



## Генеральная Ассамблея

Distr.  
GENERAL

A/50/509  
5 October 1995  
RUSSIAN  
ORIGINAL: ENGLISH

Пятидесятая сессия  
Пункт 118 повестки дня

ОБЪЕДИНЕННАЯ ИНСПЕКЦИОННАЯ ГРУППА

Записка Генерального секретаря

Генеральный секретарь имеет честь препроводить членам Генеральной Ассамблеи доклад Объединенной инспекционной группы, озаглавленный "Улучшение положения женщин в рамках программ системы Организации Объединенных Наций и через их осуществление: что произойдет после четвертой Всемирной конференции по положению женщин?" (JIU/REP/95/5).

СОДЕРЖАНИЕ

	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
Сокращения . . . . .		5
РЕЗЮМЕ, ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ . . . . .		7
I. <b>ВВЕДЕНИЕ</b> . . . . .	1 - 6	14
II. <b>ОСНОВНЫЕ ПРОГРАММЫ ПО УЛУЧШЕНИЮ           ПОЛОЖЕНИЯ ЖЕНЩИН</b> . . . . .	7 - 105	17
A. <b>Характер и эволюция программ в интересах               женщин в рамках системы</b> . . . . .	9 - 17	18
B. <b>Новые возможности</b> . . . . .	18 - 23	22
C. <b>Нынешнее состояние, тенденции и проблемы</b> . . . . .	24 - 42	24
D. <b>Необходимые меры</b> . . . . .	43 - 105	34
1. <b>Эффективные программы действий в каждой               организации</b> . . . . .	47 - 56	35
2. <b>Программы подготовки по гендерным проблемам</b>	57 - 60	38
3. <b>Целенаправленная ориентация анализа               программ</b> . . . . .	61 - 64	40
4. <b>Регулярное проведение межучрежденческих               совещаний</b> . . . . .	65 - 69	42
5. <b>Оценка и укрепление ресурсов</b> . . . . .	70 - 74	43
6. <b>Новые инициативы: пример гендерной               статистики</b> . . . . .	75 - 83	45
7. <b>Распространение и качество информации</b> . . . . .	84 - 93	47
8. <b>Взаимодействие с НПО</b> . . . . .	94 - 99	50
9. <b>Поддержка со стороны руководящих               органов</b> . . . . .	100 - 105	52

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
III. УЛУЧШЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ЖЕНЩИН В ОРГАНИЗАЦИЯХ . . . . .	106 - 196	54
А. Новые возможности . . . . .	108 - 113	54
В. Нынешнее состояние, тенденции и проблемы . . . . .	114 - 121	56
С. Необходимые меры . . . . .	122 - 196	65
1. Осуществление политики в области набора персонала, назначения на должность, продвижения по службе и развития карьеры	124 - 142	66
2. Профессиональная подготовка и ориентация сотрудников . . . . .	143 - 145	71
3. Категория общего обслуживания и другие "забытые" группы женщин . . . . .	146 - 152	72
4. Борьба с сексуальными домогательствами . . . . .	153 - 159	74
5. Вопросы, связанные с работой/семьей . . . . .	160 - 166	77
6. Диалог и транспарентность . . . . .	167 - 170	79
7. "Сокращение" . . . . .	171 - 173	80
8. Поддержка и участие руководящих органов	174 - 185	81
9. Новые подходы и новый динамизм . . . . .	186 - 196	85
IV. КООРДИНИРУЮЩАЯ РОЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ . . . . .	197 - 243	88
А. Возможности и статус . . . . .	197 - 200	88
В. Необходимые меры . . . . .	201 - 243	89
1. Роль КПЖ . . . . .	202 - 204	89
2. Ресурсы и программа ОУПЖ . . . . .	205 - 213	90

СОДЕРЖАНИЕ (окончание)

	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
3. Местонахождение ОУПЖ . . . . .	214 - 217	94
4. Другие органы системы Организации Объединенных Наций (КЛДЖ, органы по правам человека, МУНИУЖ, ЮНИФЕМ, региональные комиссии) . . . . .	218 - 227	96
5. Меры по осуществлению рекомендаций доклада ОИГ 1994 года . . . . .	228 - 232	99
6. Взаимодействие с НПО . . . . .	233 - 240	101
7. Поддержка и ведущая роль руководящих органов . . . . .	241 - 243	103
Приложение I. Основные подразделения системы Организации Объединенных Наций, занимающиеся осуществлением программ по улучшению положения женщины . . . . .		105
Приложение II. Выборочная библиография наиболее важных публикаций и документов по вопросам улучшения положения женщины, изданных в системе Организации Объединенных Наций		107
Сноски . . . . .		112

### СОКРАЩЕНИЯ

<b>ККАБВ</b>	Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам
<b>АКК</b>	Административный комитет по координации
<b>ККАВ</b>	Консультативный комитет по административным вопросам
<b>КЛДЖ</b>	Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин
<b>КПЖ</b>	Комиссия по положению женщин
<b>ОУПЖ</b>	Отдел по улучшению положения женщин
<b>ЭКОСОС</b>	Экономический и Социальный Совет
<b>ФАО</b>	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций
<b>МАГАТЭ</b>	Международное агентство по атомной энергии
<b>ИКАО</b>	Международная организация гражданской авиации
<b>КМГС</b>	Комиссия по международной гражданской службе
<b>МФСР</b>	Международный фонд сельскохозяйственного развития
<b>МОТ</b>	Международная организация труда
<b>ИМО</b>	Международная морская организация
<b>МУНИУЖ</b>	Международный учебный и научно-исследовательский институт по улучшению положения женщин
<b>МС</b>	Межпарламентский союз
<b>МСЭ</b>	Международный союз электросвязи
<b>СКГП</b>	Совместная консультативная группа по вопросам политики
<b>ОИГ</b>	Объединенная инспекционная группа
<b>ССНПО</b>	Служба связи с неправительственными организациями Организации Объединенных Наций
<b>НПО</b>	Неправительственные организации
<b>УЛР</b>	Управление людских ресурсов Организации Объединенных Наций
<b>ЦООНП (Хабитат)</b>	Центр Организации Объединенных Наций по населенным пунктам
<b>ПРООН</b>	Программа развития Организации Объединенных Наций
<b>ЮНЕСКО</b>	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
<b>ЮНФПА</b>	Фонд Организации Объединенных Наций для деятельности в области народонаселения
<b>УВКБ</b>	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев

**СОКРАЩЕНИЯ (продолжение)**

<b>ЮНИСЕФ</b>	Детский фонд Организации Объединенных Наций
<b>ЮНИДО</b>	Организация Объединенных Наций по промышленному развитию
<b>ЮНИФЕМ</b>	Фонд Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин
<b>ЮНИТАР</b>	Учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций
<b>НИИСР</b>	Научно-исследовательский институт социального развития при Организации Объединенных Наций
<b>БАПОР</b>	Ближневосточное агентство для помощи палестинским беженцам и организации работ
<b>ВПС</b>	Всемирный почтовый союз
<b>МПП</b>	Мировая продовольственная программа
<b>ВОЗ</b>	Всемирная организация здравоохранения
<b>ВОИС</b>	Всемирная организация интеллектуальной собственности
<b>ВМО</b>	Всемирная метеорологическая организация

## РЕЗЮМЕ, ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

С 70-х годов в рамках системы Организации Объединенных Наций проведен целый ряд глобальных конференций для обсуждения важнейших экономических и социальных проблем и разработки стратегий и планов действий для их решения. Особенно часто такие конференции проводились в связи с положением женщин: сначала в Мехико в 1975 году, затем в Копенгагене в 1980 году и в Найроби в 1985 году. В сентябре 1995 года в Пекине будет проходить четвертая Всемирная конференция по положению женщин.

Принцип равноправия мужчин и женщин был закреплен в преамбуле к Уставу Организации Объединенных Наций 50 лет тому назад и в настоящее время является одним из принципов международного права. Он недвусмысленно и неоднократно подтверждался в целом ряде последующих резолюций Генеральной Ассамблеи и в сотнях других нормообразующих документов, прежде всего в Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 года, а также на многочисленных совещаниях, в рамках проектов и других мероприятий. Как в отдельных государствах-членах, так и на международном уровне был достигнут заметный прогресс. Однако, к сожалению, препятствия на пути достижения равноправия и равных возможностей для женщин по-прежнему непреодолимы и прочны, а общий прогресс в этом направлении осуществляется весьма медленными темпами.

Сейчас, накануне встречи в Пекине, вновь много говорят, планируют и пишут относительно прогресса или отсутствия такового в деле улучшения положения женщин. Однако настоящее исследование ОИГ касается главным образом аспекта, которому до сих пор уделялось мало внимания, а именно более эффективного управления в будущем основными программами системы в интересах женщин и улучшения положения женщин в рамках самой системы. В прошлом значительная роль отводилась программным заявлениям, долгосрочному планированию и программированию в рамках всей системы и деятельности на первоначальном этапе. Сейчас на всех уровнях настоятельно требуется пристальное внимание со стороны руководящих органов к результатам и последствиям выполнения программ.

За два десятилетия программы действий в рамках системы Организации Объединенных Наций дали некоторые заметные результаты. Однако процесс трансформации организационной культуры, которая необходима для включения проблем, связанных с женщинами, путей улучшения их положения и соответствующих мер во все программы системы, является весьма сложным и осуществляется крайне медленно.

Все, что было сделано в прошлом в этой области, является всего лишь прологом. Только теперь, после 20 лет упорных усилий начинают выявляться те знания и процессы, которые необходимы для эффективного осуществления основных программ в интересах женщин и улучшения положения сотрудников из числа женщин.

- Понимание и поддержка со стороны руководящих органов и исполнительных глав в рамках всей системы остаются непрочными и неравномерными, однако они гораздо сильнее, чем когда-либо.
- Методы анализа гендерных проблем и подготовка в этой области, пути и методы содействия расширению найма женщин и улучшению их положения, а также конкретные и совместные межучрежденческие процессы представлены достаточно широко, и их начинают применять повсеместно.
- В системе Организации Объединенных Наций все больше внимания уделяется участию сотрудников в процессе развития, эффективному управлению людскими ресурсами и отчетности о достигнутых результатах, и все эти факторы способствуют и содействуют повышению эффективности программ, направленных на улучшение положения женщин и решение гендерных проблем.

Система Организации Объединенных Наций может и должна играть ведущую и стимулирующую роль, с тем чтобы помочь женщинам, которые составляют половину населения Земли, осознать свои возможности и принимать полноправное участие в жизни общества. Однако для того, чтобы это стало реальностью, организации и сама система в целом должны использовать и, по-возможности, наращивать свои весьма ограниченные ресурсы в рамках программ по улучшению положения женщин на гораздо более систематической основе.

По завершении четвертой Всемирной конференции по положению женщин деятельность в рамках системы может вновь свестись к стандартным программным заявлениям и "мероприятиям" в интересах женщин. С другой стороны, организации могут использовать эту возможность для того, чтобы решительным образом мобилизовать свои руководящие органы, исполнительных глав, программы в интересах женщин, подразделения, занимающиеся кадровыми вопросами, руководителей программ, сотрудников и представляющие их группы, а также межучрежденческие механизмы.

Совместно эти группы могут обеспечить разработку преследующих более важные стратегические цели, гибких и эффективно управляемых программ в области улучшения положения женщин как в отдельных организациях, так и в рамках всей системы Организации Объединенных Наций, с уделением первоочередного внимания конкретным действиям и результатам в трех взаимосвязанных областях.

**Основные программы системы Организации Объединенных Наций:** В этих программах предпринимаются попытки "интегрировать" гендерные перспективы и проблемы, а также выделить конкретные вопросы, касающиеся положения женщин, во всех программах системы. Недавно их возможности были расширены за счет нового подхода в рамках системы с уделением внимания программам совместного участия, роли и правам женщин, а также строгой отчетности о результатах осуществления программ. В деле осуществления программ по улучшению положения женщины за последние два десятилетия достигнут заметный прогресс во всей системе, однако весьма серьезным препятствием на этом пути является нехватка средств, а также многочисленные обструкционистские бюрократические



уловки. В то же время эти программы пользуются поддержкой со стороны многих других групп, заинтересованных в наличии серьезных и эффективных программ в интересах женщин. Наиболее важным является то, что сейчас они уже достигли определенной "критической массы", необходимой для осознания гендерных проблем в основных программах и организационной культуре в рамках всей системы Организации Объединенных Наций (пункты 7-46).

**РЕКОМЕНДАЦИЯ 1:** Исполнительные главы организаций системы Организации Объединенных Наций на индивидуальной и коллективной основе должны принять следующие меры по повышению в будущем эффективности их основных программ в области улучшения положения женщин и решения гендерных проблем:

а) определить систематизированные рамки основных программ и потребностей в отношении гендерных проблем в каждой организации и информировать руководящие органы об эффективных программах действий по их решению (пункты 47-56);

б) применять существующие материалы и проводить оценку накопленного опыта в целях организации необходимой подготовки сотрудников в каждой организации по гендерным проблемам (пункты 57-60);

с) усовершенствовать существующие в рамках системы процессы разработки программ, целенаправленно ориентируя их на осуществление и достижение результатов (пункты 61-64);

д) регулярно проводить ежегодные специальные межучрежденческие совещания по программам в интересах женщин в качестве незаменимого механизма эффективного сотрудничества в рамках системы в целях содействия улучшению положения женщин (пункты 65-69);

е) проводить оценку положения с укомплектованием штатов в рамках всей системы и в отдельных организациях, а также средств, выделяемых на программы по улучшению положения женщин, в целях определения их адекватности и обеспечения их расширения в будущем (пункты 70-74);

ф) активно изыскивать важные новые области в целях разработки принципиально новых программ, как это было достигнуто, например, благодаря заслуживающей самой высокой оценки и получившей широкую известность межучрежденческой инициативе в области гендерной статистики (пункты 75-83);

г) уделять больше внимания распространению информации среди групп женщин во всем мире с помощью как публикаций, так и новых информационных технологий на основе сотрудничества и с учетом интересов пользователей этой информации (пункты 84-93);

з) выявлять пути более последовательного взаимодействия с женскими и другими неправительственными организациями в их динамичной и глобальной

деятельности в целях содействия реализации основных программ в интересах женщин и контроля за ходом их осуществления (пункты 94-99);

1) с помощью Комиссии по положению женщин обеспечить, чтобы руководящие органы проводили периодическую оценку достигнутого прогресса и способствовали осуществлению мер по обеспечению эффективных программ, направленных на улучшение положения женщин и решение гендерных проблем в рамках всей организации, и рассмотреть вопрос о создании специальных групп, которые бы содействовали этому процессу (пункты 100-105).

Улучшение положения женщин в организациях системы: Все, кто занимается этими вопросами, признают, что деятельность Организации Объединенных Наций в этой области проводится медленно и неудовлетворительно. Однако новые подходы к управлению людскими ресурсами в рамках системы и принятое в 1995 году решительное программное заявление исполнительных глав в Административном комитете по координации порождают новые надежды относительно принятия решительных мер. Организациям необходимо выйти за рамки "игры в цифры", которая затрагивает лишь определенную процентную долю женщин среди сотрудников категории специалистов. Вместо этого необходимо осуществлять согласованную программу действий, которая благодаря систематическим и упорным усилиям позволит в конечном итоге решить целый ряд самых различных проблем, связанных с созданием равных возможностей для женщин и улучшением их положения (пункты 106-123).

**РЕКОМЕНДАЦИЯ 2.** Исполнительные главы организаций системы Организации Объединенных Наций на индивидуальной и коллективной основе должны принять следующие конкретные меры, с тем чтобы решительно сдвинуть с мертвой точки усилия, направленные на улучшение положения женщин в системе:

а) разрабатывать, обсуждать и осуществлять конкретные, систематические и согласованные планы действий в целях окончательного обеспечения равноправия и участия женщин, как это предусмотрено в Уставе Организации Объединенных Наций, включая более эффективный сбор статистических данных о людских ресурсах в рамках всей системы (пункты 124-142);

б) ввиду ограниченного характера подготовки по вопросам управления и курсов по ознакомлению с гендерными проблемами воспользоваться сделанным в 1995 году общесистемным заявлением исполнительных глав в Административном комитете по координации и подготовить для своих сотрудников руководящие указания по вопросам о том, почему, каким образом, когда и по каким направлениям их конкретные программы могли бы способствовать улучшению положения сотрудников из числа женщин (пункты 143-145);

в) уделять больше внимания давно назревшим потребностям и проблемам большинства своих сотрудников из числа женщин, занимающих должности категории

общего обслуживания и других категорий, а не только проблемам международных сотрудников категории специалистов (пункты 146-152);

d) обеспечить, чтобы политика по борьбе с сексуальными домогательствами, которую они разработали (или должны разработать), распространялась и осуществлялась эффективным и решительным образом, не оставляющим никаких сомнений в том, что с сексуальными домогательствами мириться не будут (пункты 153-159);

e) использовать недавние исследования и межучрежденческие дискуссии для разработки любой возможной политики и процедур для решения проблем, связанных с работой и семьей, которые вызывают большую озабоченность у сотрудников, особенно по мере того, как мобильность становится все более и более важным требованием, предъявляемым к сотрудникам, работающим на международной основе (пункты 160-166);

f) на основании вышеизложенных вопросов признать настоятельную необходимость в обеспечении более четкого взаимодействия, конструктивного диалога и консультирования сотрудников по вопросам положения женщин, карьеры, семьи и по другим вопросам в качестве важнейшего компонента эффективного управления людскими ресурсами (пункты 167-170);

g) проявлять бдительность в ходе любых "сокращений" для обеспечения того, чтобы достигнутое упорным трудом служебное положение сотрудников из числа женщин не подрывалось непропорциональным образом (пункты 171-173);

h) поощрять активную ведущую роль руководящих органов в деле улучшения положения женщин на основе регулярных обзоров прогресса, последовательного выдвижения кандидатур женщин на должности и укрепления их собственной репутации с точки зрения содействия участию женщин (пункты 174-185).

Кроме того,

i) многочисленные заинтересованные группы в рамках системы Организации Объединенных Наций и вне ее должны творческим и динамичным образом содействовать преодолению все еще сохраняющихся препятствий на пути улучшения положения женщин в системе (пункты 186-196).

Важная координирующая роль Организации Объединенных Наций: Организация Объединенных Наций играет ключевую и ведущую роль в основных программах и программах в области людских ресурсов в интересах женщин со времени подписания ее Устава. 50-я годовщина принятия Устава и завершение двух десятилетий безуспешных усилий, направленных на улучшение положения женщин, являются подходящим моментом для переоценки "старых привычек" основных органов системы Организации Объединенных Наций, занимающихся проблемами женщин, и переориентации их деятельности на решительные и конкретные действия, которые обеспечили бы решительный прогресс в деле

решения многих глобальных проблем, представляющих насущный интерес для женщин во всем мире (пункты 197-201).

**РЕКОМЕНДАЦИЯ 3.** Генеральная Ассамблея, Экономический и Социальный Совет и Генеральный секретарь должны рассмотреть вопрос о принятии следующих решающих мер по укреплению программ и координирующей руководящей роли Организации Объединенных Наций в отношении программ системы Организации Объединенных Наций в интересах женщин:

а) Комиссия по положению женщин должна играть более активную и прагматическую роль в деле оценки проблем, связанных с осуществлением, достигнутого прогресса, результатов и последствий программ, касающихся положения женщин и гендерных проблем, и в обеспечении поддержки со стороны Экономического и Социального Совета в этих вопросах (пункты 202-204);

б) относительно скромные ресурсы Отдела по улучшению положения женщин должны быть увеличены или по крайней мере восстановлены до их уровня 1985 года и в значительно большем объеме направлены на распространение информации, разработку программ и последующие действия в рамках системы, взаимодействие с неправительственными организациями, "интеграцию" в системе Организации Объединенных Наций и укрепление функций по обслуживанию КЛДЖ (пункты 205-213);

с) для того чтобы должным образом "интегрировать" проблемы женщин, Отдел должен (в оптимальном случае) подчиняться непосредственно Генеральному секретарю, однако (в худшем случае) не должен включаться в какую-то другую тематическую область деятельности Организации Объединенных Наций (пункты 214-217);

д) при принятии любых структурных решений в отношении оперативных, исследовательских и правозащитных учреждений в интересах женщин, а также программ региональных комиссий должны также предприниматься усилия по укреплению элементов, составляющих основу этих важных функций (пункты 218-227);

е) меры, планируемые Секретариатом в связи с докладом ОИГ 1994 года о недостатках в деле улучшения положения женщин в Секретариате, являются обнадеживающими, однако необходимо подкрепить их конкретными и систематическими действиями и реальными результатами (пункты 228-232);

ф) Организация Объединенных Наций должна выйти за рамки сугубо административных и директивных соображений, с тем чтобы создать систему эффективного сотрудничества и взаимодействия с неправительственными организациями путем принятия совместных мер по осуществлению оперативных программ,

направленных на вовлечение в этот процесс женских и других групп во всем мире (пункты 233-240);

г) Генеральная Ассамблея и Экономический и Социальный Совет путем активной поддержки упомянутых выше мер могут обеспечить (возможно, завершающее) решительное усилие по выполнению резолюций и осуществлению политики, направленных на улучшение положения женщин, которыми они столь настойчиво и целеустремленно занимались в течение последних 25 лет (пункты 241-243).

## Г. ВВЕДЕНИЕ

*МЫ, НАРОДЫ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ, ПРЕИСПОЛНЕННЫЕ РЕШИМОСТИ...  
вновь утвердить веру... в равноправие мужчин и женщин...*

*"Организация Объединенных Наций не устанавливает никаких  
ограничений в отношении права мужчин и женщин участвовать  
в любом качестве и на равных условиях в ее главных и  
вспомогательных органах".*

*Выдержки из преамбулы и статьи 8 Устава Организации  
Объединенных Наций, 1945 год.*

1. Устав Организации Объединенных Наций ознаменовал важный отправной пункт в деле содействия улучшению положения женщин во всем мире. Только за последние два десятилетия в рамках системы Организации Объединенных Наций был принят целый ряд планов действий и стратегий для достижения этой цели 1/. В 1995 году четвертая Всемирная конференция по положению женщин в Пекине станет важным форумом по оценке медленных темпов прогресса за последние десятилетия, а также средств и мер, с помощью которых можно было бы ускорить и укрепить этот процесс в будущем.
2. В ходе подготовки четвертой Всемирной конференции и ее Платформы действий было собрано много аналитических данных и информации по вопросам политики. Хотя в предложениях по проекту (майской) Платформы содержится раздел об организационных мероприятиях, ее принципы, касающиеся необходимости укрепления этого процесса, носят общий характер. В то же время, по мнению Инспектора, сейчас открывается весьма реальная возможность поиска новых направлений и механизмов для укрепления отчетности и результативности программ в рамках системы Организации Объединенных Наций и усилий в области людских ресурсов в целях улучшения положения женщин. Лишь на основе таких решительных мер система и ее отдельные организации смогут преодолеть медленные темпы прогресса в прошлом и оказать максимальную поддержку делу содействия улучшению положения женщин во всем мире в будущем.
3. В последнее время возникли три важных тенденции, которые открывают новые возможности для улучшения положения женщин в рамках программ системы Организации Объединенных Наций и через их осуществление.
  - а) Уделение в рамках новых глобальных усилий особого внимания социальному развитию, развитию людских ресурсов, программам совместного участия и действиям на низовом уровне, в которых выделяется совершенно конкретная и ведущая роль женщин, что придает новый мощный импульс программам по улучшению положения женщин в рамках системы.
  - б) Уделение особого внимания управлению людскими ресурсами и ответственности руководящих работников за управление людскими и финансовыми ресурсами должно

содействовать улучшению положения женщин в рамках системы Организации Объединенных Наций, о чем говорилось в докладе ОИГ 1994 год 2/.

с) В рамках всей системы Организации Объединенных Наций наблюдаются заметные тенденции к совершенствованию отчетности, управления и надзора, прежде всего в плане принятия важных мер по внедрению стратегического планирования, управления деятельностью и оценки эффективности и результативности программ, как это рассматривалось в докладе ОИГ 1995 года 3/.

4. Основная цель настоящего доклада заключается в изучении и содействии улучшению управления программами в интересах женщин в рамках системы применительно как к основным программам по улучшению положения женщин, так и к программам, направленным на повышение их роли в самих организациях. Хотя в этих областях порой отмечается заметный прогресс, он все же является весьма обескураживающим, особенно после того, как на протяжении 50 лет принимались программные заявления и в течение 20 лет осуществлялись планы действий. Существует потребность в новых идеях и мерах для обеспечения того, чтобы эти программы носили динамичный характер и более эффективным образом способствовали улучшению положения женщин в рамках программ системы Организации Объединенных Наций и через их осуществление, а не просто оставались еще одним рутинным или малозначимым направлением деятельности в организациях. Поэтому в настоящем докладе ОИГ предпринимается попытка выявить конкретные приоритетные проблемы, а также новые механизмы и подходы, которые бы могли способствовать принятию программ, нацеленных на достижение конкретных результатов и ускорение темпов прогресса после Пекинской конференции.

5. В докладе уделяется особое внимание координационным механизмам для программ в интересах женщин в рамках самой Организации, но в целом проводится более углубленный анализ прежде всего общесистемных подходов и методов и содержатся примеры заслуживающих интереса практики и опыта отдельных учреждений. Инспектор посетила сотрудников, занимающихся осуществлением программ в области женской и гендерной проблематики, управления кадров, а также организации персонала и женские группы более чем в 30 департаментах, программах, фондах и отделениях Организации Объединенных Наций и в специализированных учреждениях и/или разослала им вопросники. Она установила контакты с межучрежденческими органами и более чем с десятком сетей неправительственных организаций и групп, принимающих активное участие в осуществлении программ в интересах женщин, а также со многими другими лицами, обладающими соответствующим опытом в этой области. Она весьма признательна всем тем, кто поделился с ней своими мнениями и соображениями.

6. Доклад составлен следующим образом. После краткого обзора программ в интересах женщин в главе II отмечаются новые возможности для программ по улучшению положения женщин в рамках системы, дается краткое описание общего хода их осуществления и проблем, встречающихся в рамках системы, а затем основное внимание уделяется важным мерам, необходимым для укрепления этих программ в будущем. В главе III используется такая же структура для рассмотрения программ отдельных организаций по улучшению положения их сотрудниц. В главе IV основное внимание

уделяется координационным и связанным с ними учреждениям системы Организации Объединенных Наций с точки зрения их взаимосвязи как с основными программами в интересах женщин, так и с последующими мерами по выполнению рекомендаций доклада ОИГ 1994 года о положении женщин в Секретариате.



## II. ОСНОВНЫЕ ПРОГРАММЫ ПО УЛУЧШЕНИЮ ПОЛОЖЕНИЯ ЖЕНЩИН

*"Сегодня в развивающемся мире число грамотных мальчиков значительно превышает число девочек. В некоторых странах среди детей, пользующихся медицинским обслуживанием, число мальчиков в два раза превышает число девочек. Право на труд, социальное обеспечение, юридические права, права собственности и даже гражданские и политические свободы явно зависят от одной злосчастной хромосомы, которая отличает мужчин от женщин".*

- *Джеймс П. Грант, Директор-исполнитель ЮНИСЕФ, из доклада The State of the World's Children, 1992 ("Положение детей в мире", 1992 год)*

*"...существует [тесная] взаимосвязь между отмечаемым в 1995 году Международным женским днем и Организацией Объединенных Наций в целом... поскольку проблемы, с которыми повсеместно сталкиваются женщины, лежат в основе глобальных планов действий. До тех пор, пока права и возможности женщины не будут реализованы в полной мере, прочное решение самых серьезных социально-экономических и политических проблем в мире не будет достигнуто. Во многих случаях усилия по улучшению условий жизни женщины открывают непосредственные возможности изменения всего общества к лучшему".*

- *Бутрос Бутрос-Гали, Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций, выступление на Всемирной встрече на высшем уровне в интересах социального развития, Копенгаген, март 1995 года*

7. Хорошо известно, что в число основных подразделений системы Организации Объединенных Наций, занимающихся деятельностью по обеспечению равенства мужчин и женщин, входят следующие (в скобках приводится год создания) 4/:

- Комиссия по положению женщины (КПЖ) (1946) является ведущим межправительственным органом по вопросам политики и наблюдения за положением женщины во всех государствах - членах Организации Объединенных Наций; она является функциональной комиссией Экономического и Социального Совета (ЭКОСОС) и подотчетна ему;
- Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ) (1982) является договорным органом, который занимается рассмотрением прогресса, достигнутого государствами-членами в деле ликвидации дискриминации в отношении женщин;
- Отдел по улучшению положения женщины (ОУПЖ) (1946) входит в состав Секретариата Организации Объединенных Наций, является координирующим органом по вопросам, касающимся женщин, и служит в качестве рабочего секретариата для КПЖ и КЛДЖ;

- Международный учебный и научно-исследовательский институт по улучшению положения женщин (МУНИУЖ) (1976) является небольшим самостоятельным органом, который проводит исследования, направленные на привлечение внимания к положению женщин, и разрабатывает учебные материалы в целях содействия вовлечению женщин в процессы развития;
- Фонд Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин (ЮНИФЕМ) (1984) является небольшим полуавтономным подразделением в рамках Программы развития Организации Объединенных Наций, которое занимается содействием обеспечению участия женщин в деятельности в целях развития и оказанием поддержки новым и экспериментальным мероприятиям;
- каждое специализированное учреждение и подразделение Организации Объединенных Наций имеет своих собственных координаторов и осуществляет различные программы по улучшению положения женщин, и большинство из них участвует в ежегодном Специальном межучрежденческом совещании по положению женщин (1976), которое проводится в связи с заседаниями КПЖ и обслуживается ОУПЖ.

8. Вышеприведенные сведения показывают, что все эти органы существуют достаточно давно. Настоящая глава начинается с обзора. Затем в ней кратко рассматриваются несколько основных направлений возможного укрепления программ по улучшению положения женщин и излагаются нынешнее состояние, тенденции и проблемы этих программ в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. В заключение Инспектор определяет меры, которые необходимы для повышения эффективности и результативности этих программ в будущем.

**А. Характер и эволюция программ в интересах женщин в рамках системы**

9. Обзор необходимо начать с уточнения трех важных концепций. Первой из них является понятие "гендерный". В первых программах, принятых в 40-е и 50-е годы, основное внимание уделялось правам женщин, а затем в конце 60-х годов оно было переключено на роль женщин в процессе развития, что было отражено во многих принятых после этого программах, касающихся роли женщин в развитии (РЖР). Однако для того, чтобы не ограничиваться рассмотрением проблем женщин в отрыве от других вопросов, произошло новое смещение акцентов, на этот раз на гендерную проблематику. При таком подходе рассматриваются сложившиеся в обществе взаимоотношения между мужчинами и женщинами и систематической зависимости женщин от мужчин в различных ситуациях.

10. Сторонники гендерного подхода согласны с тем, что развитие и все другие проблемы глобального порядка решались бы быстрее при условии полного участия в них женщин, но считают, что основной вопрос заключается в положении женщин по сравнению с мужчинами. При гендерном анализе учитываются как практические потребности женщин и мужчин с точки зрения их продуктивных и домашних ролей в обществе, так и стратегические гендерные потребности, которые возникают в результате анализа зависимого

положения женщин по отношению к мужчинам. Принятая в 1993 году резолюция КПЖ предусматривала использование гендерного анализа вместо анализа, основывающегося на различиях по признаку пола, и рекомендовала провести работу по выработке общего определения планирования с уделением пристального внимания социально-половым вопросам для системы Организации Объединенных Наций 5/. Поскольку переход к новой терминологии еще не завершен, в настоящем докладе используются оба термина – "женский" и "гендерный". (Кроме того, в ходе сессии КПЖ 1995 года была создана контактная группа для согласования общего понимания термина "гендерный" в контексте проекта Платформы действий; ее доклад будет рассмотрен в ходе консультаций в сентябре до проведения четвертой Всемирной конференции по положению женщин.)

