чтобы создать условия для оперативной замены сотрудников категории специалистов, отправляющихся в миссии. Это позволит отобранному персоналу пройти профессиональную подготовку по месту работы с выполнением должностных функций более высокого уровня.

Д. Контроль, оценка и дальнейшая деятельность

40. Контроль, оценка и дальнейшая деятельность являются важнейшими элементами Плана, и эти мероприятия будут осуществляться на постоянной основе. В рамках мероприятий по контролю будет оцениваться повседневная деятельность с учетом краткосрочных целей, а также таких

предусмотренных в Плате общих и долгосрочных целей, как целевые показатели и сроки, установленные в плане замещения вакантных должностей, направленном на достижение справедливого соотношения числа мужчин и женщин на должностях, подлежащих географическому распределению. Будет осуществляться контроль за выполнением критериев, установленных для развития управленческой системы.

41. Различные элементы Плана будут разрабатываться в рамках экспериментальных проектов, полностью согласующихся и тесно связанных с такими используемыми в масштабе всего Секретариата системами, как комплексная система управленческой информации, система отчетности и распределения обязанностей и система оценки работы. Оценка результатов будет проводиться с учетом объявленных задач и целей, и информация о них будет регулярно сообщаться Генеральной Ассамблее. Пересмотры соответствующих вопросов и последующие мероприятия будут осуществляться на основе накопленного опыта и с учетом дополнительных руководящих указаний Генеральной Ассамблеи.

42. Распределение обязанностей и функций в рамках Секретариата между конкретно определенными организационными подразделениями и должностными лицами и создание системы оценки работы, на основе которой также будет оцениваться указанная выше работа, рассматриваются в качестве важных средств укрепления приверженности делу осуществления Плана. Полномочия, соответствующие делегированным функциям, позволят должностным лицам принимать меры, необходимые для достижения объявленных целей. Четкая политика и информирование всех сотрудников о ней, а также о решениях повысят транспарентность процесса управления людскими ресурсами.

Е. Координатор по делам женщин в Секретариате

43. Координатор по делам женщин и далее будет тесно взаимодействовать с отделами УЛР и консультировать помощника Генерального секретаря по людским ресурсам относительно путей совершенствования процессов расстановки кадров, продвижения по службе и набора персонала, а также стратегий улучшения рабочей атмосферы и условий труда женщин.

44. Мероприятия координатора по делам женщин финансируются в настоящее время за счет внебюджетных ресурсов. Хотя предложения относительно финансирования этих мероприятий из регулярного бюджета будут включены в предлагаемый бюджет по программам на двухгодичный период 1996-1997 годов, неуверенность в поступлении внебюджетных средств, порождает сомнения относительно ближайшего будущего этого подразделения. В качестве временного решения государствам-членам предлагается внести добровольные взносы для расширения возможностей канцелярии координатора осуществлять Стратегический план.

Г. Государства-члены

45. Генеральный секретарь по-прежнему будет обращаться к государствам-членам с настоятельным призывом включать женщин в списки граждан, предлагаемых в качестве кандидатур для заполнения вакансий, и оказывать помощь в установлении контактов с подходящими кандидатурами из числа женщин и в их поощрении к подаче заявлений на заполнение вакантных должностей в Организации Объединенных Наций, а также публиковать информацию о вакансиях. Кроме того, к ним обращается просьба оказывать материальную поддержку в форме прикомандирования на безвозмездной основе или финансирования услуг экспертов, оказывающих помощь Управлению людских ресурсов, в частности Координатору по делам женщин, в проведении связанных с конкретными целями исследований или мероприятий.

46. Также крайне важное значение имеет приверженность государств-членов делу выполнения соответствующих задач и их активная поддержка. Генеральный секретарь и впредь будет определять методы, при помощи которых государства-члены могут сыграть решающую роль в достижении целей и задач, связанных с улучшением положения женщин в Секретариате, и доводить информацию о них до государств-членов.

V. ВЫВОД

47. В процессе подготовки к празднованию пятидесятой годовщины Организации и проведению четвертой Всемирной конференции по положению женщин в 1995 году уместно напомнить о том, что Устав Организации Объединенных Наций содержит принципы, лежащие в основе обязательства создать наилучшие условия для равноправия женщин и мужчин и обеспечения им равных возможностей. В резолюциях 48/106 и 48/108 Генеральной Ассамблеи говорится о совместной ответственности государств-членов и Генерального секретаря в этой связи и определяются их различные и взаимодополняющие функции. В этих и в предыдущих соответствующих резолюциях перед Генеральным секретарем поставлена задача выполнения конкретных мандатов и достижения конкретных целей в рамках деятельности по улучшению положения женщин в Секретариате, в частности женщин на руководящих должностях. Руководствуясь положениями этих резолюций, Генеральный секретарь предпринял шаги в целях выполнения по мере возможности возложенных на него обязанностей. Вместе с тем все более очевидной становится необходимость всемерного участия государств-членов в этой деятельности в качестве активных партнеров, чтобы выполнить задачи и достичь целей, которые были установлены Генеральной Ассамблеей. Таким образом, в Стратегическом плане действий по улучшению положения женщин в Секретариате, вкратце изложенном в настоящем докладе, предусмотрены направления деятельности, которых будет придерживаться Генеральный секретарь, а также те средства, при помощи которых государства-члены могли бы активно поддерживать усилия Генерального секретаря.