11. Переход от "женского" к "гендерному" подходу в процессе развития является весьма сложным и имеет решающее значение для успешной деятельности в будущем. В новом анализе, подготовленном Научно-исследовательским институтом социального развития при ООН (НИИСР), рассматривается эволюция от программ, касающихся роли женщины в развитии, к гендерным программам, которая происходит во многих организациях, занимающихся проблемами развития. Возникают затруднения при увязывании проблем равенства полов с экономической эффективностью с точки зрения приоритетности совместных функций мужа и жены, а также "директивного" и "низового" подходов к процессу развития, при котором учитываются гендерные проблемы. В докладе подчеркивается важность как "директивных" действий правительств в целях содействия равенству полов на макроуровне, так и "низовая" деятельность женских НПО в целях создания возможностей для женщин и укрепления их прав. В заключение в нем указывается, что, если планирующие органы не смогут каким-то образом преодолеть эту путаницу путем использования гендерных концепций, их не удастся прочно интегрировать в политику в области развития 6/.

12. Во-вторых, для успешного осуществления программ в интересах женщин считается необходимым обеспечить "интеграцию". Первая программа по улучшению положения женщин в рамках системы в 70-е годы увязывала дискриминацию в отношении женщин, которая происходит на практике, с тем фактом, что интересы женщин и программы, направленные на их реализацию, были отделены от общих программ и мероприятий, осуществлявшихся преимущественно мужчинами и для мужчин. Как и в других областях, движения за права женщин, в рамках системы была сделана попытка постепенно разработать комплексные программы, в которых: а) женщины являются частью основных программ; б) учитываются проблемы женщин и гендерные проблемы; и с) женщины вовлекаются в процесс определения приоритетов для программ. Такой подход к равенству, развитию и в последнее время к вопросам мира на основе "интеграции" осуществлялся в дальнейших программах в интересах женщин в рамках системы.

13. Наряду с гендерным подходом интеграция стала ведущей концепцией программ в интересах женщин и гендерных программ, однако до сих пор ее не всегда понимают правильно 7/. Многие полагают, что в любой организации необходимо сочетать усилия по интеграции женщин с конкретными мероприятиями для них, которые также известны

под названием "целевой подход". Если полагаться только на интеграцию женщин, возникает опасность того, что их проблемы попросту утонут в большом количестве других программ. Однако сосредоточение усилий исключительно на конкретных мероприятиях в интересах женщин может привести к сегрегации таких мероприятий и во многом помешать распространению гендерной проблематики в рамках всей организации.

14. Интеграция не является размытым термином, который применим практически к любому вопросу. С годами был выявлен ряд областей, отражающих основные проблемы женщин: права, равный доступ, экономическая независимость, возможность высказывать свое мнение, нищета, производительный труд, безопасность и расширение прав и возможностей женщин g/. Недавно в предложениях по проекту (майской 1995 года) Платформы действий для Пекинской конференции выявлено 12 "важнейших проблемных областей" и изложены стратегические цели и меры по решению таких проблем (те области, по которым формулировка не была согласована по состоянию на май 1995 года, изложены в неофициальной формулировке и заключены в скобки):

- a) сохранение и увеличение бремени нищеты, ложащегося на женщин;
- b) неравный доступ к полноценному образованию и неадекватные возможности его получения;
- c) неравенство в области охраны здоровья и смежных областях;
- d) насилие в отношении женщин;
- e) содействие миру, разрешение конфликтов и смягчение последствий вооруженных и иных конфликтов для положения женщин;
- f) (экономическое равенство и независимость для женщин);
- g) (неравенство между мужчинами и женщинами в области разделения власти и принятия директивных решений);
- h) несовершенство механизмов, призванных содействовать улучшению положения женщин, на всех уровнях;
- i) (права человека женщин);
- j) (женщины и средства массовой информации);
- k) (женщины и окружающая среда);
- l) (девочки) g/.

15. В-третьих, основные программы в интересах женщин и вопросы, относящиеся к положению женщин, тесно взаимосвязаны во всем мире и в организациях. Хотя в

настоящем докладе они включены в отдельные главы, очевидно, что основные гендерные программы станут более эффективными, рациональными и понятными, если они будут направляться и осуществляться как мужчинами, так и женщинами, особенно на высшем руководящем уровне и на уровне управления программами. С другой стороны, положение женщин и их служебный рост в организации облегчались бы, если бы основные программы организации были ориентированы и нацелены на решение гендерных проблем.

16. Наконец, существует необходимость оценки прогресса, достигнутого за два десятилетия глобальных усилий по реализации программ в интересах женщин. За этот период имели место некоторые заметные достижения, однако число сохраняющихся проблем еще больше, и в мире по-прежнему царит явное неравенство. Среди положительных моментов в докладе Human Development Report 1995 Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) отмечается, что:

- продолжительность жизни женщины увеличивается на 20% быстрее, чем у мужчин;
- темпы ликвидации неграмотности и вовлечения женщины в совместное школьное обучение в развивающемся мире в два раза выше, чем у мужчин;
- более половины женщин в развивающихся странах пользуются современными противозачаточными средствами, а коэффициент рождаемости снизился с 5,4 в 1970-1975 годах до 3,6 в 1990-1995 годах;
- доля женщин на руководящих и управленческих должностях в промышленно развитых странах практически утроилась с 15% в 1970 году до 40% в 1990 году;
- в нескольких странах Северной Европы мужчины и женщины достигли практического равенства в плане их доступа к экономическим и политическим возможностям 10/.

17. Перечень задач, которые еще предстоит решить, значительно длиннее. Например, в том же докладе ПРООН отмечается следующее:

- ни в одном обществе женщины не пользуются равным с мужчинами правами; различие заключается лишь в степени неравенства, а не в его наличии;
- женщины составляют две третьих от общего числа неграмотных в мире: около 40% женщин, проживающих в развивающихся странах, являются неграмотными;
- женщины по-прежнему составляют лишь 36% от общего числа работающих, на их долю приходится одна треть национального дохода, они занимают одну десятую часть мест в парламентах и 5,5% от общего числа министерских постов;

- из 1,3 млрд. людей, живущих в условиях крайней нищеты, 70% составляют женщины;
- почти треть женщин подвергается сексуальным надругательствам в детстве или в подростковом возрасте, и почти половина замужних женщин сталкивается с бытовым насилием;
- во многих странах существующее законодательство допускает неравноправие женщин и мужчин 11/.

#### **В. Новые возможности**

18. В конце 80-х годов в системе Организации Объединенных Наций началась серьезная перестройка программ в области развития. В 1989 году Генеральная Ассамблея призвала к проведению реформы оперативной деятельности; настоятельно призвала к укреплению национального потенциала, развитию людских ресурсов и самообеспеченности; и высказалась в поддержку максимального участия в процессе развития. В 1990 году Совет управляющих ПРООН призвал к разработке новых стратегий по укреплению национальных возможностей в шести областях, первой из которых является "ликвидация бедности и участие в развитии населения на низовом уровне". В Международной стратегии развития на четвертое Десятилетие развития, также принятой в 1990 году, в качестве первой важной социально-политической цели указано расширение участия всех мужчин и женщин в экономической и политической жизни. А в новых общесистемных руководящих принципах для ликвидации нищеты в 1992 году Председатель ЭКОСОС призвал все учреждения содействовать более активному участию населения на национальном, региональном и местном уровнях 12/.

19. Особое значение для женщин имеет концепция "участия". Тщательное исследование по вопросу об участии в развитии сельских районов, проведенное Международной организацией труда (МОТ), выявило три основных принципа стратегии участия: 1) главенствующая роль населения (оно является основным участником, а не объектом процесса развития); 2) знания населения (необходимо учитывать в проектах местные знания); и 3) население включает женщин. Этот последний принцип направлен не только на переориентацию стратегий, которые в прошлом характеризовались ведущей ролью мужчин в процессе развития. При развитии на основе участия женщины выступают в качестве партнеров и равноправных участников, которые должны быть наделены правами и обладать самостоятельностью наряду с мужчинами в процессах, связанных с развитием 13/.

20. На недавно проходивших глобальных конференциях и встречах на высшем уровне вопросам, касающимся ведущей роли женщин, также уделялось повышенное внимание:

а) в Плане действий Всемирной встречи на высшем уровне в интересах детей в 1990 году (в поддержку Конвенции о правах ребенка, вступившей в силу в 1990 году) признается ключевая роль женщины в обеспечении благосостояния детей, содержится призыв к принятию мер по улучшению положения женщины и обеспечению их равного доступа к социально-экономическим услугам, начиная с девочек, и определяются основные факторы

выживания и благосостояния женщин и их детей, такие, как охрана здоровья матери, достаточное питание и образование;

б) Встреча в верхах по вопросу об улучшении экономического положения женщин, проживающих в сельских районах, проходившая в Женеве в 1992 году, имела целью привлечь внимание руководителей на всех уровнях к положению сельских женщин, особенно тех из них, которые относятся к беднейшим слоям населения, и определить задачи и стратегии, направленные на повышение их благосостояния и благосостояния семей, проживающих в сельских районах во всех странах мира;

с) в Декларации, принятой на Конференции по окружающей среде и развитию, проходившей в 1992 году в Рио-де-Жанейро, было указано, что всестороннее участие женщин необходимо для достижения устойчивого развития, а в плане действий "Повестка дня на XXI век" содержался призыв к укреплению возможностей женщин в плане развития людских ресурсов и обеспечению их активного участия в принятии решений и реализации этого плана действий;

д) в 1993 году на Всемирной конференции по правам человека в Вене было подтверждено, что права человека женщины и девочек являются неотъемлемой, составной и неотделимой частью прав человека;

е) Программа действий Международной конференции по народонаселению и развитию в Каире в 1994 году содержала главу, в которой подчеркивалась важность наделяния женщин более широкими правами и улучшения их положения, ликвидации всех форм дискриминации в отношении девочек и роли мужчин в обеспечении равноправия полов с учетом их главенствующей роли практически во всех сферах жизни; и

ф) в доклад Всемирной встречи на высшем уровне в интересах социального развития в 1995 году было включено в качестве одного из основных элементов положение о том, что правительства должны способствовать обеспечению равенства мужчин и женщин путем устранения препятствий на пути осуществления прав женщин и предоставления мужчинам и женщинам равных возможностей в плане получения дохода и образования.

21. Кроме того, в последнее время значительно больше внимания уделяется вопросам отчетности, совершенствованию управления, эффективности и оценки результатов программ систем Организации Объединенных Наций. Доклад ОИГ 1995 года по этим вопросам показал, что наряду с традиционными функциями ведения переговоров, установления норм, проведения исследований и осуществления сотрудничества в целях развития в рамках системы в последнее десятилетие появились многочисленные более насыщенные и сложные оперативные программы. Объем предоставляемых средств сокращается, и страны-доноры, как и страны, получающие помощь, все чаще настаивают на том, чтобы прежние и новые программы обеспечивали максимальную эффективность при минимуме непроизводительных затрат.

22. С учетом этих требований организации должны создать новый организационный климат и разработать новые управленческие процессы, упорядочить свою работу и

обеспечить, чтобы их руководители и сотрудники на регулярной основе четко и точно отчитывались о своей работе и о результатах осуществляемых программ. Такая работа по "управлению реформами" весьма сложна, однако многие организации уже разрабатывают процедуры стратегического планирования и управления оперативной деятельностью в целях укрепления системы подотчетности и наиболее рационального использования их скудных ресурсов 14/. Настоятельная потребность в изменении прежних методов работы и повышенное внимание к подотчетности и транспарентности должны способствовать усилиям по полной реализации многочисленных программных заявлений и обязательств в рамках системы Организации Объединенных Наций в интересах женщин и способствовать повышению их роли в организациях.

23. Наконец, в течение двух десятилетий программы в интересах женщин постепенно повышали осведомленность относительно их неравенства и проблем, с которыми они сталкиваются, а также способствовали осознанию того огромного потенциального вклада, который женщины могут и должны внести в жизнь общества и процесс развития. Многие люди во всем мире (равно как и в организациях и руководящих органах системы Организации Объединенных Наций) до сих пор плохо информированы о проблемах женщин, но, пожалуй, можно утверждать, что сейчас уровень понимания этих проблем выше, чем в прошлом. Более того, ряд известных социологов и историков отметили, что появление женщин в различных сферах общественной жизни – от уровня общины и до национального и международного уровня – является одной из великих революций XX века 15/. Эта тенденция в конечном итоге может привести к достижению "критической массы" признания и поддержки, поэтому именно сейчас требуются еще более решительные действия в поддержку женщин на всех уровнях, чем когда-либо ранее.

#### С. Нынешнее состояние, тенденции и проблемы

24. В рамках подготовки к четвертой Всемирной конференции по положению женщин ОУПЖ подготовил обзор и оценку отдельных мероприятий в различных учреждениях системы и межправительственных органах: их политики и действий по улучшению положения женщин и мер в интересах сотрудников из числа женщин; их исследований и политики, сотрудничества в целях развития, финансовой помощи и информационно-пропагандистских усилий; а также деятельности по координации и планированию в рамках системы 16/. По мнению Инспектора, программы в интересах женщин и гендерные программы в организациях системы Организации Объединенных Наций можно разделить на четыре общих группы. Ряд крупных специализированных учреждений проводят активные программы, которые являются продолжением или обновлением деятельности по улучшению положения женщин, начатой несколько лет тому назад. Сюда относятся Отдел по положению женщин и участию населения в процессе развития Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций (ФАО); специальный советник по проблемам женщин-трудящихся и осязая программа "Равенство для женщин" МОТ; и специальный советник по вопросам положения женщин, гендерным проблемам и развитию Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО).



25. Финансируемые за счет добровольных источников оперативные учреждения и программы Организации Объединенных Наций располагают своими собственными широкими гендерными программами, которые были разработаны позднее. Сюда входит программа гендерной проблематики в процессе развития ПРООН, Отдел по вопросам гендерной политики, народонаселения и развития Фонда Организации Объединенных Наций для деятельности в области народонаселения (ЮНФПА), а также программы развития женщин Детского фонда Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ), советник Мировой продовольственной программы (МПП) и старший координатор по вопросам женщин из числа беженцев в Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ).

26. В различных региональных комиссиях, департаментах, управлениях и других подразделениях Секретариата Организации Объединенных Наций осуществляются весьма различные по своим масштабам и уровню активности мероприятия, направленные на повышение роли женщин. Некоторые из этих мероприятий упомянуты в нижеследующих пунктах, а общая тема "интеграции" гендерных проблем в Секретариате вновь затрагивается в главе IV.

27. Наконец, меньшие по размеру и более специализированные учреждения, занимающиеся техническими вопросами, располагают значительно более ограниченными возможностями в плане проведения мероприятий и политики по улучшению положения женщин ввиду сложившегося убеждения, согласно которому небольшие секретариаты и зачастую высокоспециализированный технический характер их деятельности весьма затрудняют реализацию эффективных программ, направленных на улучшение положения женщин. В качестве исключения, которое все-таки возможно в этом "мужском мире", можно привести Международную морскую организацию (ИМО). ИМО разработала стратегию по интеграции женщин в морской сектор в 1988 году и активно обсуждает со своими руководящими органами и осуществляет среднесрочный план действий в этом направлении. С точки зрения людских ресурсов ИМО является одним из трех учреждений системы, которое на практике достигло своего нынешнего целевого процентного показателя численности женщин среди сотрудников категории специалистов и выше. Ее нынешний показатель в 30,6% выводит ее на первое место в рамках системы, где она далеко обгоняет другие небольшие технические специализированные учреждения (см. таблицу в главе III). ИМО также разработала политику и процедуры по борьбе с сексуальными домогательствами и рассматривает вопрос о принятии мер для решения проблем, связанных с работой/семьей, совершенствованием процедур найма и удержания большего числа сотрудников из числа женщин, а также проведением специальных учебных семинаров по просьбе сотрудников из числа женщин.

28. Эти позитивные результаты, достигнутые ИМО, показывают, что политика и мероприятия, направленные на улучшение положения женщин как в рамках основных программ, так и в области управления людскими ресурсами, могут применяться во всех учреждениях системы, в том числе и в тех, которые до сих пор не предприняли заметных усилий для решения этих вопросов. Пример ИМО также выявляет элементы, необходимые для успеха: твердое руководство и решительная поддержка руководящего звена,

динамичный консультант по вопросам женщин и активное участие руководителей программ и подразделений по подбору кадров. Однако сотрудники ИМО отдают себе отчет в том, что работа еще не завершена.

29. В рамках системы Инспектор также обнаружила некоторые общие тенденции в основных программах организаций. Во-первых, женские и гендерные программы в системе характеризуются давней и довольно впечатляющей практикой среднесрочного планирования, составления программ и руководства процессом контроля за их осуществлением. КПЖ подготовила программу действий после первой Всемирной конференции в 1975 году, а в 1985 году разработала Найробийские перспективные стратегии в области улучшения положения женщин до 2000 года, которые с тех пор являются основным программным инструментом в рамках системы 17/. КПЖ перестроила свою деятельность, с тем чтобы осуществлять программирование и координацию для Организации Объединенных Наций и всей системы и следить за осуществлением стратегий. Она также приняла долгосрочную программу приоритетных тем, которую она рассматривает с 1988 года, после чего принимаются программные рекомендации для правительств и других учреждений.

30. Кроме того, КПЖ разработала шестилетние общесистемные среднесрочные планы по улучшению положения женщины в качестве средства обеспечения общесистемной координации. Первый такой план охватывал период 1990-1995 годов, а второй предлагаемый план, принятый в 1993 году ЭКОСОС, намечен на 1996-2001 годы 18/, и его обзор и пересмотр должен быть проведен после четвертой Всемирной конференции. Кроме того, в 1988 году ЭКОСОС создал систему проводимого раз в два года процесса контроля за прогрессом, достигнутым организациями системы в деле осуществления Стратегий, результаты которого выносятся на рассмотрение КПЖ, а также проводящихся раз в пять лет обзора и оценки глобального осуществления Стратегий.

31. Эта сложная структура служит в качестве прочной основы для разработки и последующего осуществления программ в области улучшения положения женщины в течение ряда лет, а также для пересмотра и корректировки усилий по ходу осуществления этих программ и с учетом изменяющихся обстоятельств. Однако следует признать, что связанный со всеми этими стратегиями, среднесрочными планами и докладами о ходе осуществления объем документации является весьма значительным. Кроме того, довольно трудно осуществлять контроль и проводить достаточно точную оценку всех многочисленных программных заявлений, которые были сделаны.

32. О трудности оценки политики и действий в рамках системы Организации Объединенных Наций по решению женских и гендерных проблем свидетельствует весьма полезный анализ, проведенный в одной новой книге. В ней перечислены сложные моменты и различные аспекты, которые следует учитывать при выработке концепций и сопоставлении программных задач, стратегий и критериев прогресса в отношении осуществления программ в интересах женщин:

**a) задача:**

- i) основная цель (улучшение положения женщин, равенство полов, расширение прав и возможностей женщин);
- ii) средства ее достижения (интеграция, вовлечение в основное русло процесса развития);

**b) подход (всеобъемлющий, устанавливающий направления деятельности);**

**c) стратегии:**

- i) организационные (ответственность, отчетность, координация, контроль, оценка, кадровая политика);
- ii) оперативные (руководящие указания, подготовка кадров, исследования, специальные проекты, аналитические средства, программирование по странам, макрополитика, диалоги по вопросам политики);

**d) критерии прогресса:**

- i) интеграция (ресурсы, обсуждения);
- ii) равенство полов (правовые положения и нормы, развитие людских ресурсов);
- iii) расширение прав и возможностей женщины (женские движения, общественные действия, принятие директив) 19/.

33. К сожалению, объем основных финансовых и кадровых ресурсов, которые выделяются в рамках Организации Объединенных Наций на осуществление этих гендерных и женских программ, зачастую весьма невелик. ФАО создала в 1994 году свой новый Отдел по участию женщин и населения в процессе развития с семью должностями категории специалистов в целях интеграции женщин в процесс развития. В ходе осуществления межучрежденческого проекта по вопросу о равных возможностях для женщин в области занятости в МОТ было подготовлено свыше 20 рабочих документов по этому вопросу в 1992-1993 годах. А принятый в ЮНЕСКО проект программы и бюджета на 1996/1997 год содержит призыв к увеличению примерно на 22% средств, выделяемых на деятельность в интересах женщин в качестве одной из ее четырех "приоритетных групп". К сожалению, эти обязательства являются скорее исключением, нежели правилом. В других организациях кадровые и финансовые ресурсы весьма ограничены или даже ничтожны, особенно с учетом большого объема работы в связи с интеграцией гендерных вопросов во всех областях деятельности той или иной организации. Во многих или скорее в большинстве организаций программы в интересах женщин в значительной мере зависят от опыта и настойчивости одной женщины, занимающейся ее осуществлением. Финансовые

ресурсы также зачастую весьма скромны. Кроме того, большая часть имеющихся финансовых средств должна обеспечиваться за счет постоянного процесса их изыскания из внебюджетных источников, готовых оказывать содействие тому или иному специальному мероприятию или проекту в интересах женщин.

34. Финансовые и кадровые ресурсы являются лишь частью тех проблем, которые необходимо решить для включения женских и/или гендерных вопросов в программы организации. Крайне необходима поддержка на самом высоком уровне. Требуется четкая политика и стратегия, между которыми должна быть установлена надлежащая связь. Для сотрудников, занимающихся разработкой оперативных программ, и для общей информированности в гендерных вопросах весьма важную роль играет подготовка в области гендерной проблематики. Для преодоления системы сложившихся дружеских связей и инертности при осуществлении основной деятельности потребуются полная трансформация организационной структуры, ценностных установок и отношения сотрудников к гендерным вопросам.

35. Таким образом, трансформация организационной культуры является задачей огромной сложности для (как правило) одного консультанта по женской проблематике. Однако вдобавок к вышеупомянутым проблемам, связанным с оперативной деятельностью и нехваткой ресурсов, консультанту/программе по женской проблематике приходится также сталкиваться с различными формами скрытого бюрократического сопротивления. Десять из таких организационных препятствий (которые не исчерпывают все возможные варианты) были включены в весьма интересное и подробное пособие по гендерной проблематике, подготовленное в ЮНИСЕФ, и кратко излагаются ниже:

1. **отрицание** - полное отрицание наличия проблем, связанных с неравноправием полов или дискриминацией в отношении женщин;
2. **перекладывание вины** - перекладывание вины на жертву (она сама виновата в том, что не пользуется предоставленными ей возможностями);
3. **размывание** - наличие неравноправия между полами признается, однако дискриминация отрицается, и тем самым проблема развития женщины низводится до уровня благотворительности, а вопрос о расширении прав и возможностей женщин остается в стороне;
4. **избирательность** - гендерные вопросы отселяются в ходе отбора программных приоритетов и процесса осуществления программ (тем самым удается избежать расширения участия женщин, контроля и/или наделения их возможностями по улучшению своего положения);
5. **"саботаж"** - намеренное затягивание или усложнение мер, принимаемых в связи с гендерными проблемами (назначение неквалифицированного сотрудника, уделение излишнего внимания процедурным вопросам, передача простых вопросов на рассмотрение вышестоящего комитета, утеря личного дела и т.д.);

6. **"волокита"** - более явная форма затягивания или срывов программ, при которой признается необходимость обеспечения равенства полов, однако говорится, что для серьезных действий еще не настало время;
7. **демагогия** - более широкий вариант волокиты: сотрудники используют в программных документах слова и формулировки, относящиеся к вопросам расширения прав и возможностей женщин, однако их фактическая реализация остается на уровне благотворительности;
8. **"отсечение"** - назначение отдельного сотрудника по вопросам развития женщины, с тем чтобы отодвинуть это направление деятельности на второй план и изолировать его от оперативных подразделений (организационный вариант "саботажа"); эти действия можно даже выдать за эффективную стратегию в поддержку улучшения положения женщины (несомненно, что эта стратегия противодействия особенно часто встречается в рамках системы Организации Объединенных Наций);
9. **формализм** - во всех обсуждениях, касающихся "гендерных проблем", участвует женщина, которая излагает "женскую точку зрения", и, таким образом, Комитет уделяет формальное внимание формальным идеям формальной женщины на протяжении, по крайней мере, пяти формально отведенных ей минут; такой вариант часто встречается на всех уровнях руководства; и
10. **расследование** - стратегия, применяемая в качестве последнего средства, с тем чтобы продемонстрировать принятие каких-то мер в случае возникновения острой гендерной проблемы и наличия руководящих указаний относительно необходимости ее устранения, что приводит к более сложному варианту волокиты, т.е. возникает необходимость в дальнейшем расследовании проблемы, ее причин и возможных мер 20/.

36. В ходе проведенных ею бесед и анализа Инспектор поняла, что эти общие барьеры действительно существуют в рамках системы Организации Объединенных Наций, благодаря чему многие женские "программы" на самом деле не так уж эффективны. Имеют место значительные достижения и проводится большая упорная работа, однако некоторые другие "достижения" зачастую сводятся к многословным заявлениям и благим намерениям. Кроме того, программы часто осуществляются значительно более медленными темпами и куда более менее эффективным образом, чем это требуется для серьезного содействия улучшению положения женщины.

37. Хотя основные программы в интересах женщины располагают весьма ограниченными ресурсами, а также подрываются упорным организованным сопротивлением их эффективному осуществлению, они, по крайней мере, могут основываться на каких-то ресурсах "низовой поддержки". Действительно, существует немало групп или учреждений, которые поддерживают, поощряют или дополняют усилия в рамках основных программ и органов системы, занимающихся вопросами улучшения положения женщины, которые были упомянуты в начале настоящей главы:

- а) **Специальное межучрежденческое совещание по положению женщин**, обсуждаемое далее в разделе D.4 ниже, является весьма важным стимулирующим форумом, на котором регулярно встречаются те сотрудники в рамках всей системы, которые занимаются вопросами осуществления программ в интересах женщин;
- б) **неправительственные организации (НПО)**, занимающиеся активной деятельностью в областях содействия улучшению положения женщин, и, в частности, десяток крупных международных сетей представляют собой одну из наиболее динамичных групп НПО, не только направляющих деятельность на местах во всем мире, но и занимающихся разработкой политики, проведением пропагандистских кампаний, обменом информацией и анализом (см. раздел D.8 и главу IV.В.6 ниже);
- с) **Совместная консультативная группа по вопросам политики (СКГП)** финансирующих учреждений (ПРООН, ЮНИСЕФ, ЮНФПА, МПП и Международного фонда сельскохозяйственного развития (МФСР)) включает подгруппу по вопросам участия женщин в развитии, которая занимается стимулированием наращивания национальных потенциалов, в частности в рамках рассчитанного на несколько лет проекта по гендерной статистике, который обсуждается в разделе D.6 ниже;
- д) **Служба связи с неправительственными организациями (ССНПО)** Организации Объединенных Наций, которая финансируется 16 учреждениями и программами системы Организации Объединенных Наций, за счет регулярного бюджета Организации Объединенных Наций и внебюджетных средств, поступающих от двусторонних доноров, содействует развитию сотрудничества между системой и НПО во всем мире в вопросах экономического и социального развития и располагает активной программой по вопросам участия женщин в процессе развития, что является одним из основных направлений ее деятельности;
- е) Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) располагает **группой экспертов ОЭСР/КПР по вопросам участия женщин в процессе развития**, которая в период 1975-1995 годов осуществляла процесс стратегического планирования, разработки политики и составления ежегодных программ деятельности по обеспечению полного использования потенциала женщин в качестве участников и бенефициариев процесса развития 21/;
- ф) **Федерация ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС)**, представляющая около 32 000 международных гражданских служащих во всем мире, предусматривает в рамках своих программ по улучшению условий службы сотрудников проведение пропагандистской и исследовательской деятельности, направленной на улучшение положения женщин 22/;
- г) **отдельные группы сотрудников**, такие, как группа действий за равноправие в МОТ, группа за равноправие женщин в ООН, группа "пятьдесят на пятьдесят" Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) и постоянная рабочая группа по положению женщин в УВКБ, активно занимаются вопросами улучшения положения женщин в своих секретариатах;

h) **независимые исследователи, исследовательские институты** (как в рамках системы Организации Объединенных Наций, так и вне ее) и **консультанты** занимаются оценкой деятельности системы по женской проблематике и предлагают новые идеи и направления для программ учреждений (такие, как серия докладов, которую в настоящее время готовит НИИСП по вопросам учета гендерных факторов в политике в области развития 23/, или однодневная конференция в марте 1995 года на тему "Женщины и Организация Объединенных Наций", проведенная институтом им. Франклина и Элеонор Рузвельт, или же новые книги, появившиеся в течение 1995 года 24/);

i) **Комиссия по международной гражданской службе** проводит в течение ряда лет углубленный анализ специальных мер по найму женщин, сбор статистических данных о положении женщин в рамках системы и связанную с этим работу (см. главу III);

j) **Консультативный комитет по административным вопросам (ККАВ)** несколько раз проводил обзор вопросов, связанных с положением женщин, в рамках своих функций как вспомогательного органа АКК, отвечающего за координацию и совершенствование практики в кадровой и общей административной областях в рамках всей системы (см. главу III);  
и

к) **ОИГ** подготовила доклады о медленных темпах улучшения положения женщин в секретариатах организаций системы еще в конце 70-х и начале 80-х годов 25/ в дополнение к ее докладу 1994 года и настоящему докладу (весьма удручающим обстоятельством, лишний раз свидетельствующим о медленных темпах улучшения положения женщин, является тот факт, что группы, которые участвуют в этих усилиях примерно раз в 15 лет, по-прежнему считаются "участниками" этого процесса).

38. Кроме того, в основных программах в интересах женщин предпринимаются попытки придания программам в рамках системы более заметного прагматического подхода, нацеленного на достижение конкретных результатов. В совместном заявлении Межучрежденческого совещания 1994 года в адрес КПЖ в качестве определяющего элемента содействия улучшению положения женщин прямо и недвусмысленно называется **отчетность за осуществление**. Ввиду сохраняющихся ограничений в отношении роли женщин в принятии решений, неадекватных механизмов и недостаточной информированности о правах женщин и приверженности делу их обеспечения в заявлении содержался настоятельный призыв к тому, чтобы:

- организационные механизмы в рамках Платформы действий для четвертой Всемирной конференции носили четкий характер, располагали базовой структурой по осуществлению и контролю и отражали весь спектр гендерной проблематики на международном, региональном и национальном уровнях;
- структуры и механизмы в рамках более крупных организаций по улучшению положения женщин были бы пересмотрены, укреплены и переориентированы в целях решения новых и выявляющихся задач;

- время организационных изменений было перенесено с подразделений, занимающихся вопросами участия женщин в процессе развития, на механизмы, обеспечивающие отчетность, через учреждения и правительства в целях получения реальных и измеримых результатов, свидетельствующих о достижении гендерного равновесия; и
- всеобъемлющая отчетность предусматривала установление реалистичных измеримых целей, создание механизмов по обеспечению отчетности, а также мобилизацию и привлечение к сотрудничеству отдельных лиц, организаций и учреждений 26/.

39. Аналогичным образом КПЖ просила о представлении в 1995 году доклада, в котором бы анализировались существующие в рамках системы программы в интересах женщин, с тем чтобы предложить руководящие принципы по преодолению препятствий и укреплению сотрудничества в важных областях. Такой обзор, подготовленный при участии Секретариата, ПРООН, ЮНФПА и ЮНИФЕМ и при общей координации со стороны Всемирного банка, рекомендовал, в частности, следующие меры:

- передачу полномочий, связанных с отчетностью, от подразделений, занимающихся вопросами женщин, другим организационным компонентам, в том числе кадровым подразделениям, управлениям по оценке, а также руководителям и национальным сотрудникам;
- в области организационной отчетности смещение акцента с подходов, ориентированных на процесс как таковой, к более широкому реальному использованию новых подходов для достижения конкретных результатов, ориентированных на человека и нацеленных на обеспечение равенства полов;
- укрепление процесса отчетности по результатам с учетом гендерной дифференциации, межучрежденческая координация и обеспечение регулярной отчетности учреждений перед АКК, КПЖ и ЭКОСОС в целях достижения транспарентности результатов;
- распространение ответственности за принятие мер по решению гендерных вопросов между учреждениями путем расширения найма женщин, подготовки в области гендерной проблематики, принятия мер по обеспечению прямой ответственности руководителей за осуществление удовлетворительной или неудовлетворительной деятельности по решению гендерных проблем; и
- образование союза между партнерами по развитию, поощрение совместного финансирования и разработку политики и стратегий, способствующих проведению совместных мероприятий 27/.

40. Подобная решимость способствовать укреплению процесса осуществления и последующих мер, особенно в отношении оперативных программ на местах, необходима для будущего успеха основных программ в рамках системы в интересах женщин. Оценка



подходов, заключающихся в вовлечении женщин в такие программы и учета гендерных факторов, на сегодняшний день явно свидетельствует о сложностях, возникающих в ходе разработки и внедрения таких гендерных подходов.

а) Весьма подробная оценка, проведенная двумя группами экспертов ОЭСР в 1994 году, предусматривала изучение опыта стран-членов в осуществлении политики, касающейся роли женщин в процессе развития (РЖР). В исследовании было рекомендовано, чтобы программы по вовлечению женщин в процесс развития затрагивали все аспекты сотрудничества в целях развития, а также разработку политики в области развития, руководство проектами, соответствующие подходы в рамках проектов и выгоды, извлекаемые женщинами. Однако признание проблем, связанных с РЖР, не воплотилось в принятие конкретных оперативных мер. В исследовании был сделан вывод о том, что руководители учреждений должны повысить приоритетность РЖР, улучшить планирование программ и увеличить число экспертов и объем соответствующих средств, с тем чтобы преодолеть расхождение между политикой в отношении РЖР и ее осуществлением 28/.

б) НИИСР завершает исследование по проблемам учета гендерных факторов в различных программах с учетом опыта ПРООН, МОТ и Всемирного банка в их деятельности по приданию этому процессу организованного характера. НИИСР также подготовил новое исследование, в котором проводится оценка факторов и препятствий, связанных с учетом гендерных проблем в процессах государственного строительства в шести различных странах 29/.

с) В ходе проведенной УВКБ в конце 1993 года оценки было установлено, что осуществление им политики в отношении женщин-беженцев принесло положительные результаты. Однако в целом предстоит еще преодолеть значительные препятствия на пути эффективного осуществления и институционализации в УВКБ.

41. Повышение эффективности осуществления женских и гендерных программ во многом должно происходить с помощью таких обзоров и применения накопленного опыта для более четкой ориентации будущей деятельности учреждений и ее результатов на местах. Общесистемный контроль и оценка, внедрение которых все еще находится на предварительном этапе, в конечном итоге могли бы сыграть важную роль, однако в силу того, что гендерная проблематика характеризуется большим разнообразием переменных величин, руководящие принципы по оценке должны включать ее во все виды основных проблем в области развития.

42. МФСР подготовил проект кратких основных принципов по оценке гендерных проблем для подгруппы АКК по вопросам развития сельских районов в марте 1995 года на основе опыта, накопленного в ходе проведения реальных оценок и деятельности на местах ряда учреждений, которые в настоящее время подвергаются обзору и пересмотру. Другим важным шагом для каждой организации является создание механизмов отчетности и включения их в стратегии в области женских/гендерных проблем. Например, МПП предпринимает попытки усовершенствовать разработку и использование гендерных

индикаторов контроля в целях более эффективной оценки и улучшения отчетности при проведении ее деятельности в области развития и чрезвычайных мероприятий.

#### **D. Необходимые меры**

43. Инспектор делает вывод о том, что основные программы системы Организации Объединенных Наций, направленные на улучшение положения женщин, находятся на критическом этапе. Имеющиеся небольшие подразделения и консультанты по вопросам женщин добились весьма заметных успехов, располагая лишь скромными и нестабильными источниками ресурсов, и в реализации своих программ они опираются на сеть вспомогательных женских и других организаций. Однако до сих пор существуют многочисленные пробелы, а также области, в которых принимаемые меры носят чисто формальный или "символический" характер. Достигнутый прогресс явно недостаточен для эффективной интеграции женщин и обеспечения должного учета гендерных проблем, пересмотра принципов организационной культуры и эффективного улучшения положения женщин через программы системы Организации Объединенных Наций.

44. Вполне реальная угроза заключается в "охлаждении боевого духа" и замедлении темпов продвижения вперед. После 20 лет осуществления программ в интересах женщин сам процесс все еще находится на полпути. Неизбежно возникает соблазн, особенно у тех, кто на деле не так уж искренне стремится к осуществлению программ в интересах женщин, смириться с нынешним положением дел. В настоящий момент, когда понимание и поддержка необходимости улучшения положения женщин во всем мире и в рамках системы, наконец, достигает "критической массы", пойти на сохранение статус-кво означало бы оказать плохую услугу женщинам. Наоборот, крайне необходимо, чтобы система Организации Объединенных Наций еще более решительно продвигалась вперед в этом направлении.

45. На семинаре, проведенном группой ОЭСР по участию женщин в процессе развития в ходе тридцать восьмой сессии КПЖ в 1994 году, был сделан подробный обзор основных мер, необходимых для того, чтобы использовать накопленный ценой упорных усилий опыт в целях совершенствования деятельности в будущем. Участники выделили основные задачи на предстоящее десятилетие, в том числе:

- установление более конкретных общих и глобальных задач в области улучшения положения женщин;
- создание механизмов для обеспечения учета интересов женщин при решении новых проблем и использования новых открывающихся возможностей в меняющейся международной обстановке;
- укрепление взаимосвязи между помощью на цели развития и положением женщин Юга через деятельность правительственных органов, НПО, занимающихся проблемами женщин, а также ассоциаций и групп;

- распространение опыта, накопленного в ходе осуществления деятельности по вовлечению женщин в процесс развития (и решению гендерных проблем), в отношении взаимосвязи между стремлением к переменам, политической волей и организационными возможностями, позволяющими добиться перемен;
- повышение роли подотчетности доноров и получателей помощи в целях интеграции женских и гендерных проблем в процесс развития 30/.

46. Необходимы новое мышление и действия для разработки более прагматических, ориентированных на достижение результатов программ по указанным направлениям, прежде всего за счет повышения их конкретности и отчетности. В этих целях Инспектор предлагает следующие рекомендации, которые могли бы помочь укреплению руководства будущими программами в рамках системы по улучшению положения женщин, повышению их эффективности и приданию им новой, более целенаправленной ориентации.

#### 1. Эффективные программы действий в каждой организации

47. Когда в 1945 году был подписан Устав Организации Объединенных Наций и даже когда в Мехико в 1975 году собралась первая Всемирная конференция по положению женщин, возможно, существовала необходимость в создании единого учреждения в рамках системы Организации Объединенных Наций, занимающегося вопросами улучшения положения женщин. Однако сейчас такая задача потребует весьма сложной перестройки и явно является нереальной и недостижимой, а в свете интеграции гендерных проблем в программы, возможно, отнюдь не самой разумной с оперативной точки зрения. Вместо этого в целях принятия в рамках системы Организации Объединенных Наций серьезных и эффективных мер по улучшению положения женщин в будущем каждая организация системы должна создать и осуществлять как можно более эффективную программу.

48. Некоторые организации направляют значительные усилия на постепенное совершенствование и корректировку своих гендерных и женских программ, с тем чтобы сделать их всеобъемлющими и гибкими. Другие следуют более формальному подходу путем назначения координаторов, занимающихся вопросами женщин, и проведения отдельных мероприятий. Другие, в свою очередь, считают, что они мало что могут сделать для решения основных проблем женщин в своих областях деятельности.

49. Действительно, у каждой организации свои обстоятельства, сфера деятельности и сдерживающие факторы. И все же каждая организация, входящая в систему Организации Объединенных Наций, обязана проводить политику и решать задачи по улучшению положения женщин, определенные в Уставе Организации Объединенных Наций, Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, многочисленных резолюциях Генеральной Ассамблеи и других руководящих органов, а также в руководящих указаниях недавно проходивших глобальных конференций.

50. В большинстве, а, может быть, и во всех организациях системы имеющиеся координаторы и консультанты, отдельные мероприятия и общие программные направления деятельности все еще отстают от достижения целей "интеграции" усилий по решению

гендерных и женских проблем как в рамках организаций, так и всей системы. Однако усилия ряда учреждений показали, какого рода систематические меры необходимы для подготовки реалистичных и целенаправленных программ действий в рамках той или иной организации. Например, ПРООН только что разработала и обновила стратегию интеграции гендерных проблем, которая нацелена на четыре области (управление, кризисные ситуации, ликвидация нищеты и окружающая среда) в отдельных приоритетных странах в каждом регионе. Организация Объединенных Наций по промышленному развитию (ЮНИДО) провела обширные исследования с целью анализа роли и участия женщин в промышленном секторе и разработки более систематических стратегий и программ действий в целях вовлечения женщин в процесс промышленного развития. ЮНИСЕФ разработал базовые принципы обеспечения равенства и расширения возможностей женщин в целях их применения при разработке, оценке, повышении эффективности своих программ и проектов и контроля за ними, а МОТ подготовила руководящие принципы для интеграции гендерных проблем в процесс разработки, контроля и оценки своих программ и проектов 31/.

51. Каждая организация, занимающаяся оперативной деятельностью в целях развития, может разработать аналогичный систематический подход к решению этой задачи. В брошюре, подготовленной Центром Организации Объединенных Наций по населенным пунктам, кратким и исчерпывающим образом изложены меры, которые может принять каждая организация в своей области деятельности и на основе накопленного ею опыта:

- разработка всеобъемлющей политики и плана действий по внедрению гендерного подхода;
- проведение работы по обеспечению отчетности правительств и соответствующих организаций частного сектора, НПО и общинных организаций в ходе этого процесса; и
- содействие обеспечению более глубокого понимания гендерных проблем правительствами, НПО и другими участниками учебных и организационных процессов в области развития, проведению консультаций по гендерным вопросам и выработке соответствующих знаний 32/.

52. Для достижения этих общих элементов требуется принятие следующих мер:

- подготовка активистов (мужчин и женщин) в области гендерных проблем в целях контроля за включением гендерных вопросов в программы и отведения им надлежащего места в оперативной деятельности;
- включение гендерного аспекта в программные исследования, в том числе в критерии и индикаторы контроля и оценки, а также подготовка дезагрегированных по признаку пола данных;
- содействие созданию структур, на которые правительства могут опираться при оказании поддержки инициативам, ориентированным на решение гендерных проблем;

- повышение роли практических навыков и средств для интеграции проблем женщин и гендерных проблем в процесс разработки политики;
- содействие координации деятельности в интересах женщин между различными участвующими группами, а также обмен и связи на национальном, региональном и глобальном уровнях; и
- подготовка женщин по вопросам руководства, управления, техническим и связанным с ними навыкам 33/.

53. Для осуществления такой программы в каждой организации потребуется наличие определенных оперативных возможностей. Во-первых, многие женщины-координаторы были назначены на свои должности без специальной подготовки и не имели ранее накопленного опыта, и поэтому на таких должностях наблюдается частая ротация сотрудников. Организации должны подготовить или нанять и удерживать высококвалифицированных сотрудников, обладающих специальными профессиональными навыками и опытом в области гендерной проблематики, которые требуются для таких должностей. Они также должны признать то тяжелое организационное бремя, которое ложится на этих сотрудников как на лиц, добивающихся перемен, и оказывать им решительную поддержку, надлежащим образом учитывая их заслуги при продвижении по службе. Кроме того, они должны обеспечить, чтобы выделяемые ресурсы соответствовали объему программы, а не просто возлагать все обязанности на плечи одного или двух сотрудников.

54. Во-вторых, ответственность за осуществление программы и отчетность должны обеспечиваться в рамках всей организации. Гендерные программы и программы в интересах женщин не должны входить в сферу компетенции одного лишь координатора. В них должны принимать непосредственное участие высшее руководство, лица, планирующие программы и проекты, подразделения, занимающиеся контролем и оценкой, людскими ресурсами или кадрами, а также руководители программ и сотрудники на местах.

55. Очевидно, что в программах некоторых организаций гендерным проблемам и соответствующим мерам уделяется куда большее внимание, чем в других, и во всех организациях (особенно в менее крупных) в настоящее время испытывается нехватка ресурсов для программ и сотрудников. Однако во всех организациях существуют гендерные проблемы. Для того чтобы система Организации Объединенных Наций была в состоянии выполнить свои многочисленные обязательства по улучшению положения женщин и сохранить свою репутацию и руководящую роль в этой области, каждая организация должна отказаться от "формальной" деятельности в интересах женщин и разработать и осуществлять серьезную и эффективную программу, построенную на вышеуказанных принципах, для решения гендерных проблем и проблем женщин и содействия улучшению их положения. Подготовка сотрудников, обсуждаемая в следующем разделе и в главе III, имеет решающее значение для более глубокого понимания сотрудниками взаимосвязей между женщинами и секторальными или техническими проблемами.

56. Инспектор рекомендует, чтобы каждая организация системы определила и наметила свои основные программные гендерные проблемы и потребности на основе вышеупомянутого системного подхода и разработала, осуществляла и корректировала эффективные и целенаправленные планы действий по их решению, представляя соответствующие доклады своим руководящим органам. КПЖ может сыграть важную консультативную и контрольную роль в будущем, с тем чтобы помочь всем организациям разработать и осуществлять такие усилия согласованным образом как по линии отдельных организаций, так и в рамках всей системы.

## **2. Программы подготовки по гендерным проблемам**

57. Как уже отмечалось несколько раз, подготовка по гендерной проблематике является важнейшим элементом "интеграции" гендерных вопросов в программы и направления деятельности организации. К сожалению, многие организации системы до сих пор не уделяют такой подготовке должного внимания. Это означает, с одной стороны, что те лица, которые должны активно применять гендерный анализ, например сотрудники, отвечающие за планирование и оценку программ и проектов, не занимаются такой подготовкой, а, с другой стороны, что многие сотрудники даже не знакомы с гендерными проблемами и существующими путями их решения. При такой организационной культуре весьма трудно разработать успешные программы по улучшению положения женщин.

58. При этом, однако, некоторые организации добились значительного прогресса.

а) В 1987 году ПРООН начала включать элементы гендерной подготовки во все программы и проекты ПРООН. Проведенные в 1989 и 1992 году оценки показали, что такая подготовка повысила понимание гендерных проблем в ПРООН и способствовала смещению акцента с роли женщины в процессе развития к гендерному подходу. В середине 1995 года ПРООН займется подготовкой новых учебных материалов и приступит к осуществлению пересмотренной стратегии гендерной подготовки с уделением большего внимания укреплению национального потенциала и поддержки национальных групп лиц, занимающихся подготовкой по гендерной проблематике 34/.

б) УВКБ создало в 1989 году учебную программу "Планирование в интересах людей" (ПИЛ) для оказания помощи женщинам из числа беженцев. Свыше 1 100 человек приняли участие в двухдневном семинаре, на котором был дан анализ гендерных факторов в программах для беженцев в целях более эффективной защиты и участия 35/. В 1994 году программа была расширена за счет включения в нее вопросов подготовки женских групп местного населения и сотрудничества с ними в целях повышения их потенциала, однако до сих пор она отстает от быстрых темпов роста деятельности в рамках гуманитарных программ УВКБ в последние годы.

в) МУНИУЖ является единственным учреждением в системе Организации Объединенных Наций, занимающимся научно-исследовательской и учебной деятельностью по улучшению положения женщин. Он подготовил свыше 1 000 человек в области статистики и показателей в отношении женщин; женщин, водоснабжения и санитарии; а также женщин и новых и возобновляемых источников энергии в развивающихся странах.

В проекте (майской) Платформы действий для четвертой Всемирной конференции в предварительном порядке содержится призыв к укреплению МУНИУЖ и повышению его роли в качестве координационного центра профессиональной подготовки по гендерным вопросам в рамках системы.

d) По просьбе Совета ФАО эта организация разработала и осуществила в 1992-1993 годах двухгодичную программу подготовки. В рамках этой программы было подготовлено свыше 700 человек с уделением основного внимания факторам, определяющим важность женской проблематики, и путям ее включения в планы и проекты. В результате возник спрос на дополнительные курсы и учебные материалы в целях применения гендерного анализа в конкретных областях, расширения подготовки на местах и разработки ряда более конкретных пособий по проведению гендерного анализа 36/.

e) Правление ЮНИСЕФ признало необходимость тщательной подготовки всех сотрудников ЮНИСЕФ и их партнеров на национальном уровне в области разработки целенаправленных гендерных программ, что было подтверждено проведенной в 1992 году несколькими донорами оценкой. В качестве основы для стратегии ЮНИСЕФ по включению гендерной проблематики во все программы был разработан комплексный учебный пакет. На сегодняшний день подготовлено 1 060 сотрудников ЮНИСЕФ и 7 800 представителей правительств и НПО 37/.

f) ЮНФПА проводит широкую гендерную подготовку своих сотрудников в штаб-квартире и на местах в течение ряда лет. На семинарах, организуемых в середине 1995 года, основное внимание уделяется стратегическим и аналитическим аспектам переключения с узкой концепции "женщины в процессе развития" на более широкий гендерный подход, а также обеспечению того, чтобы гендерные проблемы были включены во все программы и проекты ЮНФПА на национальном уровне;

g) МОТ также подготовила обширную подборку материалов по гендерной проблематике в области занятости, в которых анализируются концепции и подходы к равенству полов, реализации таких концепций в МОТ и нынешним проблемам трудящихся женщин в различных регионах мира и которые будут использоваться в течение 1994 и 1995 годов 38/.

59. Как и программа действий, гендерная подготовка в каждой организации необходима для того, чтобы система Организации Объединенных Наций, каждое из ее учреждений выполнили свои обязательства и сохранили свой авторитет в деле глобального улучшения положения женщин. Инспектор считает, что успешная деятельность, проведенная в вышеуказанных учреждениях, позволяет получить немало полезных сведений, которые могут быть адаптированы и использованы в других организациях. Она рекомендует, чтобы каждая организация, будь то в двустороннем порядке или через Межучрежденческое совещание, а также при поддержке КПЖ провела тщательную оценку программ гендерной подготовки уже существующих в системе, а затем выбрала соответствующие элементы и приспособила их к своим нуждам. Эти элементы следует использовать в рамках регулярных программ подготовки руководителей в организациях или специальных учебных

программ, охватывающих, по крайней мере, тех сотрудников, которые занимаются планированием, осуществлением, контролем и оценкой программ и проектов в области оперативной деятельности.

60. Кроме того, большое значение гендерной подготовки обуславливает более тщательную оценку результатов, полученных в результате ранее проводившейся деятельности в рамках системы Организации Объединенных Наций. Ряд учреждений указали на необходимость учета обзоров, которые различные учреждения проводили в связи с их программами, встреч лиц, занимающихся гендерной подготовкой, и имевших место в прошлом попыток организации межучрежденческой гендерной подготовки. Было бы весьма полезно определить более конкретным образом, какие именно формы гендерной подготовки оказались успешными и какие реальные последствия они имели для понимания гендерных проблем и применения гендерных концепций в организациях. ОУПЖ и Межучрежденческое совещание могли бы внести полезный вклад в будущие мероприятия в этой области.

### **3. Целенаправленная ориентация анализа программ**

61. Как указывалось выше, в рамках системы основные программы по улучшению положения женщин имеют давно сложившуюся структуру стратегий и общесистемных планов, которыми они руководствуются в своей работе, наряду с некоторыми процессами контроля и оценки достигнутого прогресса. Общесистемное программирование и координация сложных совместных программ системы Организации Объединенных Наций в течение целого ряда лет оставалось невыполнимой задачей. Инспектор полагает, что, хотя процесс разработки программ по улучшению положения женщин и оставляет желать лучшего, он, пожалуй, гораздо ближе к достижению этой цели, чем любая другая основная область деятельности, и во многом способствовал укреплению общесистемных усилий, направленных на улучшение положения женщин.

62. Однако при этом планирование, программирование, оценка и последующая деятельность должны быть надлежащим образом ориентированы:

а) Межправительственные цели и задачи, которые были поставлены, как уже отмечалось, являются весьма "размытыми" в том, что касается конкретных направлений, методов, сроков и исполнителей. С учетом этих ограничений контроль и оценка с высокой степенью точности недостижимы и могут носить лишь приблизительный характер;

б) Задачи в области программирования становились значительно более сложными по мере того, как глобальные конференции в 90-е годы открывали важные новые перспективы, аспекты и цели в рамках программ в интересах женщин, которые должны согласовываться и увязываться с будущими программами;

с) Организации, как указывалось выше, в настоящее время в большей степени переключаются на "стратегический подход", который характеризуется гибкостью и приспособляемостью к меняющимся обстоятельствам. Таким образом, будущая деятельность в области составления программ должна не замыкаться в узких и общих рамках целей,



намечаемых на пять или десять лет вперед, а учитывать острые возникающие потребности, такие, как проблемы женщин-беженцев, которые уже сейчас требуют значительно большего внимания, чем им уделялось в прошлом;

d) Пожалуй, самая главная проблема заключается в том, что весьма слабая укомплектованность кадрами основных программ в интересах женщин практически во всех организациях системы Организации Объединенных Наций требует, чтобы при общесистемном планировании, программировании и оценке не оказались отодвинутыми на задний план непосредственные усилия по разработке и осуществлению основных исследовательских, учебных и проектных мероприятий и деятельности по интеграции гендерной проблематики. Многие сотрудники, занимающиеся программами в интересах женщин, выражали озабоченность в связи с напрасной работой по подготовке докладов в области планирования и оценки, которые оказывались в конечном итоге бесполезными или мало полезными по сравнению с затраченным на них временем. В свою очередь КПЖ в 1993 году настоятельно призвала к тому, чтобы в будущем общесистемном плане по улучшению положения женщин использовался более стратегический подход, чтобы он был более сжатым и включал более подробные положения о стратегии, сроках, конкретных мерах, ресурсах и распределении ответственности за осуществление 39/.

63. Таким образом, Инспектор рекомендует сохранить существующие критерии и стимулы в области общесистемного планирования и особенно оценки последующих мер, однако придерживаться весьма прагматического подхода к ним, как всего лишь части основных программ по улучшению положения женщин. Она полагает (и этот вопрос затрагивается в последующих разделах настоящего доклада), что существующие проблемы, связанные с обработкой большого количества бумаг, можно заметно сократить путем создания в рамках ОУПЖ на постоянной основе специального подразделения, занимающегося вопросами общесистемного программирования и последующих мер, укрепления координационной деятельности Межучрежденческого совещания и более активного взаимодействия с КПЖ в целях оптимизации деятельности по программированию и превращению ее в фактор, который не только не мешает, но и самым динамичным образом способствует разработке основных программ по улучшению положения женщин в рамках системы.

64. Как уже упоминалось, самым важным является то, что отчетность и прозрачность все шире признаются в качестве основных факторов достижения значительно более эффективного процесса принятия решений, результатов и воздействия международных программ. Это в особенности относится к программам в интересах женщин, о чем свидетельствуют не только решительные заявления, сделанные в 1994 году Межучрежденческим совещанием по вопросам отчетности и ответственности, о котором уже говорилось выше, но и раздел ежегодного доклада ЮНИСЕФ Progress of Nations, содержащего оценку мировых статистических данных и других показателей прогресса в отношении женщин 40/, а также важные глобальные политические инициативы, такие, как требования об отчетности в области соблюдения прав человека женщин 41/. Внедрение и использование усовершенствованной, прозрачной и прагматической системы контроля и последующих мер в рамках общесистемных программ по улучшению положения женщин может внести заметный вклад в эти усилия.

#### **4. Регулярное проведение межучрежденческих совещаний**

65. После первой глобальной конференции по вопросам женщин в Мехико в 1975 году было создано Специальное межучрежденческое совещание по положению женщин. Представители различных учреждений и программ проводят встречи в течение двух дней в связи с ежегодными сессиями КПЖ; в марте 1995 года они провели свое девятнадцатое совещание. При поддержке со стороны ОУПЖ на этих совещаниях обсуждались вопросы программирования и координации оперативной деятельности, подготовки докладов и прочие аспекты. На совещании ежегодно представляется совместное заявление, адресованное КПЖ, а также доклад Административному комитету по координации (АКК).

66. Затрагивался в ходе дискуссий и вопрос о ликвидации межучрежденческих совещаний после Пекинской конференции. Объяснялось это вполне обоснованной необходимостью усовершенствования механизмов АКК и проведения абсолютно минимального количества совещания межучрежденческих органов или же включения Межучрежденческого совещания в рамки какого-то другого существующего межучрежденческого органа. Однако многие другие полагали, что эти совещания весьма важны, выполняют необходимую функцию и должны продолжаться, так как в случае включения их в рамки какого-то другого органа они утратят свою основную цель достижения интеграции. Предложения по проекту (майской) Платформы действий для четвертой Всемирной конференции содержат многочисленные упоминания о важности укрепления общесистемного планирования, последующих мер и координации в период 1995-2000 годов для обеспечения осуществления Платформы действий, однако не содержат конкретного упоминания о Межучрежденческом совещании 42/.

67. Инспектор полагает, что ликвидация Межучрежденческого совещания или его слияние с другим органом было бы серьезной ошибкой и нанесло бы удар по общесистемным усилиям в области улучшения положения женщин. Ежегодные совещания, проводившиеся в течение девятнадцати лет, оказались весьма полезными. Об их сохраняющемся потенциале свидетельствует решительное совместное заявление по стратегическому планированию, отчетности и мерам по ведению диалога, с которым Совещание обратилось к КПЖ в 1994 году. Большая ценность совещаний заключается в том, что они позволяют сотрудникам, занимающимся вопросами женщин в каждой организации, встречаться ежегодно и разрабатывать совместные программы и доклады, а также координировать свои действия. Некоторые сотрудники отмечали, что, в частности, небольшие технические учреждения полностью зависят от межучрежденческого совещания как единственного форума, который информирует их об общих событиях, касающихся улучшения положения женщин в рамках системы. Далее, после 19 лет деятельности Межучрежденческого совещания на специальной основе оно является отнюдь не новым, а давно сложившимся и эффективно функционирующим органом, который будет весьма трудно заменить каким-то иным механизмом.

68. Проведение межучрежденческих совещаний одновременно с сессиями КПЖ также создает для представителей учреждений, ОУПЖ, КПЖ, НПО и других незаменимую возможность с точки зрения проведения предметных обсуждений с представителями учреждений в рамках системы и разработки новых инициатив и мероприятий. Инспектор

участвовала в работе многих сессий КПЖ и убеждена в том, что нигде в системе Организации Объединенных Наций нет такого другого координационного центра, где все различные основные участники крупных программ системы могут взаимодействовать столь интенсивным и продуктивным образом, как это происходит на сессиях КПЖ.

69. Таким образом, Инспектор рекомендует, чтобы статус проводящегося в течение девятнадцати лет Специального межучрежденческого совещания по вопросам женщин был "урегулирован" и чтобы он стал постоянным органом АКК и был признан в качестве важного механизма общесистемной разработки и осуществления основных программ по улучшению положения женщин. Отказ от его "специального" статуса также должен сопровождаться мерами по уточнению целей, функций и мероприятий Совещания таким образом, чтобы его повестка дня стала более конкретной и позволяла содействовать осуществлению программ в интересах женщин и обеспечивать их взаимодействие с КПЖ на основе тщательно подготовленного ряда прагматических, целенаправленных и совместных мероприятий и процессов. Существующие связи между этим совещанием "сотрудников по вопросам женщин" с исполнительным руководством в каждой из организаций и механизмами разработки политики и принятия решения в Организации Объединенных Наций также необходимо тщательно изучить, с тем чтобы Межучрежденческое совещание могло бы функционировать в рамках системы максимально эффективным образом.

#### 5. Оценка и укрепление ресурсов

70. Инспектор выражает сожаление в связи с тем, что она не смогла включить перечень общесистемных источников ресурсов для программ по улучшению положения женщин в данное исследование (хотя она провела некоторые сопоставления положения ОУПЖ с точки зрения наличия ресурсов в рамках Секретариата Организации Объединенных Наций в главе IV). Этот недостаток в значительной мере вызван тем, что она не полностью осознала степень нехватки ресурсов для программ в интересах женщин, однако выявила это в ходе своего исследования.

71. Предложения по проекту (майской) Платформы действий для четвертой Всемирной конференции предусматривают более эффективное использование имеющихся ресурсов и мобилизацию адекватных средств из многочисленных источников во всем мире для достижения ее целей. В них также содержится призыв к фондам в области развития и программам системы Организации Объединенных Наций ("по меньшей мере удвоить" или "рассмотреть соответствие") ресурсов, выделяемых на ликвидацию неравенства между мужчинами и женщинами в рамках их мероприятий по оказанию технической помощи, однако нет никаких конкретных текущих данных 43/. Неофициальный анализ, проведенный АКК и другими органами, позволяет предположить, что общий объем ресурсов, выделяемых непосредственно на цели улучшения положения женщин на двухгодичной основе, составил порядка 24 млн. долл. США в период 1988-1989 годов, 62 млн. долл. США в 1990-1991 годах (но с той оговоркой, что данная цифра не являлась ни точной, ни сопоставимой) и 20 млн. долл. США в 1992-1993 годах. Однако признается, что в настоящее время не имеется точных средств определения объема этих ресурсов 44/.

72. Таким образом, никто в действительности не знает, какие ресурсы и в каком объеме в настоящее время направляются на основные программы в интересах женщин в рамках системы Организации Объединенных Наций и каким образом они распределяются. По всей видимости, можно утверждать, что объем этих ресурсов "весьма невелик", с учетом того, что половина населения мира непосредственно затрагивается тем, насколько эффективно осуществляются эти программы. Для обеспечения в будущем общесистемного планирования, программирования, отчетности и результативности весьма важно как можно точнее определить уровни имеющихся ресурсов, с тем чтобы сделать надежную оценку того, что может быть достигнуто за счет этих программ.

73. Инспектор рекомендует, чтобы первой задачей КПЖ, ОУПЖ и Межучрежденческого совещания после Пекинской конференции стала подготовка общесистемных данных о нынешнем укомплектовании кадрами и финансировании на двухгодичной основе основных программ по улучшению положения женщин в каждой организации в соответствии с общей методологией, которая обеспечила бы наиболее оптимальное сведение воедино и сопоставление данных наряду с максимальным упрощением этого процесса, с тем чтобы свести до минимума количество бумаг. В ходе анализа (и будущего общесистемного программирования в интересах женщин в целом) должны быть четко определены те мероприятия, которые будут финансироваться за счет регулярного бюджета, и те, по которым будут изыскиваться внебюджетные и добровольные источники финансирования. Такой анализ должен быть опубликован и представлен КПЖ в качестве "базового" анализа по определению объема ресурсов, имеющихся в настоящее время в рамках системы для основных программ по улучшению положения женщин. Затем этот объем может быть сопоставлен с тем, который будет выделяться организациями в ближайшем будущем, с тем чтобы определить, в какой мере будут использоваться возросшие ресурсы.

74. Транспарентность, обеспечиваемая этим анализом, может послужить и другим важным целям. Можно было бы обратиться к учреждениям с просьбой представить сопоставимые данные за 1984-1985 годы, с тем чтобы убедиться, в какой мере поддержка программ в интересах женщин изменилась за последнее десятилетие. Такой анализ также был бы весьма показательным в плане сопоставления реальных ресурсов, имеющихся в настоящее время в рамках системы, с теми серьезными задачами и проблемами по интеграции программ в интересах женщин в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. Кроме того, такая информация могла бы быть весьма полезной для сопоставления ресурсов программ в интересах женщин с общим ежегодным объемом расходов в рамках системы Организации Объединенных Наций. Например, сметная сумма в 10 млн. долл. США (половина от упомянутой выше цифры за 1992-1993 годы) от общесистемного объема ресурсов, непосредственно выделенных на цели улучшения положения женщин в 1993 году, составляет всего 0,00156 от суммы общесистемных расходов в 1993 году в размере 12,8 млрд. долл. США, которая указывается в докладе ОИГ по вопросу о подотчетности, подготовленном в 1995 году 45/. Эта цифра составляет одну шестую процента, т.е. ничтожную сумму по сравнению с примерно 50% женщин от общей численности населения в мире. Аналогичные сопоставления с общим объемом ресурсов могли бы быть проведены во всех организациях.

**6. Новые инициативы: пример гендерной статистики**

75. Какими бы убедительными ни были слова в защиту интересов женщин, их необходимо подкреплять цифрами, с тем чтобы реально повлиять на проводимую политику и помочь женщинам понять, каким образом меняется их жизнь. В 70-е годы существовало очень мало статистических показателей, которые могли бы дать ответ даже на самые простые вопросы.

76. Однако к 80-м годам положение улучшилось, и Статистическое управление наряду с другими подразделениями и программами Организации Объединенных Наций и при поддержке других учреждений и консультантов в рамках системы провело подробные консультации. С самого начала их цель заключалась в разработке статистического справочника, который бы был привлекательно оформлен, содержал глубокий анализ и нетехнический текст. Участники также стремились представить цифры и анализ, которыми могли бы пользоваться женщины, средства массовой информации и лица, выступающие за улучшение положения женщин во всем мире; информировать их о том, в какой мере женщины участвуют в экономической, политической и семейной жизни; и оказывать поддержку призывам, направленным на то, чтобы убедить директивные органы в государственном и частном секторах изменить политику, которая является несправедливой по отношению к женщинам.

77. Созданный в результате справочник *The World's Women 1979-1990* 46/ имел громкий успех. Он был распродан за четыре месяца и с тех пор стал бестселлером среди всех когда-либо издававшихся исследовательских публикаций Организации Объединенных Наций. О нем писали средства массовой информации во всем мире, а газета "Нью-Йорк таймс" упомянула о нем как о "первой попытке определить с помощью статистических данных место женщины в обществе". Основные факторы, которые определили такой успех, заключались в наличии достаточных средств для публикации, в проведении высокопрофессиональной работы и межучрежденческого сотрудничества не только в целях избежания дублирования усилий, но и использования имеющихся ресурсов и опыта. Статистическая комиссия Организации Объединенных Наций впоследствии приветствовала деятельность по вопросам гендерной статистики и способствовала применению ее аналитического и нацеленного на пользователя подхода и в других социальных областях.

78. В последнее время наблюдается рост интереса к применению гендерной статистики в качестве средства воздействия на политику и планирование в целях улучшения положения женщин. Все чаще предпринимаются попытки решения накопившихся в прошлом проблем, таких, как количественное изменение экономической деятельности женщин, точный анализ данных о семейных хозяйствах и заполнение пробелов в охвате различных тем, например доступа к получению кредитов или участия в процессах принятия решений. Национальные и международные учреждения предпринимают активные усилия по развитию концепций и методов сбора, компиляции и распространения гендерных данных. Долгосрочная цель заключается в интеграции гендерной статистики в осуществляемые статистические программы в целях получения более полной и объективной картины положения женщин и равенства полов.

79. В рамках системы Организации Объединенных Наций Отдел статистики совместно с СКГП/Подгруппой по вопросам участия женщин в процессе развития приступил к осуществлению рассчитанного на три года проекта (1992-1995 годы) по созданию национального потенциала в целях подготовки публикаций по гендерной статистике, с тем чтобы содействовать разработке программ с учетом гендерных проблем. В результате осуществления этого проекта было подготовлено руководство по компиляции и организации статистических данных на национальном уровне и были проведены региональные и субрегиональные семинары для ознакомления с этим руководством, составление которого завершается в 1995 году, и подготовки пользователей и разработчиков. Кроме того, в 1995 году Организация Объединенных Наций выпустит второе издание *The World's Women*, охватывающее весь период с 1970 по 1995 год; в нем будет также содержаться информация по таким новым темам, как женщины-беженцы и влияние преступности на женщин.

80. Инспектор считает деятельность в области гендерной статистики весьма важной по ряду причин. Во-первых, как указывается в первых двух пунктах настоящего подраздела, крайне важно информировать людей во всем мире о положении и прогрессе женщин в различных областях в качестве отправного пункта для принятия обоснованных решений. Для расширения этой деятельности еще многое предстоит сделать, и Инспектор надеется, что этому процессу будет оказана решительная поддержка, которой он заслуживает.

81. Во-вторых, деятельность в области гендерной статистики является убедительным примером успешного и тесного взаимодействия между учреждениями. Публикация *The World's Women 1995* была подготовлена при поддержке 11 партнеров: ДЭСИАП/Отдел статистики Организации Объединенных Наций, ЮНИСЕФ, ЮНФПА, ПРООН, ЮНИФЕМ, ОУПЖ/секретариат четвертой Всемирной конференции по положению женщин и Департамент общественной информации Организации Объединенных Наций, а также МУНИУЖ, МПП, ЮНЕСКО и ВОЗ. К проекту по подготовке национальных публикаций в области гендерной статистики СКГП/Подгруппы по вопросам участия женщин в развитии имеют отношение ЮНФПА, ЮНИСЕФ, ПРООН, ЮНИФЕМ, МПП и МФСР. К совместным межучрежденческим усилиям присоединяются и другие организации, например, ЮНИДО в рамках своего проекта в области гендерных статистических данных о роли и положении женщин в обрабатывающей промышленности, подготовленного в сотрудничестве с другими отделами статистики в рамках системы. Судя по всему, такие усилия будут продолжаться в области гендерной статистики и после Пекинской конференции, однако Инспектор полагает, что подобное тесное сотрудничество необходимо также поощрять и в других важных областях общесистемных программ по улучшению положения женщин.

82. В-третьих, Инспектор считает, что первый доклад *The World's Women* является особенно важным как знаменующий некий поворотный пункт: в нем воплотилось новое мышление и решительные действия, необходимые для того, чтобы шагнуть в неизведанное и никогда ранее не предпринимавшееся, что и дало успешные результаты. Программы по улучшению положения женщин в рамках системы нуждаются именно в такого рода предвидении, новаторском подходе и поддержке, с тем чтобы они могли способствовать активизации деятельности и обеспечению ее динамичного характера. Именно с учетом

скромных ресурсов гендерных программ творческий подход сотрудников станет решающим фактором содействия улучшению положения женщин. Важно сохранить набранные темпы, определив следующие основные задачи. Возможно, системе Организации Объединенных Наций удастся сыграть важную стимулирующую роль в глобальных усилиях по обеспечению на микроэкономическом уровне финансирования групп женщин с низким доходом или зарождающейся предпринимательской деятельности женщин в рамках более широкой стратегии устранения проблем нищеты и преодоления неравенства полов 47/. А может быть, система сумеет придать необходимый импульс делу борьбы с различными формами злоупотребления и насилия в отношении женщин 48/.

83. Наконец, в-четвертых, Инспектор считает, что решение сделать издание *The World's Women* привлекательным, высококачественным и нетехническим имело определяющее значение. Этот успех весьма убедительно свидетельствует о необходимости отказаться от высокопарного и скучного "ооновского жаргона" и обратиться к всемирной аудитории с привлекательной и убедительной информацией, что и обсуждается в нижеследующем разделе.

#### **7. Распространение и качество информации**

84. АКК отметил в 1992 году, что система Организации Объединенных Наций "занимается информационной деятельностью" и что "сбор, анализ и распространение информации являются основным занятием Организации". В мире, где бурными темпами продолжается "информационная революция", даже наиболее развитые страны не в состоянии быть в курсе всех событий без международных программ сотрудничества.

85. Однако небольшие программы по улучшению положения женщин в организациях до сих пор не способны реальным образом выполнить эту важную функцию. Нехватка ресурсов наряду со сложными задачами по интеграции и стимулированию соответствующей деятельности ограничивают их способность стать центрами информации по проблемам женщин или осуществлять обширную работу по отбору, анализу и обработке информации в их различных специальных областях. Некоторые мероприятия по созданию баз данных проводятся, однако, судя по всему, они в основном носят нерегулярный и ограниченный характер (и, возможно, останутся такими, если не будут выделены достаточные ресурсы на эту важную деятельность в организациях по "информационному охвату").

86. Организации подготовили в течение ряда лет некоторые весьма важные и полезные публикации: в Приложении II к настоящему докладу содержится выборочная библиография, свидетельствующая об их разнообразии и охвате. Однако Инспектор провела некоторый поиск с помощью библиотек МОТ и Организации Объединенных Наций в Женеве, который показал, что эта подборка носит ограниченный характер. Тщательный поиск по банкам данных поможет найти цитаты из сотен публикаций в рамках системы,

касающихся женщин, однако многие из них были изданы одно-два десятилетия тому назад и представляют собой технические документы или проектные доклады. Если такие документы весьма важны для исследователей-специалистов, для широкого читателя они представляют лишь ограниченный интерес. Далее, до сих пор мало сделано для того, чтобы потенциальная глобальная аудитория, интересующаяся вопросами улучшения положения женщин, смогла узнать о том, что в состоянии предложить в этой области система Организации Объединенных Наций.

87. Аналогичная проблема существует и в связи с компьютеризованными базами данных. Консультативный комитет по координации информационных систем подготовил свой пятый и последний справочник источников информации в системе Организации Объединенных Наций в 1994 году. В его тематическом индексе значилось почти 50 таких баз данных, содержащих материалы по проблемам женщин во всем мире, однако почти все из них были небольшими по объему и зачастую лишь незначительная часть этих материалов имела непосредственное отношение к женщинам. Далее, практически ни к одной из этих баз данных не был обеспечен доступ в интерактивном режиме. Дополнительные поиски через сеть "Интернет" показали, что Организация Объединенных Наций в Нью-Йорке предоставляет доступ в интерактивном режиме к некоторым данным о своих нынешних глобальных конференциях, включая порядка 30 документов по четвертой Всемирной конференции по положению женщин. Однако в ходе дальнейшего поиска выяснилось, что среди учреждений системы только Программа добровольцев Организации Объединенных Наций в настоящее время может предложить конкретную информацию в интерактивном режиме о своей деятельности по улучшению положения женщины.

88. Столь ограниченное участие учреждений системы в предоставлении информационных услуг в интересах женщин можно понять с учетом постоянной нехватки ресурсов, однако важно изменить такое положение в будущем. Несмотря на два десятилетия согласованных действий по прекращению дискриминационного отношения к женщинам в средствах массовой информации и обеспечению их более широкой занятости, политика и направленность средств массовой информации по-прежнему характеризуются доминирующим положением мужчин и зачастую циничным и односторонним изображением женщины. Кроме того, значительное число женщин в развивающихся странах до сих пор практически не затронуто современными средствами массовой информации и не имеют к ним доступа 49/. Предложения по проекту (майской) Платформы действий для Пекинской конференции включают стратегические цели расширения возможностей для женщин выражать свои мнения и участвовать в принятии решений в средствах массовой информации и через них, а также содействия созданию более объективного образа женщины в средствах массовой информации 50/.

89. В то же время (и в качестве вынужденной меры ввиду медленных темпов перемен и контролируемых средств массовой информации) наблюдается широкое распространение во всем мире деятельности женщин в области налаживания связей. Женские НПО создают сети, союзы и объединения, организуют конференции и совещания, а также издают информационные бюллетени и обширные потоки документации. В частности, они воспользовались теми возможностями, которые открывают персональные компьютеры и новые средства телекоммуникации, для создания крупных компьютеризованных сетей,



связанных между собой через "Интернет", телефонную и спутниковую связь во всем мире. Многие из наиболее активных таких сетей расположены в развивающихся странах Юга.

90. Медленный прогресс в деле обеспечения равноправия в средствах массовой информации, отсутствие доступа к ним для многих женщин, а также динамичное распространение альтернативных и компьютеризованных средств информации среди женских групп во всем мире - все эти различные, но взаимосвязанные явления указывают на необходимость более эффективной и активной информационной роли организаций системы Организации Объединенных Наций.

91. Инспектор рекомендует, чтобы организации на индивидуальной или коллективной основе расширяли свои усилия по сбору, анализу, подаче и распространению высококачественной нетехнической информации по программам в интересах женщин с целью расширения их охвата. Она полагает, что организации также должны найти пути укрепления своих программ на основе более активного информационного обмена с многочисленными женскими (и другими) НПО и женскими (и мужскими) аудиториями во всем мире, совершенствовать обработку информации в соответствующих предметных областях и сделать имеющиеся в их распоряжении документы более привлекательными и доступными для их пользователей. Прогресс может быть достигнут за счет совместной деятельности между учреждениями; на основе использования услуг консультантов по охвату женщин средствами массовой информации, их методов и качества подготавливаемых материалов; а также благодаря сознательным усилиям по поиску и использованию новых каналов связи, таких, как "Интернет", которые в будущем будут становиться все более важными, особенно для женщин.

92. В частности, как показывает пример с гендерной статистикой, эти усилия будут значительно более успешными, если их осуществлять на совместной и привлекательной основе. Учреждения должны определить области, в которых они могут объединить свои ресурсы, глобальные сети и опыт с другими учреждениями и заинтересованными сторонами вне системы, с тем чтобы предложить новые и представляющие интерес информационные продукты. Затем им необходимо будет представлять и рекламировать эти продукты наиболее эффективным образом. Этого можно добиться следующими средствами:

а) отказ от удручающего жаргона, который требуется (или воспринимается как таковой) при подготовке докладов для межправительственных органов, в пользу подачи конкретной, нетехнической и привлекательной информации;

б) стратегии в области средств массовой информации, направленные на достижение скромных, но тщательно выбранных целей, достигающие глобальной аудитории и информирующие ее о том, какие сведения имеются в наличии и как их получить; и

с) новые продукты, такие, как настенные схемы, брошюры, пакеты и информационные материалы, а также интерактивные диски, КД-ПЗУ, электронные "доски объявлений" сети "Интернет", "адресная информация" и "абонентские пункты", которые максимально упрощают для потенциальных читателей или зрителей возможность получения

информации, содержащейся в системах по улучшению положения женщин в рамках системы.

93. В эпоху средств молниеносной глобальной коммуникации и компьютеризированной подготовки публикаций возможности нарождающегося "информационного века" поистине огромны и до сих пор едва изучены. Занимающиеся вопросами женщин подразделения в рамках системы должны продолжать свои творческие усилия, которые они уже продемонстрировали в работе по некоторым направлениям, возглавив деятельность по использованию информации в целях развития в интересах народов мира, которым в конечном итоге и служит система Организации Объединенных Наций.

#### **8. Взаимодействие с НПО**

94. В 1993 году ОИГ подготовил доклад о возможных путях более активного взаимодействия системы Организации Объединенных Наций с местными и международными НПО и правительствами на низовом уровне в области оперативной деятельности в целях развития. В докладе рассматривалась важная роль НПО в успешном применении новых подходов на основе участия, их динамичный рост в качестве партнеров в процессе развития, возросшее влияние на глобальный процесс принятия решений, а также пути взаимодействия учреждений системы с НПО через создание сетей, обмен информацией, наращивание потенциала и разработку программ подготовки и совместной деятельности на местах 51/.

95. В докладе ПРООН Human Development Report за 1993 год также рассматривается вопрос об увеличении числа, росте влияния, повышении пропагандистской роли и статуса НПО, а также о том, каким образом они отражают требования людей во всем мире в отношении более широкого участия в жизни общества и в государственных институтах 52/. В последнее время внимательные наблюдатели следят за весьма важными тенденциями и последствиями меняющихся взаимоотношений между правительствами, НПО и международными организациями в области оперативной, гуманитарной и пропагандистской деятельности. Некогда прохладные отношения ушли в прошлое, и сейчас следует задуматься о новых методах сотрудничества в целях содействия интересам международного сообщества (см. также обсуждаемые в главе IV.В.6 конкретные политику и проблемы в отношении взаимодействия с НПО в самой Организации Объединенных Наций).

96. Роль НПО особенно важна в программах в интересах женщин. Многие из крупнейших НПО, которые уже получают ежегодно миллиарды долларов в виде финансирования на цели развития, располагают конкретными программами или приоритетными направлениями деятельности по поощрению сотрудничества, расширению возможностей и экономической свободы для женщин и семей. НПО также играют влиятельную роль не только в деятельности в области развития, но и в других областях, представляющих интерес для женщин, таких, как права человека и гуманитарная помощь. Кроме того, НПО могли бы играть весьма заметную роль в сотрудничестве с учреждениями системы Организации Объединенных Наций по реализации целей Платформы действий для четвертой Всемирной конференции во всех странах. Эта тема затрагивалась, однако ей не уделяется то внимание, которого она заслуживает.

97. Динамичная и активная пропагандистская деятельность НПО проявляется в их заметно возросшем участии в глобальных конференциях. Хотя нижеследующая таблица является неполной и порой содержит лишь приблизительные данные, она отражает быстрый рост и нынешние широкие масштабы участия НПО в таких конференциях (особенно на четырех конференциях по положению женщин) с точки зрения количества НПО, официально аккредитованных на конференциях, и участников соответствующих форумов НПО.

Конференция	Количество аккредитованных НПО	Количество участников форумов НПО
Женщины (Мехико, 1975 год)	300	2 000
Женщины (Копенгаген, 1980 год)	-	4 000
Женщины (Найроби, 1990 год)	-	8 000
Окружающая среда (Рио-де-Жанейро, 1992 год)	1 400	-
Права человека (Вена, 1993 год)	800	5 000 (прибл.)
Народонаселение (Каир, 1994 год)	1 000	4 000
"Социальные проблемы" (Копенгаген, 1995 год)	2 400	4 000
Женщины (Пекин, 1995 год)	5 000-7 000 (прибл.)	36 000 (прибл.)

98. Взаимоотношения между системой Организации Объединенных Наций и НПО носят сложный и запутанный характер, поскольку весьма формальные организации сосуществуют с весьма неформальными как бы в условиях двух различных культур. Интенсивность и характер сотрудничества между системой Организации Объединенных Наций и НПО заметно изменились за последние несколько лет, о чем говорилось на неофициальном межучрежденческом совещании, проводившемся в Женеве в конце 1994 года. Укрепление оперативного сотрудничества может оказать весьма стимулирующее и благоприятное влияние на обе группы в достижении их общих целей и содействии развитию. Потенциал их дальнейшей деятельности особенно заметен в том диалоге, который проводится на ежегодных совещаниях КПЖ, и в той важной роли, которая отводится НПО в предложениях по проекту Платформы действий к четвертой Всемирной конференции. Однако в рамках программ в интересах женщин, как и в других направлениях деятельности, необходимо разрабатывать и создавать новые механизмы, с тем чтобы эта совместная деятельность была организована максимально эффективным образом.

99. Динамичный характер женских НПО во всем мире проявляется в их активных и постоянно расширяющихся усилиях в области информации, мониторинга, пропаганды и деятельности в области развития. Инспектор рекомендует, чтобы эти организации, как на индивидуальной, так и на коллективной основе, изучали практические пути укрепления творческого потенциала и воздействия их основных программ в целях улучшения положения

женщин на основе более активного взаимодействия и партнерства с женскими и другими НПО в области развития на глобальной, региональной и национальной основе, а также в общинах во всем мире.

#### 9. Поддержка со стороны руководящих органов

100. В то время как Генеральная Ассамблея, ЭКОСОС и КПЖ последовательно проводят деятельность в поддержку улучшения положения женщин в течение двух десятилетий со времени Найробийской конференции, деятельность остальных органов системы не отличается столь активным характером. У Инспектора сложилось впечатление, что в слишком большом числе организаций конкретная оценка и поддержка программ по улучшению положения женщин "как бы испаряется" по мере того, как данный вопрос продвигается вверх, проходя через различные уровни управления вплоть до руководящих органов. Речь идет не только о чисто формальном рассмотрении периодических докладов по основным программам в области улучшения положения женщин, но и в некоторых случаях о нерегулярном представлении или полном отсутствии докладов о ходе работы.

101. Инспектор понимает, что руководящие органы собираются на весьма непродолжительные сессии, где им необходимо рассмотреть много важных вопросов, однако принцип равноправия мужчин и женщин закреплен в Уставе Организации Объединенных Наций и бесчисленном количестве других документов, конвенций, согласованных принципов и планов действий. Даже в весьма технических учреждениях существует необходимость периодической оценки прогресса, достигнутого в деле обеспечения равенства и отсутствия дискриминации в основных программах, а также выработки реального понимания характера гендерных проблем. Активные и регулярные обзоры руководящих органов необходимы для оказания поддержки гендерным программам и программам в интересах женщин, а также обеспечения руководства в деле выполнения провозглашенных в программных документах обязательств системы Организации Объединенных Наций перед женщинами.

102. В докладе ОИГ 1995 года о подотчетности в системе Организации Объединенных Наций указывалось, что исполнительные главы и секретариаты должны отчетываться перед руководящими органами за рациональное использование предоставляемых им ресурсов и эффективное осуществление программ. Однако наряду с этим руководящие органы должны в свою очередь быть подотчетны государствам-членам и народам мира в том, что касается качества программ, за осуществлением которых следят руководящие органы 53/. Программы в рамках системы охватывают все аспекты глобальной экономической и социально-политической жизни, и практически каждая из них затрагивает половину населения мира, т.е. женщин. Инспектор хотела бы настоятельно призвать руководящие органы на регулярной основе уделять самое серьезное внимание, пусть даже краткосрочное, их ответственности за дело содействия улучшению положения женщин в рамках всех программ организации и использовать все имеющиеся возможности для рассмотрения достигнутого прогресса и обеспечения максимально возможной отдачи от программ.

103. Многообещающие инициативы, направленные на преодоление ограниченной заинтересованности руководящих органов, были недавно предприняты в ЮНЕСКО и ВОЗ.

В 1994 году ЮНЕСКО учредила Консультативный комитет по положению женщин, который подотчетен Генеральному директору и состоит из руководящего органа, национальной комиссии, сотрудников, НПО и внешних представителей-экспертов. Комитет намерен внести свежую струю в деятельность ЮНЕСКО по улучшению положения женщин, способствовать подготовке четвертой Всемирной конференции и выносить рекомендации по планам и стратегиям ЮНЕСКО, затрагивающим гендерные проблемы 54/.

104. Принятая Всемирной ассамблеей здравоохранения резолюция учредила глобальную комиссию по охране здоровья женщин в 1993 году в качестве органа высокого уровня, который призван заниматься пропагандистской деятельностью и выносить рекомендации ВОЗ в целях ускорения принятия глобальных мер по улучшению охраны здоровья женщин и устранения неравенства в области здравоохранения. ВОЗ также учредила Межучрежденческий руководящий комитет по женщинам, здравоохранению и развитию в целях содействия учету потребностей и мнений женщин и их включению во все программы деятельности ВОЗ, а также расширения участия женщины в процессе принятия решений и разработки политики на всех уровнях 55/. (Другой важный руководящий комитет занимается вопросами найма и участия женщины в ВОЗ, о чем говорится далее в главе III.C.8.) Эти инициативы ЮНЕСКО и ВОЗ представляют собой важную попытку привлечения руководящих органов и всех сотрудников организаций к делу улучшения положения женщин, и Инспектор настоятельно призывает другие организации рассмотреть вопрос о создании аналогичных механизмов.

105. Кроме того, признавая все остальные, порой противоречивые требования и факторы, ограничивающие время, которое имеется в распоряжении руководящих органов, Инспектор полагает, что необходима значительно большая транспарентность в деле обеспечения контроля за частотой и конкретностью представления докладов исполнительными главами, а также за рассмотрением и оценкой руководящими органами достигнутого прогресса и проблем, связанных с осуществлением основных программ по улучшению положения женщины, в целях принятия по ним соответствующих мер. К КПЖ уже был обращен призыв осуществлять контроль в этой области. Инспектор полагает, что увеличение внимания со стороны КПЖ к обсуждению руководящими органами программ в интересах женщины могло бы стать важным фактором в принятии хоть каких-то мер на пути к укреплению поддержки программ в интересах женщины со стороны высшего руководящего звена в этой загадочной области "принятия решений", в которую женщины так долго не допускают.

### III. УЛУЧШЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ЖЕНЩИН В ОРГАНИЗАЦИЯХ

1. "Члены АКК вновь заявляют о своей решительной поддержке действий по обеспечению того, чтобы улучшение положения женщин стало приоритетной политикой в рамках организаций общей системы, а также принятия необходимых мер по улучшению положения женщин в их соответствующих секретариатах. Достижение целей равенства полов должно обеспечиваться прежде всего за счет приверженности этой цели руководства на самом высоком уровне.

2. АКК осознает, что достигнутый к настоящему времени прогресс, за некоторыми исключениями, носит весьма ограниченный характер. В то время как доля женщин в большинстве организаций в целом увеличилась, число женщин на старших и директивных должностях остается низким. Необходимо предпринять согласованные усилия для осуществления в полной мере существующей политики, а также для разработки новых инициатив по расширению участия женщин на должностях старшего уровня".

- выдержка из заявления АКК о положении женщин в секретариатах системы Организации Объединенных Наций, февраль 1995 года 56/.

106. Программы по улучшению положения женщин в секретариатах системы Организации Объединенных Наций являются не только неотъемлемыми компонентами основных программ по улучшению положения женщин. Они важны сами по себе, и в течение 25 лет Генеральная Ассамблея уделяет им большое внимание. В рамках всей системы улучшение положения женщин происходит весьма медленными и разочаровывающими темпами. АКК неоднократно подчеркивал значение, которое он придает улучшению положения женщин в системе Организации Объединенных Наций. В 1985, 1989 и 1990 годах он принимал решительные программные заявления по этому вопросу. В начале 1995 года он принял еще одно решительное заявление, выдержка из которого приводится выше. В этом заявлении 1995 года исполнительные главы организаций общей системы взяли на себя обязательство рассмотреть на уровне организаций и на межучрежденческом уровне конкретные меры, которые бы способствовали изменению этой ситуации.

107. В настоящей главе делается обзор нового подхода к управлению людскими ресурсами в системе Организации Объединенных Наций и нынешнего неудовлетворительного положения женщин. Затем в ней излагаются меры, которые могли бы помочь АКК реальным и эффективным образом выполнить его недавние общесистемные программные заявления, направленные на улучшение положения женщин.

#### А. Новые возможности

108. В докладе ОИГ 1995 года по вопросу о подотчетности отмечается, что новый подход к "людским ресурсам" наряду с информационной технологией составляет, пожалуй, наиболее важный фактор, позволяющий преобразовать современную систему управления и организации.

109. В отличие от старых понятий "управления персоналом" или "кадровых служб" концепция управления людскими ресурсами рассматривает сотрудников не просто как производственную силу, которой необходимо управлять, а как важный ресурс, который необходимо тщательно отбирать, поощрять, направлять и развивать в рамках непрерывного процесса организационного укрепления. Такой подход к людским ресурсам предусматривает коренное изменение отношения персонала и организационной культуры и процедур. Он поощряет нововведения, творческий подход, готовность пойти на риск и умение работать в коллективе в отличие от жестких процедурных норм и узких целей каждого отдельного работника в ранее существовавших бюрократических кадровых системах.

110. Современная организация должна наметить пути оптимального использования людских ресурсов, гибко организовать работу с учетом постоянно изменяющихся требований и предусмотреть эффективную систему поощрений и наказаний в зависимости от достигнутых результатов. Для выполнения этих задач необходимо создать департамент по управлению людскими ресурсами и привлечь для этого на организационной основе тех руководителей программ, которые в состоянии планировать и управлять всем связанным с людскими ресурсами циклом, включая потребности в рабочей силе и ее наличие, набор и расстановку кадров, оценку результатов, систему поощрения и наказания, а также профессиональную подготовку и развитие людских ресурсов 57/.

111. КМГС разработала с годами целый ряд программных рекомендаций для оказания помощи организациям в создании всеобъемлющих систем управления людскими ресурсами 58/. Сюда входят руководящие указания по вопросам должностного роста, профессиональной подготовки, набора кадров и общего прогнозирования потребностей в людских ресурсах. К сожалению, обзоры хода их выполнения свидетельствуют о том, что системы управления людскими ресурсами на достаточно согласованной основе до сих пор отсутствуют. В течение ряда лет КМГС и ККАВ проводят подробные межучрежденческие совещания по вопросам управления оценкой деятельности и развития системы управления в качестве неотъемлемой части управления людскими ресурсами 59/. Доклад ОИГ 1995 года о подотчетности также свидетельствует о более быстрых темпах прогресса в развитии этих концепций 60/.

112. Некоторые организации уже добились заметного прогресса. Инспектор хотела бы упомянуть, в частности, прекрасную брошюру ПРООН, в которой содержится краткий и весьма познавательный обзор динамичной системы управления людскими ресурсами. В ней излагаются усилия ПРООН по совершенствованию системы управления людскими ресурсами на основе создания потенциала, повышения квалификации и внедрения или перестройки системы управления людскими ресурсами. В нем также выявляются основные изменения, произошедшие за последние пять лет в десяти различных областях и излагается стратегия в области людских ресурсов на будущее в качестве следующего этапа "управления персоналом для достижения изменений" в ПРООН 61/.

113. Эта тенденция к управлению людскими ресурсами является весьма позитивной для всех сотрудников и прежде всего для женщин. В докладе ОИГ 1994 года об улучшении положения женщины в Секретариате Организации Объединенных Наций механизмы

управления людскими ресурсами и отчетности выделялись в качестве основных новых возможностей укрепления программ в интересах женщин и деятельности по улучшению положения женщин в будущем. В частности, эти подходы должны обеспечить наличие четырех элементов, которые позволяют более точно и объективно отразить положение женщин и оценить их работу: динамизм, открытость, диалог и результаты 62/. Эти элементы подробно рассматриваются в нижеследующих разделах.

#### **В. Нынешнее состояние, тенденции и проблемы**

114. Программы по улучшению положения женщин в секретариатах системы должны быть всеобъемлющими и многосторонними. Однако так или иначе приходится начинать с единственно признанной в системе шкалы оценок - "игры в цифры", с помощью которой измеряется доля женщин среди сотрудников категории специалистов и выше и сопоставляется с целевыми показателями, установленными Генеральной Ассамблеей и другими руководящими органами.

115. ККАВ ведет межорганизационную базу данных; в силу того, что она не содержит некоторые данные по сотрудникам, КМГС и ККАВ дополняют ее на основе специальных запросов, рассылаемых по организациям. В таблице на следующей странице представлены самые последние общесистемные статистические данные, собранные ККАВ для АКК в феврале 1995 года. В ней приводятся процентные показатели доли женщин из числа сотрудников категории специалистов и выше, даты достижения целевого показателя и фактически достигнутые процентные уровни (а также дата, на которую эти данные были получены) в организациях, перечисленных в порядке убывания фактической процентной доли.



ПРОЦЕНТНАЯ ДОЛЯ ЖЕНЩИН ИЗ ЧИСЛА СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ (В ПОРЯДКЕ УБЫВАНИЯ)

Организация	Целевой показатель в %	Дата достижения целевого показателя	Фактический процент	По состоянию на
ЮНФПА 63/	50	2000	44	(31.12.94)
ЮНИСЕФ	50	2000	39	(12.94)
УВКБ	50	долгосрочный показатель	34	(1.95)
ЮНЕСКО	30	1995	33,2	(31.12.94)
Организация Объединенных Наций	35	1995	33	(31.12.94)
ПРООН	50	2000	31,2	(31.12.94)
ИМО	30	1995	30,6	(31.12.93)
МОТ	30	1995	28,2	(31.12.94)
ВОЗ	30	1995	26,5	(31.12.94)
МПП	35	1997	25,8	(31.12.94. без учета сотрудников совместных программ)
МФСР	25	1992	26,6	(31.12.94)
ЮНИДО	30	1995	24,7	(30.4.95)
ВОИС	отсутствует	--	24,1	(31.12.93)
ЦМТ	35	1995	23	(1.1.95)
ИКАО	30	2003	20,4	(14.6.95)
ФАО	35	1995	20	(31.12.1994. штаб-квартира)
ВМО	отсутствует	--	18,5	(31.12.93)
ВПС	отсутствует	--	16,1	(14.6.95)
БАПОР	30	1994	16	(1.1.95)
МАГАТЭ	отсутствует	--	14,7	(31.12.93)
МСЭ	отсутствует	--	13,9	(31.12.93)

116. Эти простые данные следует истолковать с многочисленными оговорками, что и обсуждается в нижеследующих пунктах: общая процентная доля является лишь частью

весьма сложной и все еще не до конца понятой или описанной картины. Кроме того, многие организации в настоящее время явно нуждаются в уточнении своих целевых показателей на будущее или в установлении таковых. Однако очевидно, что ЮНФПА и ЮНИСЕФ установили некий стандарт, хотя и им еще предстоит достигнуть целевого показателя гендерного баланса, составляющего 50%. Ряд других учреждений, главным образом более крупных, находятся более или менее приблизительно на уровне, составляющем одну треть женщин, или около 30-35%. Менее крупные специализированные учреждения сталкиваются с большим количеством проблем в плане поиска женщин для работы в своих специальных технических областях, хотя, как уже упоминалось, ИМО добилась заметных успехов в традиционно "мужской" глобальной морской индустрии. Следует особо упомянуть о МПП, в которой в последнее время наблюдается самый ощутимый прогресс. С начала 1992 года почти 50% всех назначений на должности категории специалистов и выше в МПП приходилось на женщин, причем число директоров из числа женщин выросло с 0 до 27%, и предпринимаются специальные усилия в штаб-квартире и в национальных отделениях для найма еще большего числа квалифицированных женщин на посты сотрудников, работающих по проектам.

117. За этими цифрами стоят самые различные важные тенденции и проблемы. Исследование, проведенное КМГС в 1993 году на основе данных по состоянию на декабрь 1991 года, показало, что:

а) женщины сосредоточены главным образом на должностях уровня С-3 и С-4, в то время как мужчины занимают преимущественно должности уровня С-5 и Д-1;

б) большинство женщин нанимаются на уровне С-2, в то время как мужчины в значительном количестве нанимаются на должности уровня С-4;

в) в 1985 году КМГС установил, что 22% лиц на должностях, подлежащих географическому распределению, нанимаются на уровне С-5 и выше, в то время как за период 1987-1991 годов лишь 2,6% от общего числа женщин были наняты на этих уровнях;

г) в организациях, располагающих информацией о сотрудниках категории специалистов с разбивкой по должностным функциям (всего около половины, т.е. примерно 7 500 сотрудников), наибольшая доля женщин (37%) была занята в различных областях административной деятельности, а вторая по величине (18%) - на должностях, требующих языковой подготовки, и 5% на должностях, связанных с библиотечным обслуживанием; таким образом, 60% женщин работали в областях, которые считаются "второстепенными";

е) женщины, повышавшиеся в должности, продвигались по службе примерно так же быстро, как и мужчины, и даже быстрее на более высоких уровнях, однако эти данные не охватывают сотрудников, не повышавшихся в должности, а другие данные показывают, что с возрастом число женщин уменьшалось, в то время как число мужчин с возрастом

увеличивалось - эту взаимозависимость между возрастом, продвижением по службе и временными рамками следует изучить далее; и

f) наконец, женщины все еще не преодолели в достаточно массовом количестве барьер должности С-4, по-прежнему занимались на более низких уровнях и в меньшем количестве чем мужчины и все еще выполняли главным образом "второстепенные" функции 64/.

118. В свою очередь ОИГ в докладе от 1994 года выявил ряд важных тенденций в данных по Секретариату Организации Объединенных Наций, которые подтверждали и дополняли вышеуказанные данные. Судя по всему, они в той или иной мере применимы к другим организациям системы:

a) женщины по-прежнему занимают преимущественно второстепенные должности у подножья иерархической пирамиды, и по мере повышения класса должности их число сводится практически к нулю;

b) достижение установленных (в Организации Объединенных Наций) целевых показателей представляется сомнительным;

c) ежегодные темпы повышения женщин в должности по-прежнему остаются относительно низкими практически во всех классах должностей;

d) число женщин - кандидатов на повышение по службе до более высоких классов должностей становится все меньше и меньше;

e) весьма серьезная проблема на более высоких классах должностей заключается в том, что новые сотрудники, которые поступают на работу в Секретариат, по-прежнему являются преимущественно мужчинами;

f) финансовые кризисы и другие факторы жестко ограничивали набор персонала в целом и соответственно набор женщин в течение последнего десятилетия;

g) при нынешних весьма низких темпах увеличения на достижение общего "справедливого соотношения" мужчин и женщин, которое Генеральная Ассамблея первоначально наметила на 1980 год, может потребоваться еще полвека;

h) неудивительно, что осуществление программы действий Секретариата в поддержку женщин не продвигается вперед, когда на должностях высшего уровня находится так мало женщин;

i) женщин на руководящих должностях высшего уровня не только очень мало, но и распределены они в Секретариате весьма неравномерно;

ж) в настоящее время при составлении статистических данных о женщинах на должностях категории специалистов не учитываются

- сотрудники по проектам - категория, в которой женщины в течение многих лет представлены весьма слабо;
- женщины, участвующие в миссиях - важная область, заслуживающая в будущем пристального внимания;
- подавляющее большинство женщин в секретариате, входящих в категорию общего обслуживания, которым в последние годы в соответствующих программах действий практически не уделялось внимания - серьезный недостаток, который необходимо исправить.

к) установление доли женщины в отдельных департаментах и управлениях и ответственность старших руководящих работников за достигнутые ими результаты не обеспечиваются на систематической и открытой основе;

л) представленность женщин из различных регионов остается весьма неравномерной, причем данные существенно отклоняются от целевого показателя (Организации Объединенных Наций) в 35%;

м) достижения самих государств-членов в руководящих органах и постоянных представительствах не намного выше, чем в Секретариате; и

н) таким образом, все эти статистические данные не вселяют оптимизма и свидетельствуют о том, что программа осуществляется вяло и нерешительно 65/.

119. Приведенные ниже пять диаграмм отражают различные направления, по которым осуществлялся медленный прогресс сотрудников из числа женщин в рамках системы (ОИГ заимствовала эти диаграммы из межучрежденческой базы данных и статистических данных, собираемых ККАВ).

а) Хотя в настоящее время на уровне С-1/2 существует равновесие между мужчинами и женщинами, доля женщины среди сотрудников категории специалистов и выше на каждом последующем уровне довольно быстро падает до нуля, тем самым существенно сокращая число женщин, способных достичь высших руководящих уровней (диаграмма I).

б) Более половины женщин из числа сотрудников категории специалистов по-прежнему находятся на уровнях С-1 - С-3, в то время как две трети мужчин находятся на уровнях С-4 - Д-1. Кроме того, всего 6% женщин и 17% мужчин находятся на должностях уровня директора и выше (диаграмма II).

в) Секретариат Организации Объединенных Наций располагал наибольшей долей женщин в нескольких видах должностей категории специалистов и выше в 1987 году,

однако после этого его обогнали добровольные фонды Организации Объединенных Наций, а в настоящее время число женщин быстро возрастает на должностях более низкого уровня в специализированных учреждениях. Однако процентная доля женщин на должностях руководящего уровня по-прежнему составляет всего от 5 до 20% (диаграмма III).

d) В других категориях сотрудников, например сотрудников по проектам, женщины представлены еще слабее, особенно при назначениях сотрудников в возрасте от 40 лет и выше (диаграмма IV).

e) Хотя внимание уделяется в основном женщинам на должностях категории специалистов и выше, работающим в штаб-квартирах, не следует забывать о том, что подавляющее большинство женщин занимают должности категории общего обслуживания в штаб-квартирах и составляют явное меньшинство в других отделениях, особенно в рамках проектов (а также от общего числа сотрудников в системе Организации Объединенных Наций) (диаграмма V).

120. Для улучшения не только условий найма женщин, но и их последующего продвижения по службе, служебного роста, ротации и удержания в организациях требуется программа действий. В докладе ОИГ 1994 года подробно анализируется доклад Генерального секретаря, которым была учреждена первоначальная программа действий для Секретариата Организации Объединенных Наций в 1985 году 66/. Хотя темпы осуществления этой программы постепенно замедлились, а поставленных в ней целей добиться не удалось, она по-прежнему остается весьма прочной основой для действий по улучшению положения женщин. В докладе 1985 года прежде всего затрагивался вопрос о том, почему Организация Объединенных Наций не смогла решить задачи, поставленные Генеральной Ассамблеей, несмотря на то, что в течение 15 лет разрабатывались "широкие и детальные правовые рамки", которые охватывают "практически все элементы политики по вопросам персонала". В нем упоминались недостаточно строгая подотчетность лиц, отвечающих за эти вопросы, а также необходимость концептуальных изменений, соответствующее отношение руководства и совместные действия в рамках организации.

Диаграмма I. Процентная доля сотрудников из числа мужчин и женщин в системе Организации Объединенных Наций по каждому классу должности категории специалистов и выше по состоянию на 31 декабря 1993 года

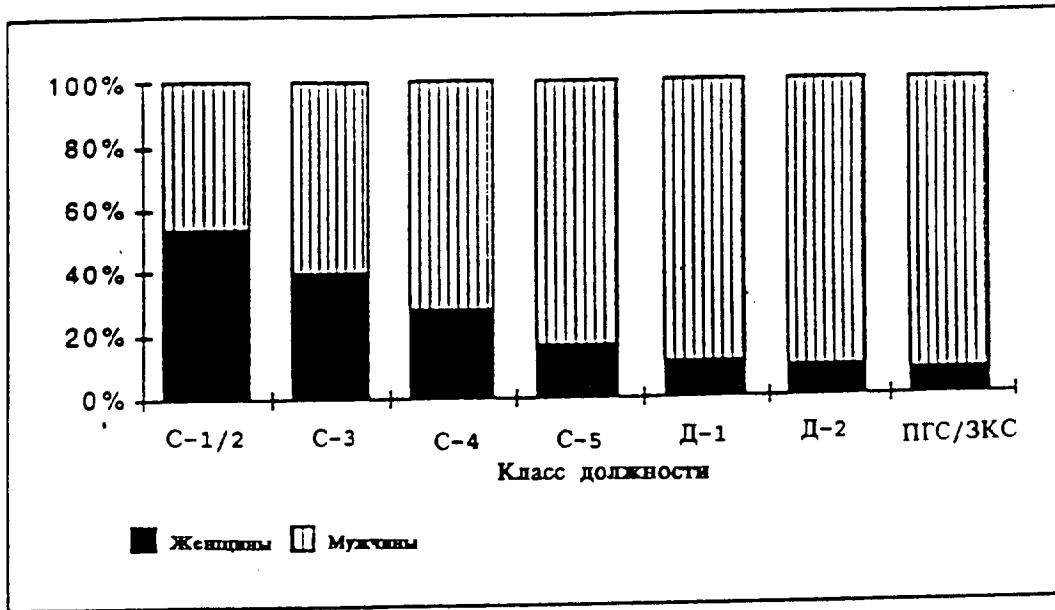


Диаграмма II. Процентная доля сотрудников из числа мужчин и женщин в системе Организации Объединенных Наций по каждому классу должности в процентном отношении от общего числа мужчин и женщин на должностях категории специалистов по состоянию на 31 декабря 1993 года

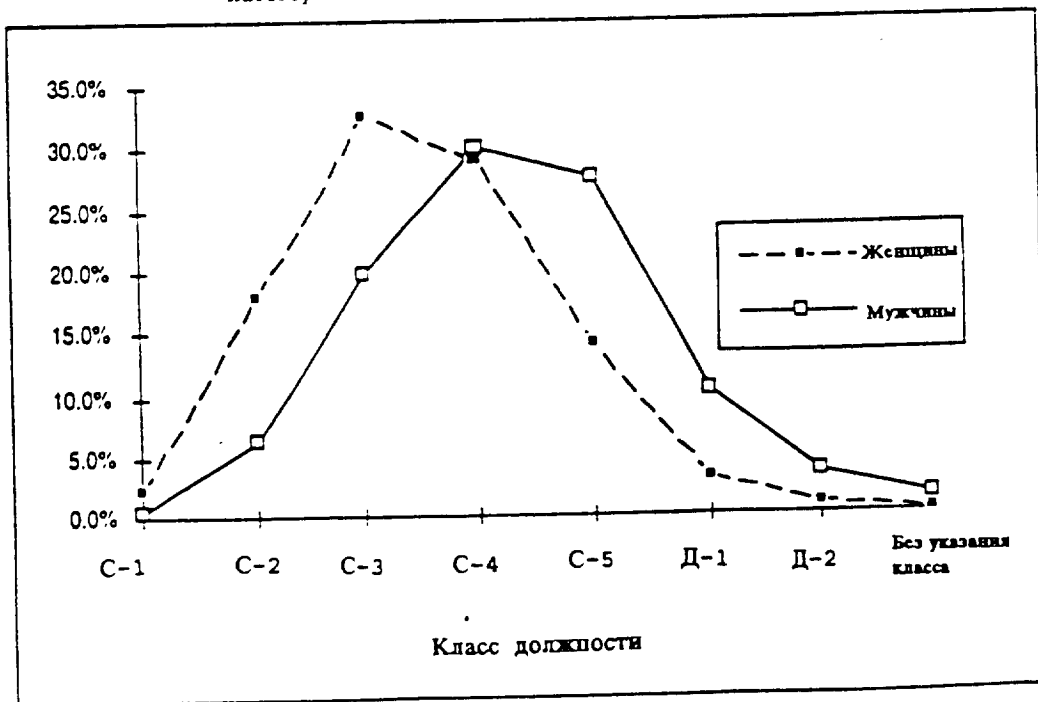


Диаграмма III. Процентная доля женщин в системе Организации Объединенных Наций по различным классам должностей категории специалистов по состоянию на конец 1987, 1990 и 1993 годов

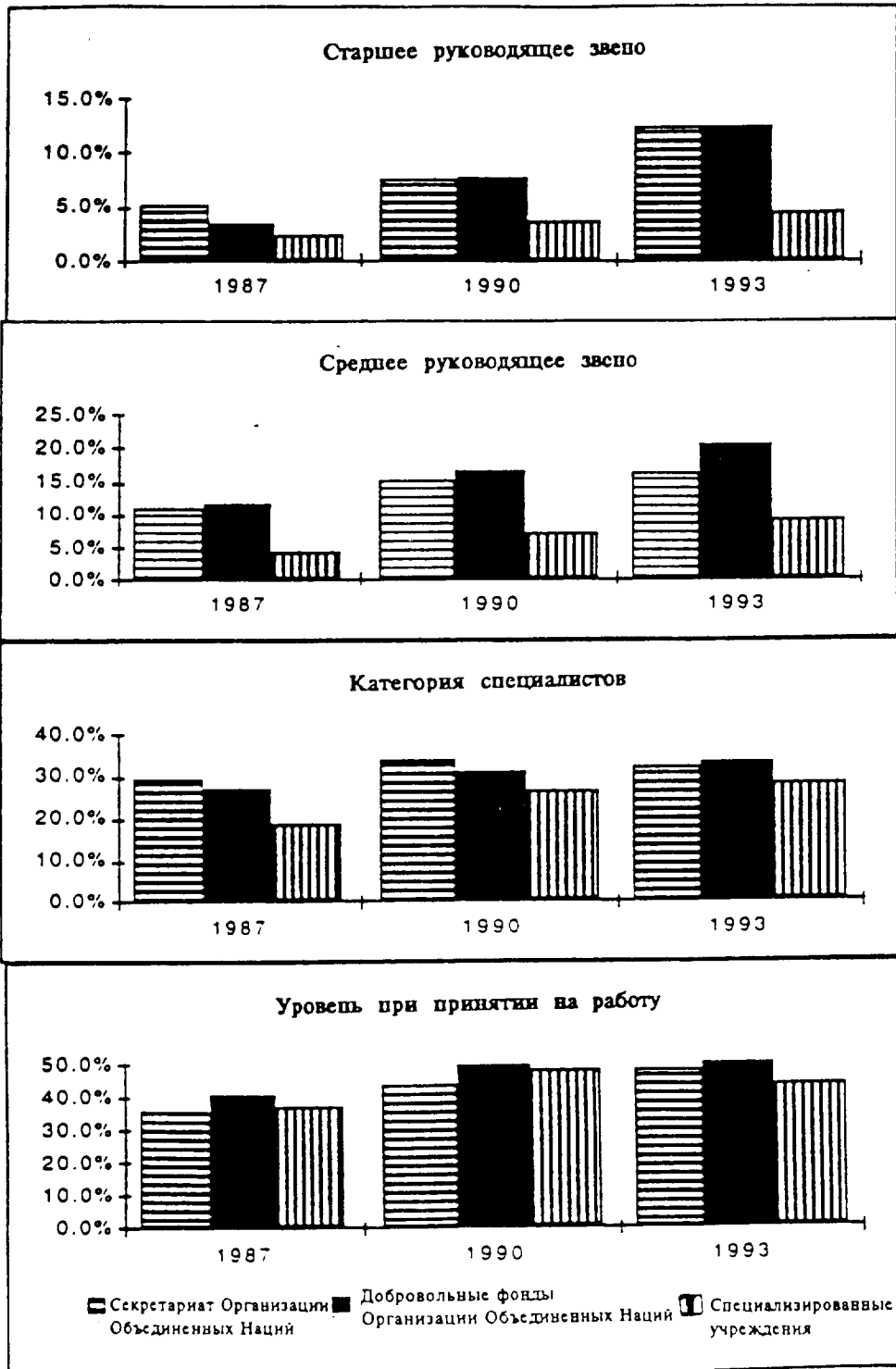


Диаграмма IV. Количество мужчин и женщин, назначенных на проектные должности категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций с 1987 по 1993 год, по возрасту при найме (всего 7 170 человек: 6 223 мужчины, 947 женщины)

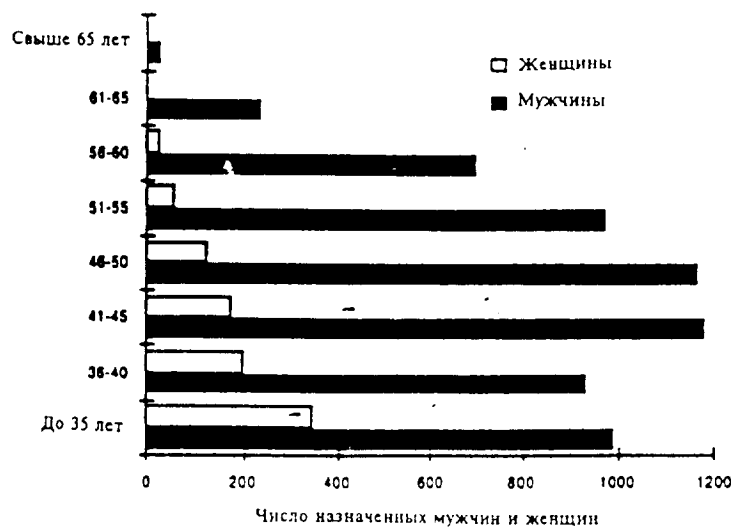
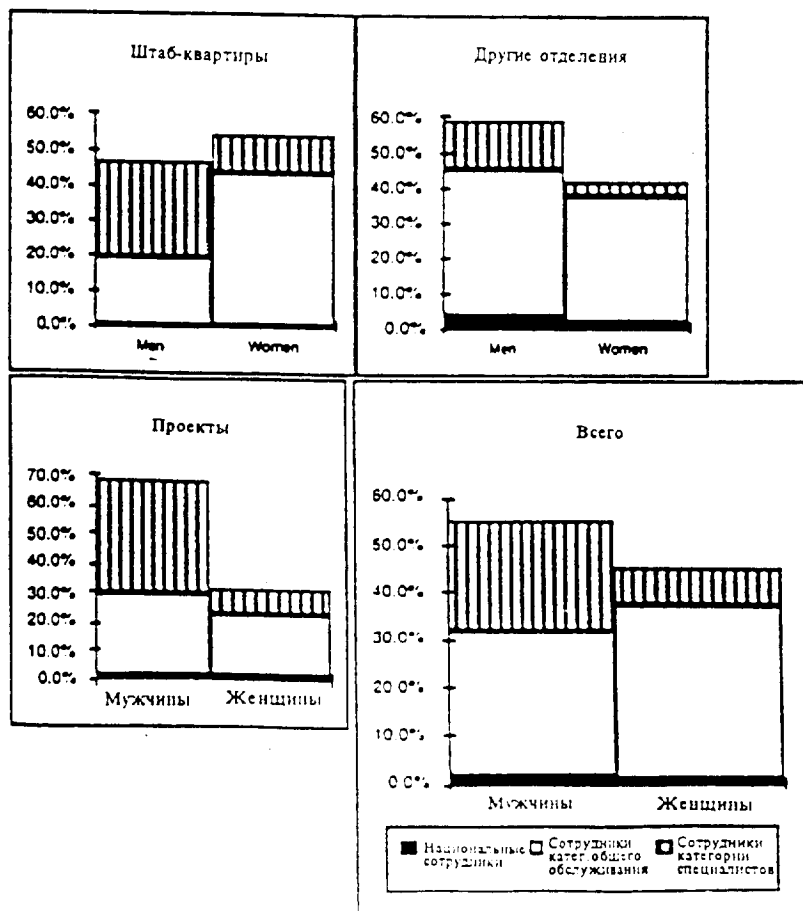


Диаграмма V. Процентная доля сотрудников из числа мужчин и женщин в системе Организации Объединенных Наций в целом и с разбивкой по географическим регионам и категориям по состоянию на 31 декабря 1993 года

Общее число сотрудников по категориям: штаб-квартиры (22 868), прочие отделения (23 749), проекты (8 329), итого (54 946)





121. В докладе 1985 года была представлена программа действий, разработанная на основе широких консультаций и анализа основных проблемных областей. Цель программы заключалась в преодолении основных препятствий на пути создания "основы для изменений" в области улучшения положения женщины путем осуществления планов работы в пяти областях:

а) **набор персонала:** с указанием технических мер и численных показателей, но с уделением основного внимания возложению ответственности на тех, кто занимается набором женщин на работу в Организацию и вопросами продвижения по службе, за состояние дел в этой области и их отчетности за проделанную работу;

б) **профессиональный рост:** для обеспечения проверки компетентности, наставничества, профессиональной подготовки, ротации и постепенного возложения на сотрудников все более ответственных задач (процесс, который, по мнению Генерального секретаря, "во многих случаях способствует продвижению по службе мужчин");

в) **профессиональная подготовка:** повышение информированности сотрудников о весьма сложных отношениях в среде, характеризующейся наличием элементов многих культур, и обеспечение понимания тех преимуществ, которые влечет за собой полное участие женщин в программах Организации Объединенных Наций, при условии "широкой поддержки и безукоризненного примера" со стороны старшего руководства;

г) **вопросы, связанные с работой/семьей:** дальнейшее ослабление ограничений относительно приема на работу супружеских пар и увеличение продолжительности отпусков по беременности и родам путем решения таких проблем, как гибкое рабочее расписание, учреждения по уходу за детьми и улучшение условий работы, особенно для сотрудников категории общего обслуживания; и

е) **системы рассмотрения жалоб:** обзор адекватности существующих механизмов и принятых административных инструкций, касающихся рассмотрения жалоб о дискриминации или сексуальных домогательствах 67/.

### с. Необходимые меры

122. Весьма печально, что вышеперечисленные элементы плана работы, которые были определены Организацией Объединенных Наций и КМГС в 1985 году, все еще остаются в силе в 1995 году и что организационные препятствия, которые следует преодолеть, главным образом все те же самые, будь то в Секретариате Организации или в большинстве организаций системы. Организации добились некоторого прогресса на пути достижения целевых показателей численности женщин на должностях категории специалистов, однако многим из них все еще недостает целенаправленных программ, предусматривающих изменение организационной культуры и установление ответственности руководства и его приверженности делу улучшения положения женщины.

123. Можно рассчитывать на то, что последнее из целого ряда программных обязательств АКК по улучшению положения женщин окажется действенным в силу его более

конкретного и подробного характера. Однако одних лишь добрых намерений недостаточно, о чем убедительно свидетельствуют прошедшие два десятилетия. Организации и их исполнительные главы должны уделять гораздо больше внимания выявлению и преодолению основных организационных препятствий и сложившихся стереотипов, в том что касается улучшения положения женщин, подготовке согласованных программ действий в каждой организации, разработке и использованию четких критериев достигнутого прогресса и обеспечению транспарентности и отчетности исполнительных глав, управлений кадров и руководителей программ за достигнутые результаты. Инспектор полагает, что требуются решительные меры в следующих областях, и (как это обсуждается в заключительном подразделе) те, кто в первую очередь заинтересованы в улучшении положения женщин, могут и должны самым активным образом стимулировать весь этот процесс.

**1. Осуществление политики в области набора персонала, назначения на должность, продвижения по службе и развития карьеры**

124. В заявлении АКК 1995 года признается потребность в полном осуществлении имеющихся программ по улучшению положения женщин, разработке новых инициатив в интересах женщин на старших уровнях, уделении первоочередного внимания этому процессу и обеспечении активного участия в этих усилиях высшего руководства.

В заявлении АКК далее:

а) содержался призыв к принятию планов действий с четкими конкретными краткосрочными целевыми показателями, предпочтительно на уровне подразделений, и изложением намерения исполнительных глав обеспечить ответственность старших руководящих работников за осуществление этой политики и достижение целевых показателей;

б) предусматривались усилия по повышению гибкости при найме женщин; устранению препятствий для их найма, удержания, продвижения по службе и мобильности; и созданию благоприятных условий работы;

с) выражалась готовность к принятию специальных мер в области найма, таких, как предоставление женщинам-сотрудникам в рамках системы статуса внутренних кандидатов при подаче заявок на вакантные должности в любой организации; содержалось обращение к сотрудникам учреждений на местах с просьбой изыскивать женщин-кандидатов во всех областях; и содержалась просьба к государствам-членам представлять кандидатуры, включающие по крайней мере одну квалифицированную женщину по каждой должности; и

д) в целях поощрения мобильности выражалась готовность рассмотреть вопрос о разработке системы межучрежденческой мобильности женщин; содействии приему супружеских пар на работу путем внесения необходимых изменений в правила о персонале; и создании возможностей для приема на работу супружеских пар в других организациях и в каждом месте службы в рамках системы.

125. Инспектор находит эти обязательства весьма обнадеживающими и настоятельно призывает к принятию следующих мер. Прежде всего, уже имеется немало полезной информации по вопросам улучшения положения женщин. Два межучрежденческих коллоквиума, организованных Учебным и научно-исследовательским институтом Организации Объединенных Наций (ЮНИТАР), разработали в 70-е годы интересные рекомендации, идеи и стратегии, которые не утратили своего значения и сегодня 68/. Секретариат КМГС подготовил весьма полезные доклады, в частности в 1985 и 1992 годах, в которых анализируется положение женщин и предусматриваются специальные меры по их нацелу 69/. А Секретариат Организации Объединенных Наций предусмотрел ряд специальных мер, пусть даже выполненных не вполне удовлетворительным образом, о которых подробно сообщается в докладе ОИГ 1994 года о положении женщин в Секретариате 70/.

126. Необходимо также подчеркнуть важность ответственности руководителей за успешную реализацию любых планов действий. Например, когда Генеральная Ассамблея призвала к созданию транспарентной и эффективной системы подотчетности и ответственности в Секретариате Организации Объединенных Наций к 1 января 1995 году, она уточнила, что такая система должна включать "механизм обеспечения ответственности руководителей программ за эффективное управление выделенными им кадровыми и финансовыми ресурсами" (подчеркнуто автором) 71/. Совершенно очевидно, что качество выполнения руководителями планов действий по улучшению положения женщины является одним из таких элементов ответственности за выполнение программ.

127. Высшее руководство в каждой организации также должно совершенно недвусмысленно разъяснить всем сотрудникам, почему необходимо обеспечить улучшение положения сотрудников из числа женщин, поскольку этот вопрос вызывает самые различные недоразумения и довольно бурные эмоциональные реакции. К числу основных причин необходимости улучшения положения женщины относятся:

а) эффективное осуществление требований Устава Организации Объединенных Наций и других нормообразующих документов, особенно Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 года;

б) обеспечение равноправия, которое является признаком любой нормально функционирующей организации;

в) учет опыта и знаний женщин (которые отличаются от опыта и знаний мужчин) в работе Организации;

г) использование управленческих навыков женщин (с уделением большего внимания коллективной деятельности и совместного подхода к решению проблем, что все чаще требуется в современных методах управления по сравнению с прежней (мужской) авторитарной, военизированной и иерархической системой);

e) наличие сотрудников из числа женщин для осуществления программ в интересах женщин, особенно в ходе реализации оперативных проектов на низовом уровне для общин;

f) обеспечение полного доступа организации к людским ресурсам, составляющим половину населения мира;

g) обеспечение приверженности делу улучшения положения женщины со стороны более широкого круга работников руководящего звена; и

h) укрепление общего авторитета системы путем выполнения на практике того, к чему она призывает.

128. Инспектор одобряет сделанный АКК призыв к принятию планов действий с четкими целевыми показателями и отчетностью руководства. Однако она хотела бы подчеркнуть важность:

a) разработки планов действий на согласованной и систематической основе (а не просто в виде ряда целевых показателей или специальных мероприятий);

b) четкого информирования о них всех сотрудников; и

c) обеспечения оценки последующего прогресса на упорядоченной и транспарентной основе.

129. Те учреждения, которые уже добились значительного прогресса, могли бы в большей степени ориентировать свои планы действий на насущные проблемы отсутствия женщин на политических и руководящих постах. Например, ПРООН недавно разработала политику гендерного баланса в руководстве. Согласно этой политике, гендерный баланс необходим для равенства, для нормального руководства в области развития людских ресурсов, для обеспечения качества и целенаправленности программ, а также для более активной и мотивированной работы сотрудников ПРООН. Она предусматривает процесс трехгодичных показателей с индикаторами успеха, перечисляет конкретные функции и действия, требуемые от старших руководящих работников и отдела кадров, и упоминает контрольную функцию программы ПРООН "Гендерные вопросы в процессе развития" и неофициальной группы женщин из числа старших должностных лиц.

130. Однако другим организациям все еще предстоит разработать планы действия. Недавний опыт МАГАТЭ показывает в этой связи полезный пример. Во исполнение резолюций своей Генеральной конференции МАГАТЭ заручилось бесплатными услугами эксперта одного из государств-членов в течение шести месяцев в 1994 году для разработки практических стратегий по улучшению положения и расширению представленности женщин в рамках существующей политики и имеющихся ресурсов. Этот эксперт провел подробный анализ и консультации для выявления основных причин и препятствий на пути улучшения положения женщин и обеспечения их представленности и затем разработал шесть конкретных целей и одиннадцать конкретных программ действий по устранению выявленных препятствий. Впоследствии отдел кадров и подкомитет сотрудников по женским вопросам

разработали проект всеобъемлющего плана действий и новый пакет мер по набору персонала.

131. Другие организации, включая Организацию Объединенных Наций, ЮНИДО и МОТ, недавно пользовались или пользуются сейчас услугами консультантов для анализа их существующих процессов в области улучшения положения женщины. По мнению Инспектора, такого рода внешние и квалифицированные диагностические услуги могут оказаться весьма полезными в плане стимулирования новых подходов и концепций в рамках программ организаций в интересах женщины, и она настоятельно призывает их рассмотреть вопрос о принятии аналогичных мер.

132. МАГАТЭ также осознает важность установления глобальной системы связи в целях расширения круга возможных кандидатов для найма и выявления квалифицированных женщин в своей узкоспециализированной области ядерной физики и в смежных областях. МАГАТЭ и ВОЗ уже пользуются услугами "Интернет" (быстро растущая глобальная компьютерная сеть, охватывающая порядка 30 млн. абонентов) для распространения через "электронную доску объявлений" информации о вакантных должностях, форме и порядке подачи заявлений и условиях найма среди женщин-специалистов во всем мире. Согласно недавно проведенной неофициальной, но весьма квалифицированной оценке, почти 80% всех ученых в мире могут быть найдены через "Интернет", и, поскольку компьютерная грамотность становится все более важным профессиональным навыком, необходимым для сотрудников категории специалистов в системе, другие узкоспециализированные учреждения (и учреждения системы в целом) также должны рассмотреть вопрос об использовании "Интернет" в качестве важного нового канала для набора персонала.

133. Для того чтобы организации подходили к вопросу об управлении людскими ресурсами серьезно и профессионально, они также должны выйти за рамки обычной "игры в цифры" и тщательно изучать и систематически анализировать фактическое положение дел, основные проблемы и сдерживающие факторы, потребности и мнения их сотрудников, в том числе из числа женщин. Некоторые отделы кадров добились улучшения их основных аналитических статистических данных по составу сотрудников, вопросам развития карьеры и продвижения по службе. К сожалению, эта информация зачастую не сообщается сотрудникам. Однако ежегодный доклад МАГАТЭ его Совету управляющих также является приятным исключением, поскольку в нем приводятся не только обычные подробные статистические данные, но и содержательное обсуждение встреченных проблем и конкретных мер по их исправлению, а также весьма доходчивые сводные графики и диаграммы 72/. Ряд организаций также проводят систематические обзоры условий работы и возможностей развития карьеры. Однако сделать предстоит еще немало.

134. Важный вклад в этой связи могут внести подразделения по совершенствованию внутреннего управления и надзора. Проведенная в феврале 1995 года оценка положения женщин в секретариате ЮНЕСКО дает весьма аккуратный статистический и фактический анализ мер, которые были приняты, и проблем, которые необходимо решить. В нем

содержится 26 рекомендаций относительно создания эффективных и надежных информационных баз в целях улучшения положения женщины и принятия конкретных мер по повышению статуса женщины на должностях категории специалистов 73/.

135. Группы сотрудников также могут внести свой вклад. Например, в подробном обзоре, проведенном ФАО в 1995 году на основе ответов, полученных от 240 сотрудников категории специалистов, рассмотрены показатели представленности женщин-сотрудников, условия работы, препятствующие набору и удержанию женщин, и сложившиеся в организации взгляды и отношения. Группа сотрудников ФАО/МПП недавно провела обзор условий работы женщин в национальных отделениях или отделениях на местах, в том числе в связи с сексуальными домогательствами, вопросами здравоохранения, безопасности, жилья, семейными и другими проблемами. Оба этих обзора содержат полезные и подробные стратегии и предложения относительно решения на систематической основе выявленных проблем 74/.

136. Кроме того, консультативные группы сотрудников могут играть полезную контрольную и стимулирующую роль в тех организациях, где таких групп пока еще нет. Например, Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП) недавно учредила совет по гендерным вопросам, который будет консультировать Директора-исполнителя и координатора в области гендерных проблем по всем соответствующим аспектам данной проблемы в ЮНЕП, в том числе путем принятия своих собственных инициатив, и следить за обеспечением равноправия во всех вопросах и программах в целях включения гендерных проблем в деятельность и мероприятия ЮНЕП.

137. Все эти шаги являются полезными, однако в конечном итоге единственным способом обеспечения того, чтобы "добрые слова" воплощались в "практические действия", является систематический последующий контроль. Исполнительные главы в АКК четко заявили о своей решимости уделять первоочередное внимание политике по улучшению положения женщины и принять все необходимые для этого меры. Особенно важно, чтобы они на регулярной основе проводили оценку достигнутого прогресса и сообщали о нем, а также брали на себя прямую ответственность (и обеспечивали ответственность руководителей их программ) за обеспечение того, чтобы такие планы действий на деле разрабатывались и осуществлялись в каждой организации и в рамках всей системы.

138. Целесообразно напомнить также, почему предпринимаются постоянные усилия по улучшению положения женщины и принимаются планы действий АКК, особенно с учетом того, что некоторые мужчины, работающие в системе, весьма обеспокоены тем, что они считают "дискриминацией наоборот". В дополнение к уже перечисленным причинам статистический анализ, представленный в настоящей главе, является убедительным свидетельством отсутствия равноправия и возможного наличия тенденции к дискриминации в отношении женщин. Далее, организации системы должны соблюдать и выполнять требования Устава Организации Объединенных Наций относительно равноправия и участия женщин "без каких-либо ограничений", а также требования Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщины 1979 года.

139. Не менее важно, чтобы организации могли продемонстрировать, что они действительно выступают за "развитие людских ресурсов", что они создают равные возможности на рабочем месте и что они стремятся осуществлять эффективные программы для государств-членов путем привлечения и сохранения наилучших квалифицированных кадров из всех слоев мирового сообщества. По всем этим причинам системе необходимо предпринимать добросовестные усилия, с тем чтобы как минимум обеспечить для женщин равные возможности в плане работы и продвижения по службе в организациях системы. (Необходимо также помнить, что во многих подразделениях системы Организации Объединенных Наций существует система квот для сотрудников категории специалистов по принципу "географического распределения" на основе национального и регионального происхождения, которая уже давно сложилась и зачастую применяется весьма жестким и сложным образом. ОИГ занимается изучением этого вопроса в рамках своей программы работы на 1995 год.)

140. Инспектор также отмечает с разочарованием, что "гендерная статистика" пока еще не пришла во все организации системы Организации Объединенных Наций, о чем свидетельствуют заметные пробелы в общесистемных статистических данных, которые собирает ККАВ, как указывалось в разделе В выше, например наличие лишь частичных данных о распределении сотрудников из числа женщин в соответствии с Общей классификацией профессиональных групп (ОКПГ).

141. Введение кодов ОКПГ в целом происходит удовлетворительным образом в организациях системы, и ККАВ уже в состоянии провести анализ и представить доклад о данных ОКПГ по тем организациям, которые применяют эту систему кодов в своих кадровых банках данных. Проблема заключается в том, что данные ОКПГ практически еще не используются для самых различных важных целей в области планирования людских ресурсов в системе Организации Объединенных Наций. Эти данные должны стать более последовательными, точными и совершенными, с тем чтобы они могли представлять собой, помимо прочего, реальный инструмент, позволяющий оценить ход процесса улучшения положения женщин.

142. Новое обязательство АКК по улучшению положения женщин, а также требования относительно создания системы управления профессиональными людскими ресурсами в рамках всей системы требуют наличия гораздо более полных и последовательных данных. Инспектор рекомендует, чтобы организации системы сотрудничали с ККАВ в целях расширения использования ими данных ОКПГ на постоянной основе и предоставления гендерной и другой статистики, необходимой для эффективного планирования и анализа в области людских ресурсов в общей системе Организации Объединенных Наций.

## **2. Профессиональная подготовка и ориентация сотрудников**

143. Профессиональная подготовка сотрудников имеет решающее значение для их информированности о межличностных и гендерных проблемах и позволяет в полной мере использовать преимущества участия женщин в деятельности организаций. основополагающая проблема, которая обсуждалась в докладе ОИГ о подотчетности

1995 года, заключается в том, что большинство организаций до сих пор располагают весьма ограниченными в целом программами профессиональной подготовки в области управления и развития персонала 75/. Такое положение постепенно меняется. Например, ЮНИСЕФ включил элементы осознания гендерных проблем/разнообразия в свои программы подготовки руководителей в таких областях, как брифинги для "Представителей нового типа" и его инициатива "Женщины как руководители". ЮНИДО также организовала семинары и рабочие совещания с уделением основного внимания межкультурным и гендерным проблемам в управлении, в том числе вопросам, связанным с работой в смешанном коллективе. Однако в большинстве организаций до сих пор не удалось разработать и провести хотя бы небольшое мероприятие (занятие или половину дня), посвященное вопросам "разнообразия", "многокультурности" или "гендерным" проблемам, в ходе профессиональной подготовки сотрудников и охватить такой подготовкой значительную часть своих сотрудников.

144. Важно, чтобы все организации разработали какой-то вид профессиональной подготовки сотрудников по гендерным вопросам, пусть даже в самом скромном объеме. Потребность в повышении информированности сотрудников является слишком важной для организаций, чтобы еще в течение ряда лет ждать разработки учебных программ для всех сотрудников, если они вообще когда-то будут подготовлены. Ввиду часто возникающих недоразумений и неточной информации в секретариатах относительно "бездействия в интересах женщин" или, наоборот, "замораживания" всех возможностей для мужчин все должны иметь четкое представление о том, что, почему и каким образом делается.

145. Инспектор рекомендует, чтобы каждая организация заполнила давний пробел в области информированности путем выпуска краткого циркуляра или инструкции нетехнического характера, в котором бы разъяснялась ее политика, планы и действия по различным элементам процесса улучшения положения женщин, обсуждаемым в настоящей главе. Заявление АКК 1995 года, принятое исполнительными главами по вопросу о положении женщин и планах действий, в котором конкретно упоминается потребность в "достижении необходимых изменений в ценностных установках", представляет собой самую подходящую основу для ориентации персонала указанным образом.

### **3. Категория общего обслуживания и другие "забытые" группы женщин**

146. Вполне понятно, что так много внимания уделяется увеличению числа женщин среди сотрудников категории специалистов. В результате назначения на эти должности или в конечном итоге по мере их служебного роста они обеспечивают будущее руководство организации, которое будет оказывать заметное влияние на улучшение положения женщин в целом. Однако из-за этого упускаются из виду проблемы, существующие в отношении других категорий сотрудников.

147. Наиболее ярким примером являются сотрудники категории общего обслуживания: статистические данные АКК показывают, что 34 000 из почти 52 000 сотрудников системы Организации Объединенных Наций, т.е. почти 65%, приходятся на категорию общего обслуживания и другие категории, и явное большинство из этих сотрудников составляют женщины, прежде всего секретари. И, тем не менее, в рамках системы мало



что делается для анализа этой ситуации и учета потребностей сотрудников категории общего обслуживания, хотя они являются "хребтом" Организации и выполняют многочисленные, весьма важные оперативные функции. Хотя наличие нынешней двойной структуры объясняется давно сложившимися причинами, она устанавливает четкую и несправедливую границу в рамках системы между международными сотрудниками категории специалистов (главным образом мужчинами) и сотрудниками категории общего обслуживания (преимущественно женщинами).

148. В качестве "канцелярских работников" сотрудники категории общего обслуживания находятся на самой нижней ступени иерархической лестницы, где их вклад в работу мало заметен и где существуют весьма ограниченные возможности планирования и развития карьеры. Хотя некоторые такие сотрудники, особенно женщины-секретари, все еще используются в качестве бездействующих, но носящих декоративный характер "приставок" к старшим должностным лицам (обычно мужчинам), многим другим зачастую приходится выполнять функции, далеко выходящие за рамки служебных обязанностей, и на них могут перекладывать значительную долю работы, которую не хотят выполнять другие. Кроме того, многие из этих сотрудников обладают высокими профессиональными качествами и опытом и превосходят в этом некоторых из тех, кто работает в категории специалистов, однако они "заперты" в категории общего обслуживания, и возможности их продвижения по службе серьезно ограничены. Более того, быстрое распространение информационной технологии и постепенный переход к "бумажной" канцелярской работе не только усложняют деятельность сотрудников категории общего обслуживания, но и угрожают сокращениями сотрудников, выполняющих традиционные канцелярские функции.

149. Проведившийся в 1972 году colloquium ЮНИТАР еще тогда отметил, что женщины, занимающие должности категории общего обслуживания, сталкиваются со многими важными проблемами и трудностями: некоторые из них аналогичны проблемам, с которыми сталкиваются женщины на должностях категории специалистов, однако другие отличаются от них и требуют особого изучения 76/. Руководящий комитет Организации Объединенных Наций по улучшению положения женщины в Секретариате отметил в 1991 году, что он вынес совершенно конкретные рекомендации в 1986 году, которые были одобрены Генеральным секретарем и касались перестройки и исправления положения применительно к лицам, занимающим должности секретарей, расширения возможностей перехода в категорию специалистов и изучения методов проведения экзаменов. Однако никаких мер принято не было 77/.

150. Совсем недавно рабочая группа сотрудников/руководства ПРООН по вопросам, относящимся к категории общего обслуживания, провела обширный обзор в 1994 году, в котором также приняли участие сотрудники ЮНФПА. В результате этого обзора было принято 95 рекомендаций по всем аспектам работы сотрудников категории общего обслуживания, включая набор персонала и назначение на должность, служебную аттестацию и оценку деятельности, связь, описание и классификацию должностей, профессиональную подготовку и развитие, консультирование, перемещение, повышение в должности, работу в коллективе, обратную связь, перераспределение ресурсов, подотчетность, единую структуру

персонала, социальные пособия и пособия на образование 78/. В настоящее время в порядке обратной связи разрабатываются необходимые меры по исправлению положения.

151. Управление людскими ресурсами не ограничивается лишь сотрудниками категории специалистов, а призвано обеспечивать отбор, поощрение, управление и развитие сотрудников категории общего обслуживания и других кадровых ресурсов. Инспектор рекомендует, чтобы все организации начали уделять гораздо более конкретное внимание потребностям и карьере этих сотрудников, как мужчин, так и женщин. В качестве одного из примеров можно привести МАГАТЭ, которое недавно приступило к осуществлению экспериментальной "программы временного назначения", с тем чтобы оказать помощь сотрудникам категории общего обслуживания в расширении их опыта и изучении возможных путей развития карьеры, оказывая при этом содействие департаментам в удовлетворении потребностей по укомплектованию штатов. Эта программа предлагает более широкую горизонтальную мобильность и тем самым может стать полезным и недорогостоящим средством, позволяющим учитывать интересы в плане развития карьеры в тот момент, когда политика, направленная на нулевой рост расходов, ограничивает создание новых должностей и возможности служебного роста.

152. Не следует также забывать о женщинах и сотрудницах других категорий должностей. Существуют также проблемы и необходимость их более эффективного анализа и решения применительно к:

а) национальным сотрудникам категории специалистов, которых в организациях становится все больше (примерно 1 600 человек на конец 1993 года) по мере расширения оперативной деятельности на местах и которые являются главным образом мужчинами 79/;

б) различным младшим сотрудникам категории специалистов, услугами которых пользуются организации; и

в) консультантам и (почти 8 000) сотрудникам по проектам, также преимущественно мужчинам (это в свою очередь затрагивает многие "забытые" вспомогательные категории, по которым учреждения должны дать оценку потребностей в участии женщин: например, МАГАТЭ ежегодно сообщает государствам-членам об участии женщин в техническом сотрудничестве. Приводятся данные о процентной доле женщины на протяжении ряда лет среди своих коллег, ученых, участников учебных курсов, параллельного персонала в рамках проектов, международных и национальных экспертов, профессорско-преподавательского состава, других сотрудников по проектам и сотрудников категории специалистов и общего обслуживания, занимающихся техническим сотрудничеством).

#### **4. Борьба с сексуальными домогательствами**

153. Вопрос о сексуальных домогательствах вновь стал привлекать внимание в рамках системы Организации Объединенных Наций в последние несколько лет. ККАВ одобрил программное заявление по вопросу о предупреждении сексуальных домогательств, которое

было утверждено АКК в 1993 году и стало важным шагом вперед на межучрежденческом уровне 80/. Многие, хотя и не все организации, разработали свою собственную политику и процедуры. Многие из этих учреждений информировали Инспектора о том, что у них был отмечен ряд случаев сексуального домогательства, которые разбирались по мере их возникновения. Это свидетельствует об изменении к лучшему, хотя всегда возникает вопрос о том, действительно ли в Организации наблюдаются лишь отдельные случаи сексуального домогательства и действительно ли она борется с ними или же вместо этого всячески дает понять, что она на самом деле не желает, чтобы сотрудники затрагивали эти вопросы.

154. Однако другие организации сталкиваются с проблемами при осуществлении соответствующих программ. В частности, в Секретариате Организации Объединенных Наций возник ряд громких дел по обвинению в сексуальном домогательстве высокопоставленных сотрудников, которые продолжают привлекать нежелательное внимание международных средств массовой информации. Эти дела сопровождаются длительными проволочками и полной неясностью относительно их исхода, что наносит ущерб репутации Организации Объединенных Наций и порождает сомнения относительно эффективности ее основных дисциплинарных методов и процессов отчетности. Сотрудники Секретариата признали наличие этих проблем и сообщили Инспектору, что в настоящее время они проводят переоценку процедур рассмотрения проблем, связанных с сексуальными домогательствами. ЭКОСОС также обратился к Генеральному секретарю в 1994 году с просьбой о разработке дополнительных всеобъемлющих мер директивного характера, направленных на недопущение сексуальных домогательств, и обеспечении того, чтобы доклад об оценке прогресса, достигнутого в этой области, был представлен КПЖ и Генеральной Ассамблее в 1995 году 81/.

155. Переходя от слов к конкретным делам, организации должны недвусмысленно заявить о своей политике по борьбе с сексуальными домогательствами и информировать об этом всех сотрудников. Они должны признать, что сексуальные домогательства оказывают травмирующее и унижающее воздействие на жертву (которая практически всегда является женщиной, но может быть и мужчиной, а также лицом, подвергающимся домогательствам со стороны лица одного и того же с ним пола). Проблемы, связанные с сексуальными домогательствами, также могут нанести ущерб общему моральному духу и рабочему настрою сотрудников, а также подорвать авторитет и репутацию Организации как привлекательного места работы.

156. В более крупных организациях, особенно тех, которые располагают местами службы во всем мире, требуются изменения оперативных процедур для осуществления такой политики эффективным образом. Ряд сотрудников сообщили Инспектору о том, что гендерные проблемы в Центральных учреждениях, как правило, заключаются в дискриминации по признаку пола, в то время как на местах они чаще всего сводятся к сексуальным домогательствам. В нескольких организациях было подчеркнуто, что успешное решение проблем, связанных с сексуальными домогательствами, обязательно предполагает конфиденциальность и консультирование наряду с принятием незамедлительных мер по рассмотрению этих дел, как только они возникают. Серьезный характер случаев сексуального домогательства требует, чтобы лица, занимающиеся их рассмотрением, четко

представляли себе политику и процедуры Организации и приобрели соответствующие навыки, необходимые для решения столь щекотливых вопросов.

157. В ряде организаций существуют процедуры по борьбе с сексуальными домогательствами, которые были созданы и функционируют в течение целого ряда лет. Одна из первых таких организаций, ЮНИДО, распространила среди всех сотрудников в 1994 году обновленное и дополненное руководство, в котором подчеркивается необходимость предупреждения любой формы дискриминации по признаку пола в соответствии с Уставом Организации Объединенных Наций. В нем содержится призыв к сотрудникам строго соблюдать принципы, изложенные в информационном циркуляре, избегать действий или слов, которые могли бы помешать полному участию всех коллег в деятельности ЮНИДО, а также содействовать установлению нормальных рабочих отношений в условиях равенства и взаимного уважения. В нем содержатся руководящие принципы (в которых, среди прочего, подчеркивается, что никакая должность не является исключительной привилегией того или иного пола), а также устанавливаются конкретные процедуры. Эти процедуры направлены на то, чтобы любые обвинения в сексуальных домогательствах расследовались и рассматривались всесторонним, добросовестным и своевременным образом в условиях максимально возможной конфиденциальности. В них излагаются меры по применению как неофициальных, так и официальных процедур, и содержится обещание того, что Генеральный директор примет меры в связи с любой рекомендацией, вынесенной группой ЮНИДО по дискриминации и другим жалобам, в течение четырех недель 82/.

158. Дополнительная помощь может быть оказана за счет уделения большего внимания уточнению общих норм поведения и "высокого уровня... добросовестности", которыми должны обладать все сотрудники в соответствии со статьей 101 Устава Организации Объединенных Наций. Существующий Кодекс поведения сотрудников системы Организации Объединенных Наций был разработан сорок лет тому назад, и в 1994 году Генеральный секретарь согласился с ОИГ в том, что эти нормы не отражают ту ответственность, которую несут сегодня сотрудники, а также их новые условия работы. Организация Объединенных Наций в настоящее время проводит пересмотр и обновление всего свода норм 1954 года. Появляются и другие новые тенденции. В докладе ОИГ 1995 года отмечается новый подход к политике и мерам, направленным на возмещение финансовых потерь в случае халатности или нарушения правил, особенно со стороны руководящих работников, который четко "дает понять" сотрудникам, что они несут ответственность за свои поступки 83/.

Введение и соблюдение таких кодексов, этических норм и мер дисциплинарного взыскания может лишь подкрепить усилия по предупреждению сексуальных домогательств во всей системе.

159. Таким образом, проблема сексуальных домогательств является особенно важной частью новых решительных усилий по внедрению подотчетности в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. Сотрудники должны быть самым недвусмысленным образом информированы о том, какое поведение считается приемлемым, а какое нет, и руководство должно подчеркивать необходимость справедливого и разумного отношения к

коллегам. Тем самым Организация должна обеспечить, чтобы ее последующие действия способствовали уяснению того, что с сексуальными домогательствами будут решительно бороться.

**5. Вопросы, связанные с работой/семьей**

160. Вопросы, связанные с работой/семьей, долгое время обсуждаются в системе Организации Объединенных Наций. Рекомендации, вынесенные в 1985 году КМГС и Организацией Объединенных Наций в связи с ее первой программой действий, в частности, предусматривали необходимость принятия мер по многочисленным конкретным проблемам в области работы/семьи, которые в настоящее время вновь выходят на передний план. Как и в других областях содействия улучшению положения женщины, здесь был достигнут лишь незначительный прогресс, и возможность принятия мер в настоящее время еще больше осложняется финансовыми ограничениями и экономической нестабильностью, которые создают серьезные проблемы в плане сокращения расходов во всех областях. Однако в то же самое время ориентация на новый подход к управлению людскими ресурсами и активная конкуренция, с которой организации системы сталкиваются при наборе и удержании квалифицированного персонала, обуславливают важность проведения эффективной политики и процедур в отношении вопросов, связанных с работой и семьей.

161. В докладе рабочей группы Всемирного банка 1992 года содержится прекрасный обзор данной темы в условиях международной организации. В исследовании Банка анализируются политика и практика в отношении вопросов, касающихся работы/семьи, в различных государственных и частных организациях изучается взятая наугад выборка сотрудников Банка и подробно рассматривается последняя литература по этой теме с учетом меняющихся демографических и общественных тенденций. В нем далее представлены следующие рекомендации:

- a) альтернативное рабочее расписание или сокращенное рабочее время и преодоление препятствий на пути создания более гибких условий работы;
- b) создание условий работы, способствующих совмещению служебных и семейных обязанностей и предусматривающих консультирование по семейным проблемам, оказание помощи при приеме на работу супружеских пар, положение об отпуске по семейным причинам, уход за детьми и престарелыми, а также семинары и группы поддержки;
- c) соображения, связанные с реализацией таких мер, с уделением внимания подготовке сотрудников по кадровым вопросам в области проблем работы и семьи, соответствующей подготовке руководителей, наличию руководителя по программе в этой области и (минимальным) расходам и последствиям для бюджета различных вынесенных рекомендаций 84/.

162. Следует выделить два момента, которые придают сейчас вопросам, связанным с работой и семьей в системе Организации Объединенных Наций, особенно настоятельный характер. В публикациях, подготовленных в рамках самой системы, а именно в МОТ, с

1981 года подчеркивается важность вопросов, связанных с местом работы. В издании *MOT Conditions of Work Digest*, особенно в последние пять-шесть лет, проведен весьма глубокий анализ, полезный именно сейчас, когда организации стремятся разработать целенаправленную и эффективную политику по решению проблем, связанных с условиями работы. Публикации *MOT* включают обзоры политики и практики в таких связанных с условиями работы областях, как уход за детьми (1988), работа в течение неполного рабочего дня (1989), работа с использованием средств телеуправления (1990), рабочее расписание (1990), борьба с сексуальными домогательствами (1992), предупреждение стресса на работе (1992) и контроль, надзор и проверка на рабочем месте (1993) 85/. В выпуске за 1994 год, который сейчас готовится к печати, затрагиваются вопросы материнства и работы, а выпуск за 1995 год будет охватывать тему рабочего времени. В проведенных анализах подчеркивается, что стресс на рабочем месте обходится организациям во всем мире все дороже и что организациям необходимо принять меры для разработки программ, способствующих укреплению здоровья и производительности труда работников.

163. Во-вторых, с учетом все более оперативного характера деятельности в системе Организации Объединенных Наций и уделяемого в последнее время внимания децентрализации программ до низового уровня растет число организаций, которые устанавливают требование в отношении мобильности сотрудников. Традиционное представление о карьере в рамках системы, в соответствии с которым сотрудник в течение 20 или 30 лет работает за своим столом в Центральном учреждении, постепенно уступает место концепции последовательного ряда назначений в различные места службы во всем мире, зачастую в весьма сложных обстоятельствах. Хотя эта новая тенденция приводит к укреплению оперативных программ и вполне может создать мощный побудительный стимул, способствующий самореализации и самоотдаче, она также создает все больше стрессовых ситуаций в области, касающейся взаимосвязи между работой и семьей. Подобная ситуация сложнее для женщины, чем для мужчины (как отмечалось в исследованиях персонала ФАО/МПП, упомянутых в подразделе 1 выше), и особенно сложна для женщин с детьми. (Ряд сотрудников также отметили, что в целом в организации существует уточненная, но вполне реальная система запугивания в вопросах, касающихся детей: если отцам-сотрудникам уход за своими детьми ставится в заслугу, матери-сотрудницы рискуют подвергнуться наказанию и/или дискриминации, если они заводят разговор о таких домашних вопросах и обязанностях на работе.)

164. В знак признания этих возникающих проблем и их важности для эффективного управления людскими ресурсами в системе ККАВ включил этот вопрос в повестку дня по проблемам, касающимся работы и семьи, на своей сессии в апреле 1995 года. В прекрасно подготовленном обзорном докладе указывалось, что такая повестка дня будет соответствовать существенным изменениям и возникающим проблемам на работе и способствовать тому, чтобы в рамках системы установилось равновесие между рабочими и семейными обязанностями для обоих полов в целях привлечения и удержания наиболее квалифицированных работников. В докладе были рассмотрены ранее отмечавшиеся в системе проблемы, на которые обращали внимание Генеральная Ассамблея, КМГС и АКК. В нем излагались тенденции вне рамок системы и кратко описывались политика и практика, существующие сейчас в системе, включая весьма познавательные диаграммы,

отражающие предпринимаемые организацией инициативы в области работы и семьи. Доклад завершался рекомендациями в отношении более конкретного признания проблем, связанных с работой и семьей, без ущерба для целей организации, например, путем разработки соответствующей стратегии и программного заявления, а также обеспечения ответственности руководителей за их осуществление 86/.

165. ККАВ признал необходимость получения дополнительной информации о развитии событий вне рамок системы Организации Объединенных Наций, а также изменения условий работы в общей системе таким образом, чтобы они в большей мере способствовали нормальной семейной жизни. Он намерен уделять первоочередное внимание этим вопросам на нескольких будущих сессиях. На них будут обсуждены рамки общей политики, вопросы о большей гибкости в организации рабочего времени, краткосрочном оплачиваемом отпуске по семейным причинам и стратегиях и механизмах по содействию найму на работу супружеских пар, а также проведен обзор политики в отношении окладов и пособий, с тем чтобы обеспечить их соответствие семейным потребностям.

166. Новая программа ПРООН/ЮНФПА по оказанию помощи сотрудникам в Центральном учреждении в Нью-Йорке свидетельствует о растущем значении этих вопросов и о том, какого рода обязательства организациям придется взять на себя в той или иной форме в будущем. Этот экспериментальный проект будет проводиться в течение одного года по контракту с некоммерческой организацией, занимающейся вопросами оказания помощи сотрудникам. Она помогает сотрудникам ПРООН и ЮНФПА и их семьям на добровольной и конфиденциальной основе в любых вопросах личного характера, таких, как уход за детьми и престарелыми, финансовые и юридические проблемы, стресс, вызванный личными причинами или работой, депрессия или проблемы, связанные с вредными привычками. Программа предусматривает информирование, оценку, краткосрочное консультирование, вмешательство в чрезвычайных случаях и справочные услуги 87/. Хотя такие "программы помощи сотрудникам" являются относительно новыми, ими охвачено около 26 млн. человек (включая членов семей) в Соединенных Штатах, и они распространяются также в нескольких европейских странах; таким образом, они могут сослужить эффективную и полезную службу и для других учреждений системы в будущем.

#### 6. Диалог и транспарентность

167. Многие из обсуждавшихся выше проблем выявляют один важный пробел. Ряд управлений кадров отметили, что новая тенденция к уделению внимания людским ресурсам и современным организационным формам требует от руководителей и кадровых подразделений устанавливать более эффективные взаимоотношения, диалог и транспарентную политику в отношении сотрудников не только в связи с проблемами женщин, но и применительно к мужчинам, а также по таким вопросам, как карьера, мобильность, работа/семья и многие другие.

168. Первым требованием является определение четкой политики и ее систематическое доведение до всех сотрудников. Сообщения на доске объявлений или краткой заметки в информационном бюллетене по вопросам персонала недостаточно: руководство должно

обеспечить своевременную ориентацию всех сотрудников на постоянно обновляемой основе с использованием устоявшихся и доступных форм, например в виде пособия для персонала или понятных и обновленных административных инструкций. Не менее важно, чтобы такая ориентация осуществлялась на понятном языке, свободном от технического и бюрократического жаргона. Сотрудники глубоко и искренне интересуются этими вопросами и желают понять их в полной мере без каких-то искажений и путаницы. Руководство также должно стремиться свести до минимума сплетни, слухи и недоразумения, которые могут отравить климат в коллективе, если имеют место искаженные или неправильные представления о таких сложных вопросах, как меры по улучшению положения женщин или по борьбе с сексуальными домогательствами.

169. Вторым требованием является проведение конструктивного диалога с сотрудниками. Он начинается с регулярных обсуждений с представителями персонала, а также предусматривает участие групп заинтересованных сотрудников, с тем чтобы совместно с руководством анализировать и изучать реальные меры, которые могут быть приняты по вопросам, имеющим первостепенную важность для сотрудников. Однако существует еще одна не менее важная потребность в индивидуальных консультациях между работниками кадров и сотрудниками, которые желают получить уточнения, разъяснения или указания относительно возможности развития карьеры или требований процедурного характера. Этот процесс тяжелым бременем ложится на малочисленные кадровые подразделения. Однако крайне необходимо, чтобы работники кадров развивали свои профессиональные и консультативные навыки для решения важных проблем, с которыми сталкиваются сотрудники. Такая работа и лежит в основе подлинной системы "управления людскими ресурсами".

170. Важную роль в этом процессе могут сыграть сотрудники организаций, занимающиеся оказанием консультативной помощи. На своем пятом совещании в Женеве в марте 1995 года под эгидой ККАВ они отметили общие тенденции, заключающиеся в том, что организации и сотрудники ожидают расширения предоставляемых услуг, а также роста их собственной нагрузки. Совещание сделало вывод о том, что услуги по консультированию сотрудников играют важную роль, особенно в коллективе, где работают представители разных стран. Поэтому такие услуги должны предоставляться сотрудникам во всех организациях специалистами через внутренние службы, межучрежденческие механизмы, расположенные в той же точке, или внешние службы, деятельность которых регулируется специалистом, работающим в организации. Они одобрили стандарты оценки предоставляемых сотрудникам консультативных услуг и обсудили вопросы, касающиеся работы/семьи, готовности к поездкам в миссии и освоения методики борьбы со стрессом, злоупотребления алкоголем/наркотическими веществами, политики в отношении психического здоровья и непогашенных финансовых обязательств 99/.

## 7. "Сокращение"

171. В докладе ОИГ о подотчетности 1995 года отмечалось, что тревожной и растущей проблемой для стратегического управления в организациях системы является вопрос о



"сокращении", т.е. уменьшении объема финансовых ресурсов и численности сотрудников. Ни одна из организаций системы не может рассчитывать на то, что рано или поздно ей не придется столкнуться с резким сокращением объема своей деятельности, особенно в условиях, когда большинство программ в рамках системы зависит от внебюджетных или специальных взносов, которые могут быть в любой момент не выплачены, задержаны или урезаны.

172. У ОИГ сложилось впечатление, что большинство организаций пока еще не готовы к этой неприятной возможности, и вследствие этого любые такие сокращения вполне могут причинить немало излишнего вреда. Некоторым организациям приходилось в прошлом прибегать к значительным сокращениям сотрудников, а в настоящее время такие организации, как ЮНИДО, ПРООН и сама Организация Объединенных Наций, проходят через этот болезненный процесс. Организациям необходимо подойти к этим неизбежным переменам, связанным с сокращением, разумно и творчески, открыто информируя сотрудников на всех этапах процесса и осуществляя любые сокращения таким образом, чтобы причинять минимальный ущерб организации, ее сотрудникам и программам.

173. Особенно уязвимы в этом процессе женщины как группа, пытающаяся наверстать упущенное и, таким образом, в наибольшей степени подверженная опасностям, связанным с политикой "найма на работу (или повышения в должности) в последнюю очередь, а увольнения - в первую". Инспектор полагает, что важным элементом мер по улучшению положений женщин в организациях должна стать попытка обеспечить, чтобы те завоевания, которых добились сотрудницы из числа женщин, были сохранены, чтобы женщины не были непропорционально затронуты и не подвергались какой-либо дискриминации в процессе сокращения, перестройки и урезаний, которые могут оказаться необходимыми в будущем. И для нормального решения этой проблемы вновь необходимы справедливость и транспарентность.

#### **8. Поддержка и участие руководящих органов**

174. Поддержка руководящими органами процесса улучшения положения женщин в секретариатах еще более непоследовательна, чем поддержка основных программ в интересах женщин (глава II.D.9). Несмотря на постоянное внимание и призывы со стороны Генеральной Ассамблеи и некоторых других органов системы, интерес к улучшению положения женщин во многих других руководящих органах остается весьма ограниченным. Сотрудники ряда учреждений отметили, что этот вопрос не всегда включается в повестку дня, а когда это происходит, данной теме уделяется лишь незначительное внимание (хотя, возможно, что эта проблема отчасти вызвана отсутствием систематической и конкретной отчетности секретариатов).

175. В этих учреждениях лишь ряд делегаций уделяют серьезное внимание положению женщин и его улучшению, и это зачастую относится лишь к нескольким представителям в делегациях. Когда они получают новое назначение на государственной службе, этот интерес ослабевает. Руководящие органы обычно проявляют весьма заметный интерес к кадровым вопросам в целом, особенно в том, что касается заполнения должностей

старшего уровня. Кроме того, во многих организациях географическое распределение является давно сложившейся кадровой практикой обеспечения равноправия. Эти вопросы тщательно обсуждаются, контролируются и пересматриваются, по ним представляются доклады и применяются довольно сложные методы и расчеты для обеспечения тщательного баланса и численных пропорций. Обеспечению же равноправия женщины, наоборот, уделяют куда меньшее внимание при проведении политики, организации контроля и обеспечения транспарентности.

176. Инспектор, конечно же, отдает себе отчет в том, что руководящие органы проводят короткие сессии, на которых им предстоит обсудить много важных вопросов. Однако вопрос о положении женщины не только является частью процесса управления людскими ресурсами или соблюдения положений Устава Организации Объединенных Наций и соответствующих международных конвенций. По весьма обоснованным причинам, перечисленным в разделе С.1 выше, набор, продвижение по службе и удержание женщины необходимы для обеспечения основополагающей эффективности, действенности и укрепления престижа организаций и всей системы, которые служат "народам" в соответствии с Уставом Организации Объединенных Наций, и тем, для кого организации осуществляют свою деятельность в специальных областях.

177. Кроме того, руководящие органы системы отвечают не только за политику и надзор в том, что касается положения женщины. Они и сами являются или должны стать активными участниками этого процесса. В связи с наймом сотрудников из числа женщин в секретариате Генеральной Ассамблеи обратилась к государствам - членам организаций системы с призывом подбирать и выдвигать большее число кандидатов-женщин, обладающих необходимой квалификацией, поощрять женщины к представлению заявок на заполнение вакантных должностей и участию в экзаменах и составлять национальные списки кандидатов-женщин 89/. В заявлении АКК 1995 года исполнительные главы согласились рассмотреть вопрос о том, чтобы в случаях, когда государства-члены должны представлять кандидатуры, призвать правительства выдвигать по крайней мере одну или несколько кандидатов-женщин, обладающих необходимой квалификацией, на каждую должность. Даже один такой шаг, особенно применительно к должностям старшего уровня, может немало сделать для выполнения положений Устава Организации Объединенных Наций и других нормообразующих документов, предусматривающих равноправие и улучшение положения женщины в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. Инспектор поддерживает призыв к государствам - членам всех организаций системы взять на себя задачу обеспечить выдвижение кандидатов-женщин в будущем в качестве последовательного и нормального процесса.

178. Весьма необычным, но достойным поощрения механизмом является Руководящий комитет по вопросам занятости и участия женщины в деятельности ВОЗ. В его состав входят члены Исполнительного совета ВОЗ, сотрудники технических программ и административных служб секретариата, а также группы, представляющие персонал. В качестве специального консультанта выступает один из сотрудников старшего уровня, а в бюджете на 1996-1997 год предусмотрено создание должности координатора по вопросам участия женщины в целях проведения анализа и содействия более эффективному участию и

стратегиям; активную роль играет также объединенный комитет. Инспектор считает, что данная структура в рамках ВОЗ открывает многообещающие возможности в плане более активного участия руководящих органов секретариатов в деятельности по улучшению положения женщин.

179. В связи с еще более широким вопросом осуществления политики в главе II настоящего доклада отмечается, что одной из сохраняющихся важных проблемных областей в деле улучшения положения женщины, конкретно упомянутых в предложениях по проекту (майской) Платформы действий для Пекинской конференции, является разделение власти и роль женщины в принятии решений. В информационной брошюре ЮНИСЕФ/ЮНИФЕМ по Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщины отмечается, что, несмотря на некоторые достижения на местном, национальном и международном уровнях, дискриминация по признаку пола по-прежнему представляет собой непреодолимое препятствие для участия женщины в формальном процессе принятия решений. Решения, затрагивающие будущее планеты, принимаются преимущественно без участия половины ее жителей. С глобальной точки зрения женщины остаются "невидимыми" в деятельности формальных политических институтов.

- женщины составляют всего от 5% до 15% от числа политических руководителей в мире;
- во всем мире женщины занимают всего лишь 10% мест в парламентах, и этот общий показатель фактически снизился в период с 1989 по 1993 год;
- в 160 из 171 национальных парламентов в 1993 году женщины занимали не более 20% мест; в 36 странах они занимали не более 4% мест;
- на уровне министров женщины занимают всего 4% должностей во всем мире, а более чем в 80 странах они вообще не занимают министерских постов;
- по состоянию на конец 1990 года лишь в 6 из 159 стран, представленных тогда в Организации Объединенных Наций, женщины являлись главой исполнительной власти 90/.

180. Многочисленные бюрократические препятствия для осуществления программ по улучшению положения женщины были изложены в главе II. Столь же многочисленными и труднопреодолимыми являются факторы, препятствующие и мешающие участию женщины в деятельности демократических институтов. Как было установлено в новом докладе ПРООН, к их числу относятся следующие:

- только мужчины рассматриваются в качестве реальных политических деятелей, и руководство отождествляется с фигурой мужчины, мужским поведением и присущими мужчинам качествами;

- наличие совпадения интересов мужчин и женщины предполагается, и согласие женщин в данном случае рассматривается как само собой разумеющееся;
- наблюдается отсутствие изложенных в письменном виде обязательств по обеспечению социального равенства и равенства полов в рамках исполнительных мер или национального плана действий, что препятствует осуществлению изменений;
- политические высказывания, взгляды, требования и руководство женщины не отражаются средствами массовой информации и опросами общественного мнения;
- политическая культура характеризуется мужским началом: борьба между оппонентами, подчинение высшим интересам, сроки проведения совещаний и сессий, широко распространенное покровительство и оторванность политики от повседневной реальности;
- ограничений на занятия юридической практикой, службу в полиции или в вооруженных силах до недавнего времени создавали серьезные препятствия для того, чтобы женщины могли подняться до руководящего уровня;
- женщины выполняют функции на общественных началах, а мужчины занимают оплачиваемые должности, и политические посты на общинном и местном уровне, где женщины имеют численное превосходство, как правило, не переуступаются 91/.

181. Процесс разработки политики на международном уровне также характеризуется весьма ограниченным участием женщин, почти полным отсутствием транспарентности и данных об их положении и представленности. Проведенный в 70-е годы коллоквиум ЮНИТАР установил, что число женщин в руководящих органах, делегациях и представительствах государств-членов весьма невелико. Отдельные и отрывочные данные, например отмеченный факт, что в 1994 году лишь 8 из 184 глав представительств при Организации Объединенных Наций являлись женщинами, свидетельствует о том, что положение мало в чем изменилось. Сотрудники в различных секретариатах также отмечали, что на совещаниях их руководящих органов женщины присутствуют в весьма небольшом количестве, а прием для делегатов-женщин зачастую можно проводить в очень небольшом помещении.

182. Другой важной областью, которая пока еще практически не изучена, является гендерный состав в отличие от простого участия женщин в международном процессе принятия решений. Недавно проведенные оценки показали, что юридические, политические и экономические вопросы и вопросы прав человека в системе Организации Объединенных Наций во многом решаются необъективно из-за господствующего положения мужчин. Необходимо изменить такое положение и учитывать интересы женщин при решении основополагающих программных вопросов в рамках системы, а также использовать

повседневный опыт и возможности женщин, с тем чтобы они играли значительно более заметную роль в глобальных обсуждениях по вопросам политики 92/.

183. Совет Межпарламентского союза (МС), признавая сохраняющуюся остроту этой проблемы на всех политических уровнях в мире, принял в 1994 году план действий по устранению нынешних диспропорций с точки зрения участия мужчин и женщин в политической жизни 93/. В плане отмечается, что "через 40 лет после принятия Конвенции о политических правах женщин и несмотря на несомненный прогресс мужчины по-прежнему доминируют в политической и парламентской жизни во всех странах". В нем также отмечается, что понятие демократии наполнится реальным и динамичным содержанием лишь в том случае, когда мужчины и женщины совместно будут решать вопросы, относящиеся к политике и законодательству.

184. Доклад МС подготовлен на основе глобального подхода и в духе Найробийских перспективных стратегий 1985 года и Венской декларации и Плана действий по правам человека 1993 года. В нем определены необходимые элементы активного участия женщин в политической жизни, правовая основа равенства и требования в отношении участия на национальном уровне, в том числе в деятельности МС. В нем также предусмотрен механизм регулярного последующего выполнения и оценки плана, представлены основные законодательные инструменты и перечислены последние публикации МС по женской проблематике.

185. Инспектор считает, что руководящие органы системы Организации Объединенных Наций и сами могут играть непосредственную роль в улучшении положения женщин и расширении их участия. Она полагает, что с учетом деятельности КПИС и активной поддержки со стороны Генеральной Ассамблеи наступило наконец время, когда все организации системы должны представить основные статистические данные об участии женщин в руководящих и межправительственных органах, в составе делегаций государств-членов и их представительств при международных организациях. Таким образом и при систематическом последующем контроле за улучшением положения женщины руководящие органы смогут внедрить систему своей собственной отчетности за процесс улучшения положения женщин, возглавить этот процесс и рассмотреть вопрос о создании общесистемного "плана действий" в этой важной области.

#### **9. Новые подходы и новый динамизм**

186. В главе II настоящего доклада подчеркивалась важность новых подходов, творческого начала и участия различных лиц как в рамках системы Организации Объединенных Наций, так и вне ее, в целях более эффективного осуществления в будущем программ в интересах женщин и гендерных программ во всем мире. Такие же новаторские подходы и повсеместное участие необходимы для преодоления многих довольно устойчивых препятствий на пути улучшения положения женщин в системе Организации Объединенных Наций.

187. Несмотря на прошедшие два десятилетия малозаметных и разочарывающих результатов, ряд хорошо информированных сотрудников отметил, что положение женщин в системе в настоящее время приближается к уровню "критической массы", составляющей порядка 30% сотрудников на должностях категории специалистов и выше, после чего улучшение положения женщин, возможно, будет происходить гораздо более быстрыми темпами. Ответственность за это возлагается не только на исполнительных глав, отделы кадров и руководителей программ, но и на всех женщин и группы женщин (и мужчин), которые стремятся к тому, чтобы равноправие, предусмотренное в Уставе Организации Объединенных Наций, стало реальностью.

188. Многие должностные лица предложили меры, которые могут быть приняты для изменения сложившегося положения, включая следующие. Инспектор убеждена в том, что перечень этим далеко не исчерпывается и что существует настоятельная необходимость их разработки, формулирования и применения.

189. Требуется значительно больше данных и их более углубленный анализ в связи с реальными проблемами, сложившимися стереотипами и препятствиями на пути улучшения положения женщин, которые реально существуют в организациях. В этой связи такие инициативы, как недавние доклады консультантов по потребностям программ действий, подготовленные для нескольких организаций, подробные обзоры, проведенные ФАО и сотрудниками ФАО/МПП, новая оценка процесса улучшения положения женщин в ЮНЕСКО и совместная оценка условий работы сотрудников категории общего обслуживания в ПРООН должны получать самое широкое распространение среди организаций и копироваться на основе подготовки аналогичных проектов в других организациях.

190. Как отмечалось выше, необходимо приложить значительно больше усилий для разработки и применения более конкретных гендерных статистических данных по людским ресурсам и подбора более эффективных критериев объективной и постоянной оценки прогресса в деле улучшения положения женщин (таких, например, как определение относительного старшинства женщин при оценке их общей представленности на должностях категории специалистов и выше в каждой организации). Выдвинуто немало хороших идей, начиная с коллоквиума ЮНИТАР в 70-е годы, которые необходимо обобщить и развивать дальше. Внешние консультанты или исследовательские организации также могли бы сыграть важную роль в разработке практических мер по достижению решающего прогресса в этой области.

191. С учетом борьбы, зачастую необходимой для назначения женщин на столь заветные должности высокого уровня, пожалуй, наиболее оптимальным дополнительным способом привлечения большего числа женщин в организации является целенаправленный поиск квалифицированных женщин и равноправные условия их найма (т.е. примерно до уровня 50%) в целях заполнения должностей младшего сотрудника категории специалистов (МСКС) и сотрудника категории специалистов (КСС), которые имеются во многих организациях. На этом уровне женщины действительно могут продемонстрировать, на что они способны, что могло бы послужить отправным пунктом для их реального продвижения по служебной лестнице в качестве сотрудников категории специалистов.

192. Медленные темпы организации подготовки в области методов управления в рамках всей системы не следует использовать в качестве объяснения повсеместного отсутствия хоть какой-то формы минимальной подготовки всех сотрудников в области гендерной проблематики. Незнание гендерных проблем до сих пор широко распространено в большинстве организаций, и это является важным препятствием на пути улучшения положения женщин. В настоящее время создан ряд программ, однако их требуется гораздо больше.

193. Большинство вопросов, обсуждаемых в настоящем докладе, слишком в большой степени ориентированы на штаб-квартиры. Необходимо, чтобы исполнительные главы, сотрудники кадровых и других подразделений уделяли гораздо больше внимания улучшению положения женщин и решению их конкретных проблем в других отделениях, отделениях на местах, в рамках проектов и чрезвычайных операций, особенно по мере все большей децентрализации деятельности организаций и переносу ее на места, а также повышения требований в отношении мобильности персонала.

194. Аналогичным образом женские и другие группы должны еще теснее взаимодействовать друг с другом в целях обмена идеями, опытом и информацией о новых событиях между различными организациями в одном и том же месте службы во всем мире и между различными отделениями одной и той же организации. Значительная часть информации поддается распространению, и подгруппы женщин в организациях могли бы более тесным образом, чем они это делают в настоящее время, взаимодействовать в плане обмена сведениями об их интересах и потребностях, если бы они более активно сотрудничали между собой.

195. Крайне необходимы координационные функции для содействия обмену знаниями о новшествах в программах действий в интересах женщины и деятельности пропагандистских групп в рамках системы Организации Объединенных Наций (и вне ее). Постоянный анализ женских проблем КМГС и ККАВ, а также (в меньшей степени) деятельность ОУПЖ, общесистемная сеть назначенных "координаторов" по вопросам женщины и Межучрежденческое совещание могли бы сыграть важную роль в обобщении, а затем распространении сведений о новых подходах и наиболее эффективных методах для рассмотрения их организациями.

196. Наконец, весьма важным в этой связи является налаживание взаимоотношений с руководящими органами. Новый Руководящий комитет по вопросам занятости и участия женщин в работе ВОЗ является весьма положительным примером совместных усилий руководящих органов/сотрудников по улучшению положения женщины. Глобальная комиссия по охране здоровья женщины, недавно созданная ВОЗ, и новый Консультативный комитет по делам женщины ЮНЕСКО также, судя по всему, располагают значительным потенциалом в плане содействия преодолению ограниченной информированности и участия столь большого числа руководящих органов в программах по улучшению положения женщины.

#### IV. КООРДИНИРУЮЩАЯ РОЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

*"Участие женщин в достаточном количестве и на уровнях, которые в состоянии влиять на процесс принятия решений, а также во всех аспектах деятельности Организации Объединенных Наций в качестве сотрудников и представителей правительств является основополагающим фактором в формировании роли Организации, как это предусмотрено в ее Уставе".*

*Доклад Генерального секретаря о положении женщин в Секретариате Организации Объединенных Наций, февраль 1995 года*

##### **A. Возможности и статус**

197. В главах II и III был проведен подробный обзор необходимых мер по укреплению деятельности системы Организации Объединенных Наций в рамках как ее основных программ по улучшению положения женщины, так и ее программ действий по улучшению положения женщины в самих организациях. Однако такое исследование будет неполным, если мы не вернемся еще раз к этим подразделениям, упомянутым в начале главы II (и в Приложении I) – КПЖ, КЛДЖ, ОУПЖ, ЮНИФЕМ и МУННУЖ, которые являются единственными подразделениями в системе, занимающимися исключительно проблемами женщины и гендерными вопросами.

198. Эти подразделения существуют довольно давно, и, в частности, КПЖ и ОУПЖ функционируют уже полвека. За это время они внесли весьма существенный вклад в дело улучшения положения женщины во всем мире. Однако четвертая Всемирная конференция по положению женщины знаменует собой важный этап, на котором будут подведены итоги их политики и деятельности в прошлом и определены наиболее оптимальные пути их активизации, перестройки деятельности и управления таким образом, чтобы они могли обеспечить новое руководство и готовность к прагматическим действиям с уделением основного внимания результатам, транспарентности и строгой отчетности.

199. Этим организациям необходимо провести тщательную оценку их ресурсов, деятельности, функционирования и ориентации. Еще более важным является то, что они представляют собой важные координационные центры для всей системы Организации Объединенных Наций и ее взаимодействия с осуществляемыми во всем мире программами в интересах женщин. Их творческий подход и эффективность окажут заметное влияние на будущую деятельность системы Организации Объединенных Наций в том, что касается проблем женщины и гендерных вопросов.

200. Несомненно, что в областях основной деятельности и в области улучшения положения женщины в рамках всей системы более эффективной деятельности этих подразделений Организации Объединенных Наций должны способствовать недавние тенденции в области подотчетности и управления людскими ресурсами. Приведенная в начале этой



главы цитата и многие аналогичные заявления нынешнего Генерального секретаря свидетельствуют о его готовности проводить в этом вопросе решительную политику. По просьбе Генеральной Ассамблеи Секретариат также создал в рамках всей Организации новую систему подотчетности и ответственности в начале 1995 года и разрабатывает новую стратегию "модернизации и активизации" процесса управления людскими ресурсами. Обе эти смелые инициативы выделяются в качестве важных элементов долгосрочных усилий по изменению прежней "организационной культуры", присущей Организации.

#### **В. Необходимые меры**

201. С учетом возможностей по обсуждению этих вопросов и переориентации направлений деятельности, которые открывает Пекинская конференция, предложений, содержащихся в разделах проекта Платформы по организационным и финансовым механизмам, и важных реформ и улучшений в области управления, указанных выше, Инспектор убеждена в необходимости срочно принять следующие меры для обеспечения того, чтобы существующие в Организации Объединенных Наций координационные центры, занимающиеся вопросами улучшения положения женщины, могли бы способствовать реализации будущих программ в рамках системы в интересах женщины с максимальной эффективностью.

##### **1. Роль КПЖ**

202. В предложениях по проекту (майской) Платформы действий для четвертой Всемирной конференции (в предварительном порядке) Генеральной Ассамблее и ЭКОСОС предлагается пересмотреть мандат КПЖ. В ней также в предварительном порядке указывается, что КПЖ должна играть центральную роль в контроле за осуществлением Платформы действий и предоставлении Совету рекомендаций по этому вопросу и располагать четким мандатом, а также необходимой финансовой поддержкой, которая позволяла бы ей на регулярной основе осуществлять контроль и координировать представление отчетности об осуществлении Платформы действий с соответствующими учреждениями, а также различными региональными и национальными механизмами и координационными центрами. Для содействия этой работе КПЖ должна получать доклады о результатах контроля, в том числе и доклады от организаций системы Организации Объединенных Наций. Таким образом, КПЖ станет инструментом ЭКОСОС по гендерному анализу, что поможет укрепить функцию Совета, связанную с координацией политики. В предложениях по проекту Платформы также в предварительном порядке содержится призыв к КПЖ обеспечить осуществление решений Всемирной конференции, включая гендерный анализ важнейших вопросов, стоящих перед Организацией Объединенных Наций. Следует подчеркнуть, что все эти формулировки предложений по проекту Платформы действий, касающиеся КПЖ, заключены в квадратные скобки, т.е. они пока не согласованы 94/.

203. По мнению Инспектора, эта новая функция КПЖ весьма своевременна и позволит ей осуществлять свою координирующую роль путем активного наблюдения за реальными событиями и прогрессом или отсутствием такового в различных ключевых точках в рамках системы. Уделение внимания подробному обзору программ также весьма важно и позволит

КПЖ контролировать фактические результаты и встречающиеся проблемы, связанные с политической моменты, которые будут добавляться на последующих глобальных конференциях, и изменения и корректировки программ, необходимые для того, чтобы программы по улучшению положения женщины были надлежащим образом и в условиях транспарентности ориентированы на подотчетность и достижение конкретных результатов.

204. На протяжении своей длительной истории КПЖ принимала решительные и новаторские меры на критических этапах. Сейчас мы вновь находимся на поворотном пункте. Инспектор считает, что на основе реализации своей руководящей роли в деле поощрения изменений и процессов в области управления, призыв к которым содержится в настоящем докладе, а затем регулярного проведения оценки достигнутого прогресса КПЖ сможет оказать поддержку организациям и учреждениям системы Организации Объединенных Наций в преодолении бюрократических препятствий и инертности, с которыми мы сейчас слишком часто сталкиваемся. Затем система может сделать решительный шаг вперед в плане принятия прагматических действий по улучшению положения женщины и решения гендерных проблем во всем мире.

## 2. Ресурсы и программа ОУПЖ

205. В предложениях по проекту (майской) Платформы действий для четвертой Всемирной конференции упоминается главная задача ОУПЖ, которая состоит в основном обслуживании КПЖ, КИДЖ и других межправительственных органов, когда они занимаются вопросами улучшения положения женщины. Кроме того, ОУПЖ назначен координационным центром по осуществлению Найробийских перспективных стратегий. В предложениях по проекту Платформы действий содержится призыв пересмотреть функции ОУПЖ в свете пересмотра мандата КПЖ и в предварительном порядке предлагается Генеральному секретарю обеспечить более эффективное функционирование ОУПЖ посредством, в частности, предоставления достаточных финансовых и людских ресурсов в рамках регулярного бюджета Организации Объединенных Наций. В проекте Платформы также содержится призыв к тому, чтобы Отдел:

- а) применял гендерный анализ для изучения препятствий на пути улучшения положения женщины при подготовке стратегических исследований для КПЖ;
- б) играть координационную роль в пересмотре общесистемного среднесрочного плана по улучшению положения женщины на период 1996-2001 годов после проведения Пекинской конференции; и
- в) продолжать служить секретариатом для межучрежденческой координации деятельности по улучшению положения женщины и поддерживать обмен информацией с национальными комиссиями, национальными учреждениями по улучшению положения женщины и НПО в целях осуществления Платформы действий 95/.

206. Инспектор считает, что в его нынешнем виде ОУПЖ, к сожалению, представляет собой классический пример подразделения в рамках системы Организации Объединенных

Наций, занимающегося вопросами женщины: ему не хватает средств и сотрудников, его роль принижается, а деятельность в целом остается незамеченной на международном уровне. Она хотела бы сделать следующие замечания относительно ресурсов ОУПЖ, с тем чтобы подчеркнуть серьезность этой проблемы и призвать к принятию каких-то мер по исправлению ситуации.

207. ОУПЖ фактически нельзя назвать "отделом" Организации Объединенных Наций. В нем отсутствует должность руководителя на уровне старшего директора (D-2) и имеется всего 12 должностей категории специалистов и выше вместо установленного минимума в 15 должностей. (В предлагаемом бюджете по программам на 1996-1997 годы предусмотрено создание с 1996 года должности директора D-2, в результате чего общее число сотрудников категории специалистов и выше составит 13, а число должностей категории общего обслуживания - 7 человек; сейчас ОУПЖ временно подчиняется Генеральному секретарю четвертой Всемирной конференции по положению женщин.) Десять лет тому назад в Отделе было, как минимум, 15 должностей, однако, несмотря на сомнения государств-членов относительно его укомплектованности штатами, с постоянно возрастающим объемом работы справлялись имеющиеся в наличии сотрудники. При его нынешнем штатном расписании Отдел действительно не может выполнять какие-либо дополнительные функции.

208. Далее, должности сотрудников ОУПЖ находятся на весьма низком уровне: половина из 12 сотрудников категории специалистов (включая внебюджетные должности) находятся на уровне С-2, и это, пожалуй, единственный отдел во всем Секретариате Организации Объединенных Наций с таким низким уровнем должностей. Несмотря на свои основные задачи по "интеграции" женских проблем и гендерных вопросов во всем Секретариате Организации Объединенных Наций, он является одним из нескольких отделов в рамках одного из трех крупных департаментов, занимающихся оперативной деятельностью Организации Объединенных Наций в целях развития, и отделен от таких представляющих важное значение для женщин областей, как права человека и гуманитарная помощь.

209. Вполне обоснованно и довольно много говорят о том факте, что на деятельность в области прав человека выделяется менее 1% от общего бюджета Организации Объединенных Наций. Однако бюджет ОУПЖ в размере 3 400 000 долл. США на двухгодичный период 1994-1995 годов составляет жалкие 0,0013% от общего (утвержденного) объема регулярного бюджета Организации Объединенных Наций на 1994-1995 годы в размере 2 580 000 000 долл. США. Эта сумма - одна восьмая часть от одного процента - выглядит поистине смехотворно по сравнению с 50% населения Земли, которое составляют женщины и которым эта программа призвана служить в качестве важного центра по координации и осуществлению.

210. Наконец, хотя ОУПЖ оказывает поддержку двум межправительственным органам - КПЖ и КЛДЖ, он гораздо хуже укомплектован штатами, чем практический любой другой отдел программы или центр в Организации Объединенных Наций, которые предоставляют обслуживание и поддержку Комиссиям, договорным органам и/или периодическим глобальным конференциям в экономической, социальной и правозащитной областях. Как показано в нижеследующей таблице, во всех других отделах количество сотрудников

категории специалистов и выше в два-шесть раз больше, чем в ОУПЖ (за исключением отдела по борьбе с преступностью). Во всех из них больше должностей на уровне директора (за исключением отделов по борьбе с преступностью и социального развития). Только в отделе, занимающемся вопросами социального развития, столько же должностей категории специалистов на низком уровне, сколько и в ОУПЖ (одна треть от общего числа сотрудников категории специалистов и выше на уровне С-2/С-1). Все из перечисленных в этой таблице глобальных предметных областей имеют важное значение, однако ни одна из четырех всемирных конференций по положению женщины ничего не смогла сделать для того, чтобы добиться перераспределения кадровых ресурсов для программы в интересах женщины, которые в Организации Объединенных Наций выделяются на эти цели в последнюю очередь.

211. Инспектор представляет эти данные для того, чтобы пролить определенный свет на очень слабые позиции, с которых предложения по проекту Платформы в экспериментальном порядке поддерживают выделение "достаточных финансовых и людских ресурсов" для ОУПЖ. Учитывая нынешний скудный уровень финансирования, особенно в отношении аналогичных обслуживаемых комиссий, как отмечалось выше, представляется, что увеличение ресурсов, по крайней мере вдвое, будет в высшей мере оправданно, и давно ожидается, что оно будет проведено после четвертой Всемирной конференции даже в условиях жесткого ограничения ресурсов. Однако, в том что касается предельного минимума, Инспектор обращается к государствам-членам и Генеральному секретарю с просьбой по крайней мере восстановить все 15 должностей категории специалистов, которые ОУПЖ имел десять лет назад, на уровне старших сотрудников категории специалистов и финансировать все эти посты из регулярного бюджета.

212. Касаясь управления, подотчетности и других вопросов, освещенных в настоящем докладе, и исходя из того, что такие детализированные решения должны быть приняты Генеральным секретарем и Отделом, Инспектор далее считает, что дополнительные пять сотрудников категории специалистов (в дополнение к десяти имеющимся в настоящее время должностям категории специалистов, финансируемым из регулярного бюджета) должны сосредоточить свою деятельность на следующих пяти приоритетных направлениях:

а) один должен все свое рабочее время уделять вопросам программирования и контроля в рамках системы; определению направлений и поддержке соответствующих межучрежденческих усилий и тщательному соблюдению и взаимоувязыванию многих обязательств глобальных конференций в отношении женщины и соответствующих программных резолюций руководящих органов, которые предложения по проекту Платформы правильно определяют как "жизненно важные" координационные шаги 96/;

СРАВНИТЕЛЬНОЕ ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ ОТДЕЛОВ, ПРОГРАММ И ЦЕНТРОВ  
ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ, ОКАЗЫВАЮЩИХ ПОДДЕРЖКУ  
МЕЖПРАВИТЕЛЬСТВЕННЫМ КОМИССИЯМ И ДОГОВОРНЫМ ОРГАНАМ В  
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ОБЛАСТЯХ И В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

	ЗГС/ ПГС	Д-2	Д-1	С-5	С-4	С-3	С-2/1	Всего
Центр по правам человека	1	1	4	8	23	32	15	84
Статистический отдел		1	6	10	17	18	17	69
Политика в области глобального развития		2	6	7	19	7	10	51
Центр по населенным пунктам	1	1	3	6	15	16	6	48
Международный контроль над наркотическими средствами	1	1	2	6	13	11	9	43
Транснациональные корпорации			3	9	6	8	5	31
Отдел по делам ЭКОСОС и межучрежденческой координации		1	3	8	8	8	2	30
Демографический отдел		1	2	6	5	9	3	26
Устойчивое развитие (две программы)		2	4	6	7	3	3	25
Социальное развитие (две программы)		1	1	2	8	3	7	22
Борьба с преступностью			1	2	6	4	1	14
Отдел по улучшению положения женщин			2	2	2	2	4	12

Источник: Предлагаемый бюджет по программе Организации Объединенных Наций на 1994-1995 годы (документ А/48/6/Rev.1) (включает только финансируемые из регулярного бюджета штатные должности категории специалистов и выше).

б) один должен все свое рабочее время заниматься подготовкой интересных новых публикаций, взаимодействием со средствами массовой информации, компьютеризацией материалов для использования ИНТЕРНЕТ и КД-ПЗУ, надзором и активизацией осуществляемых в настоящее время в течение неполного рабочего дня усилий по поддержанию Системы информации для женщин (СИЖ) Отдела по улучшению положения женщины и оказывать консультативную помощь другим элементам системы в отношении новых совместных инициатив, касающихся служб и предметов информации женщины в глобальных масштабах;

с) один должен заниматься все свое рабочее время обеспечением более систематического взаимодействия с НПО в целях активизации, осуществления, рекламы и контроля прогресса в достижении стратегических целей Платформы действий и механизмов улучшения положения женщины во всем мире;

д) один должен все свое рабочее время заниматься проблемой включения гендерных вопросов в другие основные направления программ Организации Объединенных Наций, как это предусмотрено предложениями по проекту Платформы и уже осуществляется Центром по правам человека (см. подзаголовок 4 ниже); и

е) один должен заниматься укреплением обслуживания работы КЛДЖ (вновь см. подзаголовок 4 ниже).

213. На примере этих функций Инспектор считает, что ОУПЖ должен продолжать свою работу по анализу политики и исследованиям для КПЖ, а также уделять более пристальное внимание деятельности, которая поможет ему действительно играть каталитическую и ведущую руководящую роль в системе Организации Объединенных Наций. Персонал, осуществляющий вышеуказанные функции, будет концентрировать свое внимание прежде всего на том, чтобы выступать в качестве катализатора в рамках всей системы, в сочетании с выполнением обязанностей каждой организацией, с тем чтобы обеспечить надлежащую подотчетность в отношении осуществления, результатов и новых прагматических действий системы Организации Объединенных Наций в плане улучшения положения женщины.

### **3. Местонахождение ОУПЖ**

214. Как уже отмечалось, в предложениях по проекту (майской) Платформы действий ОУПЖ определяется как орган для основного обслуживания КПЖ, КЛДЖ и других соответствующих межправительственных органов и содержится призыв к пересмотру его функций в свете пересмотра мандата КПЖ. Любое решение об изменении местонахождения ОУПЖ должно приниматься Генеральной Ассамблеей и Генеральным секретарем после четвертой Всемирной конференции. Однако, поскольку Отдел в настоящее время полностью затерялся внутри одного из многих департаментов разросшегося и сложного Секретариата Организации Объединенных Наций и поскольку Инспектор

слышала разговоры о внедрении КПЖ в другие подразделения, она хотела бы определить "максимальный" и "минимальный" параметры будущего местонахождения КПЖ.

215. Оптимальным вариантом в целях обеспечения улучшения положения женщины было бы включение КПЖ в Административный секретариат Генерального секретаря с прямой подотчетностью ему, причем идею рассмотрения этого варианта Инспектор поддерживает в свете следующих рациональных соображений. Несомненно, любая программа Организации Объединенных Наций хотела бы занять место на таком высоком уровне и получить такой статус, но очевидно, что это невозможно. Однако программы, касающиеся женщин, являются весьма "специальными" в этом отношении:

а) в начале этой главы приводятся слова Генерального секретаря о том, что программы, касающиеся женщин, в которых требуется включение гендерных вопросов, перспектив и вопросов справедливого представительства во все программы Организации Объединенных Наций, обуславливают подход к этим вопросам в рамках всей организации;

б) во введении к настоящему докладу отмечается, что Генеральная Ассамблея придает важное значение участию на местном уровне в совместной деятельности в глобальном масштабе и центральной роли, которую женщины и группы женщин во всем мире должны играть в эффективном осуществлении любого такого подхода;

в) немногие другие программы, к осуществлению которых призывает Устав Организации Объединенных Наций или которые осуществлялись в период проведения (скоро уже) четырех всемирных конференций, на протяжении многих лет, когда Генеральная Ассамблея принимала конкретные резолюции, и на протяжении двух десятилетий осуществления программ действий принесли такие ограниченные результаты, которые подчеркивают необходимость принятия в настоящее время решительных мер, направленных на активизацию деятельности Организации Объединенных Наций;

г) немногие другие программы, если и существуют какие-либо другие программы, имеют такое непосредственное отношение к людским ресурсам Секретариата и принятию решений правительствами (как это отмечается в выше приведенной вводной цитате), которое предопределяет, что их местонахождение на высоком уровне поможет Генеральному секретарю добиться подлинного успеха в развитии совместного участия, включении гендерных вопросов в программы Организации Объединенных Наций и одновременно добиться справедливого представительства женщин в Секретариате и руководящих органах;

е) такое местонахождение может быть временным: само непостоянство этого процесса требует постоянного внимания для обеспечения того, чтобы программы по улучшению положения женщин вновь получили статус регулярных программ, потому что гендерные процессы наконец-то включены в основные программы Секретариата, и справедливое представительство в структурах Секретариата и руководящих органах является уже не целью, а становится реальностью.

216. Инспектор с удовлетворением отметила, что в пересмотренные предложения по проекту (майской) Платформы действий добавлены решительные заявления по вопросу о прямой ответственности на самом высоком уровне. В них, во-первых, отмечается, что ответственность за обеспечение осуществления Платформы действий и учет гендерной проблематики во всех стратегиях и программах системы Организации Объединенных Наций должна возлагаться на высшее руководство. Предложения по проекту Платформы в предварительном порядке предусматривают рассмотрение вопроса об учреждении "должности высокого уровня в канцелярии Генерального секретаря", с тем чтобы консультировать его по вопросам достижения в рамках всей системы Организации Объединенных Наций целей в области учета гендерных проблем и рассматривать деятельность Организации Объединенных Наций во всех областях. В них также содержится просьба к Генеральному секретарю взять на себя ответственность за координацию в рамках Организации Объединенных Наций политики по осуществлению Платформы действий и за учет общесистемной гендерной проблематики в рамках всех мероприятий Организации Объединенных Наций, а также рассмотреть конкретные меры по обеспечению эффективной координации в деле достижения этих целей 97/.

217. Что касается "минимального" уровня, Инспектору было заявлено, что некоторые директивные органы рассматривают возможность слияния ОУПЖ с каким-либо другим подразделением, возможно, в рамках различных видов деятельности, осуществляемой Комиссией по устойчивому развитию, или, возможно, в рамках Центра по правам человека. Инспектор считает, однако, совершенно очевидным то, что с учетом взаимосвязи гендерных вопросов и целевого подхода и сохранения по крайней мере "идентичности и статуса", которые он имеет в настоящее время в рамках Департамента по координации политики и устойчивому развитию, было бы серьезной ошибкой переводить его в какую-либо другую отдельную программную область.

4. Другие органы системы Организации Объединенных Наций (КЛДЖ, органы по правам человека, МУНИУПЖ, ЮНИФЕМ, региональные комиссии)

218. В предложениях, касающихся организационных мероприятий в проекте (майской) Платформы действий, обсуждаются не только вопросы, связанные с КПЖ и ОУПЖ, но также и вопросы, связанные с КЛДЖ, ЮНИФЕМ и МУНИУПЖ, а также с региональными комиссиями Организации Объединенных Наций. Решения также должны приниматься Генеральным секретарем и Генеральной Ассамблеей, но Инспектор хотела бы отметить некоторые связанные с этим вопросы по существу и вопросы управления.

219. КЛДЖ и права человека: В проекте (майской) Платформы действий содержится призыв к расширению возможностей КЛДЖ осуществлять контроль за выполнением положений Конвенции, в том числе, в предварительном порядке, посредством выделения людских и финансовых ресурсов в рамках регулярного бюджета, включая помощь экспертов по правовым вопросам, и выделения достаточного времени для заседаний Комитета.



В нем также отмечается, что КЛДЖ должен активизировать координацию своей деятельности с другими договорными органами по правам человека в рамках осуществления Венской декларации и Программы действий по правам человека 98/.

220. Высказывались предложения о переводе КЛДЖ в Женеву в подчинение Верховного комиссара по правам человека. Инспектор может найти аргументы как в пользу сохранения статуса-кво, так и в пользу такого изменения. Мандат КЛДЖ охватывает все формы дискриминации и, таким образом, хорошо сочетается с деятельностью КПЖ и ОУПЖ в Нью-Йорке. С другой стороны, он может выиграть от сотрудничества с другими органами, занимающимися вопросами прав человека, и внести большой вклад со стороны женщин в такую работу, если он будет переведен в Женеву в подчинение Верховного комиссара.

221. В отношении ресурсов некоторые осведомленные сотрудники сообщили Инспектору, что КЛДЖ - это "самый большой секрет в Организации Объединенных Наций", и с одобрением отзывались о работе, которую он был в состоянии выполнить. Инспектор считает, что, поскольку КЛДЖ расширяет свою деятельность, как это предусматривается проектом Платформы действий, в его распоряжение должен быть предоставлен большой объем ресурсов. Поэтому в предыдущем разделе она предложила, чтобы как минимум еще один старший сотрудник категории специалистов был добавлен для оказания помощи КЛДЖ. Независимо от того, сохранит ли КЛДЖ свои имеющиеся связи с ОУПЖ или будет переведен в Женеву, необходимо будет изыскать дополнительные кадровые ресурсы.

222. В этой связи Инспектор с сожалением узнала, что спустя более 18 месяцев после Венской конференции в Центре по правам человека все еще нет финансируемой и конкретной программы по улучшению положения женщин. В докладе ОУПЖ, представленном КПЖ в феврале 1995 года, приводятся направления деятельности, которые могут быть включены в совместный план работы Центра и ОУПЖ, а также подчеркивается тот факт, что деятельность Центра до настоящего времени была нерегулярной 99/. Этот доклад, однако, имеет также важное значение, поскольку он ясно показывает, каким образом ОУПЖ может и, несомненно, будет играть более активную роль в будущем взаимодействии и интеграции гендерных вопросов и перспектив в другие основные программы Организации Объединенных Наций.

223. В марте 1995 года Комиссия по правам человека призвала активизировать на международном уровне усилия с целью включения вопросов равного положения женщин и прав человека женщин в основные направления деятельности всей системы Организации Объединенных Наций и провести совещание председателей договорных органов по правам человека и рабочих групп и других лиц для рассмотрения вопроса о том, каким образом может осуществляться такая интеграция. Она просила представить доклад о прогрессе, достигнутом в этом вопросе на четвертой Всемирной конференции 100/. Инспектор считает, что все эти различные программные заявления подчеркивают необходимость

незамедлительной разработки конкретной, финансируемой, систематической программы в рамках Центра по правам человека для рассмотрения вопросов, касающихся женщин, и гендерных проблем.

224. МУНИУЖ и ЮНИФЕМ: в предложениях по проекту (майской) Платформы действий в предварительном порядке содержится призыв к МУНИУЖ и ЮНИФЕМ провести обзор своих программ работы в свете Платформы действий и разработать руководящие принципы для программ по осуществлению такой деятельности и укреплению обоих подразделений 101/. Кроме того, обсуждался вопрос о слиянии этих двух органов и изменении их местонахождения (Доминиканская Республика и Нью-Йорк, соответственно), а также о финансировании ЮНИФЕМ 102/.

225. Инспектор считает, что МУНИУЖ должен остаться на прежнем месте, поскольку большая часть женщин и наиболее неотложные проблемы, касающиеся женщин, приходится на развивающийся мир. Поэтому по крайней мере одно подразделение Организации Объединенных Наций, занимающееся проблемами женщин, также должно базироваться там. Она также хотела бы подчеркнуть, как об этом говорится и в предложениях по проекту Платформы действий, необходимость признания особой роли ЮНИФЕМ и МУНИУЖ в расширении прав и возможностей женщин и, в предварительном порядке, значительного увеличения объема ресурсов, выделяемых им правительствами 103/. Функции по проведению исследований и подготовке кадров, выполняемые МУНИУЖ, и стимулирующая деятельность ЮНИФЕМ являются существенными элементами сбалансированной программы системы Организации Объединенных Наций по улучшению положения женщин. Кроме того, в проекте Платформы действий подчеркивается необходимость расширения возможностей ЮНИФЕМ в деле осуществления стратегического сотрудничества в целях развития с рядом партнеров внутри и вне системы: Инспектор слышала очень положительные отзывы об успешных инициативах ЮНИФЕМ в прошлом.

226. Региональные комиссии: в предложениях к проекту (майской) Платформы действий предусматривается весьма активная роль региональных комиссий Организации Объединенных Наций. Они призваны оказывать содействие и помощь национальным учреждениям в осуществлении Платформы действий и региональных планов действий в тесном сотрудничестве с КПЖ. Они должны направлять в основное русло деятельности вопросы, связанные с женской и гендерной проблематикой, создавать механизмы контроля и сотрудничать со всеми другими учреждениями в своих регионах. В свете всех этих задач в проекте Платформы действий предлагается, чтобы ЭКОСОС рассмотрел вопрос об пересмотре организационного потенциала комиссий (включая их женские группы или координационные центры) в целях решения гендерных вопросов и осуществления региональных планов действий, а также укрепления их потенциала в этой области там, где это необходимо 104/.

227. Инспектор считает, что пять региональных комиссий Организации Объединенных Наций играют очень важную роль в осуществлении программ, касающихся женщин и гендерных программ. Она полностью одобряет необходимость пересмотра и укрепления их

организационного потенциала, поскольку люди, занимающиеся этими вопросами в регионах, отмечали, что многие проблемы в настоящее время мешают осуществлению программ. Комиссии добились определенных успехов в разработке планов действий и налаживании взаимодействия с другими органами. Однако в настоящее время ощущается необходимость в более конкретных и более систематических консультациях с Центральными учреждениями в Нью-Йорке как по вопросам существа, так и по вопросам персонала; в большей поддержке со стороны администрации и более активном диалоге с комиссиями по вопросам, касающимся женщин, и вопросам, связанным с работой и семьей; в создании более широких возможностей для набора женщин в регионе; в большей согласованности долгосрочных глобальных планов с региональными программами работы на стадии разработки; в увеличении и большей стабилизации ресурсов для программ, касающихся женщин. Кроме того, в соответствии с сетевым подходом, к которому призывают в других разделах настоящего доклада, региональные комиссии должны на регулярной основе консультироваться друг с другом в отношении обмена опытом и информацией по гендерным вопросам, вопросам повышения роли женщин и осуществлять свои региональные планы действий по улучшению положения женщин.

**5. Меры по осуществлению рекомендаций доклада ОИГ 1994 года**

228. Доклад ОИГ 1994 года об улучшении положения женщины в Секретариате Организации Объединенных Наций содержал четыре рекомендации в свете становления эпохи "управления людскими ресурсами" и "отчетности". В них предусматривалась:

- a) систематическая, комплексная и ориентированная на конкретные результаты отчетность об управлении людскими ресурсами;
- b) укрепление кадрового потенциала Управления людских ресурсов (УЛР);
- c) значительно более обстоятельный и систематический анализ и обзор хода выполнения докладов по вопросу о людских ресурсах; и
- d) десять мер, призванных заменить существующую неэффективную "программу действий", касающуюся женщин, значительно более эффективной программой 105/.

229. В беседах с сотрудниками УЛР в марте 1995 года Инспектор с удовлетворением отметила некоторые принятые или принимаемые меры по осуществлению вышеуказанных рекомендаций. Осенью 1994 года Генеральный секретарь уже выдвинул предложения по "модернизации и активизации" управления людскими ресурсами в Секретариате, которые в значительной мере сближаются с первой рекомендацией ОИГ 106/. Кроме того, УЛР предприняло шаги, направленные на поиск крайне необходимых возможностей планирования и анализа людских ресурсов, о которых идет речь во второй части рекомендации, приведенной выше.

230. Сотрудники УЛР также приняли меры по многим из десяти шагов, определенных в четвертой рекомендации ОИГ. Наиболее важными из них являются следующие:

а) консультант подготовил анализ будущих планов набора персонала и новых возможностей набора, которые были представлены в марте 1995 года Совещанию по положению женщин в Организации Объединенных Наций;

б) УЛР восстановило сеть координационных центров по вопросам женщин в подразделениях Секретариата: Инспектор считает, что эти люди, некоторые из которых проявили блестящую инициативу, могут быть очень полезными, если они систематически будут пользоваться поддержкой в своей работе как со стороны УЛР, так и руководителей своих подразделений при осуществлении мер, определенных в программном заявлении АКК 1995 года о повышении роли женщин в системе;

с) доклады Генерального секретаря Генеральной Ассамблеи о положении женщин в ноябре 1994 года и КПЖ в феврале 1995 года содержат твердые обязательства в отношении разработки стратегического плана действий для преодоления препятствий на пути улучшения положения женщин, причем в конце делается серьезное заявление, приводимое в начале настоящей главы 107/.

231. В разделе IV доклада, подготовленного в ноябре 1994 года, обсуждаются различные элементы и аспекты предлагаемого стратегического плана, причем "план замещения вакантных должностей кандидатами из числа женщин" задуман как центральный элемент, а также предполагаемые меры по выработке руководящих принципов и осуществлению плана. Генеральная Ассамблея призвала Генерального секретаря в декабре 1994 года "в полном объеме осуществить" этот стратегический план на период 1995-2000 годов и включить показатель полноты его осуществления в качестве одного из конкретных показателей при проведении служебной аттестации всех руководителей 108/. В марте 1995 года КПЖ приняла к сведению предложение по стратегическому плану, призвала Генерального секретаря осуществлять его в полной мере и с четкими и конкретными инструкциями, призвала к эффективному контролю за осуществлением и просила представить Комиссии на ее следующей сессии доклад о принятых в этой связи мерах 109/. Инспектор также надеется, что Секретариат вскоре приступит к выполнению нового плана на систематической основе, о чем просили все организации системы в главе III, при строгом контроле и осуществлении последующих действий, направленных на то, чтобы эти усилия Секретариата не оказались такими же бесплодными, как и провалившиеся в прошлом планы действий.

232. Третья рекомендация ОИГ касается новой "подотчетности", на которую делается упор в программах Организации Объединенных Наций, и призывает, чтобы она осуществлялась за счет использования более обоснованных данных, анализа и представления докладов о программах людских ресурсов в будущем. Инспектор считает, что замечательные политические намерения Секретариата и УЛР завершатся в ближайшее время конкретными действиями со стороны УЛР и представлением в гораздо большей степени ориентированными на получение результатов докладов о положении с людскими ресурсами в будущем. Со своей стороны ОИГ будет по-прежнему уделять внимание усилиям

Секретариата, направленным на создание таких механизмов отчетности и системы служебной аттестации, особенно в рамках обзора вопросов управления в Секретариате Организации Объединенных Наций, который ОИГ проводит в течение 1995 года.

#### 6. Взаимодействие с НПО

233. Во введении к настоящему докладу упоминаются важные новые политические тенденции, которые заключаются в первоочередном внимании, уделяемом Генеральной Ассамблеей и недавними всемирными конференциями вопросам социального развития и процессам участия в совместной деятельности на местном уровне, а также важная роль, которую программы системы Организации Объединенных Наций играют в этой области. Как отмечалось в настоящем докладе, пожалуй, нет других специальных областей, в которых проявляли бы такую активность и принимали бы такое участие на всех уровнях и во всем мире, как программы по улучшению положения женщин.

234. В предложениях по проекту (майской) Платформы действий в нескольких местах отмечается важная роль НПО. В них подчеркивается, что осуществление Платформы на всех уровнях и всеми учреждениями (как частными, так и государственными, включая сети и организации, занимающиеся вопросами улучшения положения женщин) требует открытости, укрепления связей, постоянного обмена информацией, а также четких целей и механизмов отчетности. В предложениях по проекту Платформы действий отмечается, что НПО и организации на низовом уровне играют особую роль в создании условий, в основе которых лежит равенство между мужчинами и женщинами. В них далее подчеркивается, что следует поощрять активную поддержку НПО и других учреждений и что НПО следует также поощрять к содействию разработке и осуществлению стратегий или планов действий, направленных на осуществление Платформы, и мобилизации и выделению ресурсов на эти цели 110/.

235. В докладе ОИГ 1993 года о работе системы Организации Объединенных Наций с НПО на национальном и низовом уровне отмечались различные формы взаимодействия и сотрудничества во всех странах мира между организациями системы и НПО по оперативным направлениям, а также благоприятное воздействие такого сотрудничества с точки зрения более эффективного осуществления оперативной деятельности в целях развития. Отмечается также, что, хотя многие учреждения и организации системы укрепили за последние годы свое сотрудничество с НПО, организация, имеющая наиболее широкий диапазон областей сотрудничества с НПО, - Организация Объединенных Наций - пока не провела учета своей деятельности по сотрудничеству и не организовала ее надлежащим образом. много было сказано об административных процедурах взаимоотношений НПО с межправительственными органами и конференциями, однако сопоставительный анализ оперативного сотрудничества проведен не был 111/.

236. В течение 1988 года по просьбе Генеральной Ассамблеи Генеральный секретарь начал проводить обзор таких взаимоотношений. Консультативная служба по вопросам управления (в настоящее время уже не существует) провела подробный анализ участия НПО в программах в различных местах службы и изучила возможности более систематического сотрудничества и использования системы базы данных для выявления

партнеров НПО. Однако этот обзор так и не был завершен. В докладе ОИГ 1993 года о работе с НПО рекомендуется, чтобы Генеральный секретарь обновил и завершил этот обзор, а затем сформулировал общую политику и рамки для оперативной работы Секретариата с НПО 112/. К сожалению, в замечаниях АКК по докладу ОИГ, которые в других случаях являются положительными и полезными, не содержится никаких комментариев по этой рекомендации 113/.

237. Инспектор выяснила, что никаких дальнейших шагов в Секретариате по этому раннему обзору сделано не было. В подробном докладе Генерального секретаря в 1994 году вопрос о НПО обсуждался широко, но внимание было сконцентрировано на консультативных мероприятиях 114/. Продолжается активное обсуждение изменений в процедурах, но имеются определенные трудности в отношении представительства некоторых НПО на четвертой Всемирной конференции, которое обеспечивалось им на других недавних всемирных конференциях. В ходе этих обсуждений затрагиваются и вопросы политики, но в основном они касаются административных вопросов.

238. "Организационная культура" Секретариата Организации Объединенных Наций и нерешенный вопрос оперативного сотрудничества с НПО сильно затрудняют проведение Организацией Объединенных Наций надлежащей деятельности в соответствии с духом и буквой Платформы действий. Несомненно, следует решать административные и процедурные вопросы представительства НПО, но они не должны, как это происходит в настоящее время, вытеснять столь же или даже более важные вопросы оперативного сотрудничества. НПО представляют собой очень сильную группу "негосударственных" организаций как важных участников процесса разработки международной политики и осуществления оперативной деятельности в мировом масштабе. НПО в настоящее время являются вторым по значению механизмом оказания гуманитарной помощи и помощи в целях развития, объем которой составил в 1992 году около 8 млрд. долл. США, что превышает общие финансовые расходы системы Организации Объединенных Наций. НПО участвуют в половине проектов Всемирного банка, все чаще привлекаются крупными двусторонними донорами в качестве партнеров при осуществлении проектов и все в большей степени играют роль важных партнеров при осуществлении гуманитарной деятельности, деятельности в чрезвычайных ситуациях и, в меньшей степени, деятельности в целях развития.

239. Трудно представить, каким образом Организация Объединенных Наций сможет осуществлять динамичную будущую глобальную программу улучшения положения женщин без серьезного анализа, уточнения и развития ее многосторонних потенциальных оперативных взаимоотношений с НПО. Генеральный секретарь выступил с решительными заявлениями относительно признания НПО в качестве полноправных участников международной жизни, и необходимость "работать вместе" все в большей мере признается в рамках как Секретариата, так и всей системы. Однако необходимо безотлагательно воплотить это намерение в жизнь, с тем чтобы Организация Объединенных Наций на практике оказала эффективную поддержку программам совместного участия в социальном развитии в интересах женщин и других важных групп.

240. Поэтому Инспектор повторяет рекомендацию ОИГ 1993 года о том, чтобы Генеральный секретарь обновил незавершенный административный обзор 1988 года о вовлечении НПО в деятельность по оперативным программам Секретариата, а затем сформулировал общую политику и определил рамки для различных программ Организации Объединенных Наций, которые сотрудничают с НПО. Она надеется, что на этот раз рекомендация будет выполнена. Этот вопрос имеет слишком важное значение для успешного осуществления будущих программ, касающихся женщин и других программ, и его нельзя игнорировать и дальше.

#### **7. Поддержка и ведущая роль руководящих органов**

241. В предложениях по проекту (майской) Платформы действий говорится, что Генеральная Ассамблея как главный директивный орган, отвечающий за проведение оценки вопросов, касающихся осуществления решений четвертой Всемирной конференции, должна учитывать гендерные вопросы во всей своей работе. Она должна оценивать прогресс в деле осуществления Платформы действий сначала на своей пятидесятой сессии в 1995 году при рассмотрении доклада Конференции и доклада Генерального секретаря об осуществлении ее решений, а затем в ходе своей текущей работы по улучшению положения женщины и при проведении обзоров осуществления Платформы действий в 1996, 1998 и 2000 годах.

242. В предложениях по проекту Платформы говорится о функции ЭКОСОС по контролю за общесистемной координацией осуществления Платформы действий. Совету необходимо также предложить провести обзор мандата КПЖ и учитывать гендерную проблематику при обсуждении всех директивных вопросов. В период до 2000 года ЭКОСОС должен рассмотреть вопрос о том, чтобы посвятить по меньшей мере один этап заседаний высокого уровня вопросу улучшения положения женщины и осуществления Платформы действий, один координационный этап – вопросу координации улучшения положения женщины и один этап оперативной деятельности – вопросу о деятельности в целях развития, связанной с гендерными проблемами, с целью разработки руководящих принципов и процедур осуществления 115/.

243. Такой распланированный график предоставил бы Генеральной Ассамблее и ЭКОСОС прекрасную возможность тщательным и эффективным образом контролировать осуществление всех мер, связанных с управлением и программными мероприятиями, определенными в настоящем докладе. По мнению Инспектора, одним из убедительных объяснений недостаточного прогресса в прошлом является тот факт, что вопросы управления ранее затрагивались лишь в самом общем плане. Как и в предыдущих двух главах, которые включали подразделы, подчеркивающие важную роль руководящих органов в деле укрепления программ, связанных с улучшением положения женщины и повышением их роли, Инспектор завершает эту главу замечанием о том, что руководство, поддержка и участие КПЖ, ЭКОСОС и Генеральной Ассамблеи абсолютно необходимы для совершенствования этих программ в будущем. Пристальное внимание к мерам по осуществлению программ и их результатам может помочь Генеральной Ассамблее, ЭКОСОС

и КПЖ в конце концов добиться реализации программных целей, связанных с улучшением положения и повышением роли женщин в мире, о чем они так давно и столь красноречиво говорят.



ПРИЛОЖЕНИЕ I

**ОСНОВНЫЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ СИСТЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ,  
ЗАНИМАЮЩИЕСЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ПРОГРАММ ПО УЛУЧШЕНИЮ  
ПОЛОЖЕНИЯ ЖЕНЩИН**

1. Комиссия по положению женщины (КПЖ), созданная в 1946 году, является одной из двенадцати функциональных комиссий, подотчетных Экономическому и Социальному Совету (ЭКОСОС). Ее членский состав был постепенно увеличен с 15 до 45 государств-членов, и она проводит ежегодные сессии в Нью-Йорке (по крайней мере, до 2000 года). КПЖ является центральным межправительственным органом системы Организации Объединенных Наций, который разрабатывает политику и контролирует осуществление своих рекомендаций в отношении улучшения положения женщины во всех государствах - членах Организации Объединенных Наций. Она также выступала в качестве подготовительного органа для всемирных конференций по положению женщины в 1980, 1985 и 1995 годах.
2. Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщины (КЛДЖ) был создан в 1982 году для рассмотрения хода работы по осуществлению Конвенции 1979 года о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Входящие в членский состав Комиссии 23 эксперта собираются ежегодно для рассмотрения национальных докладов о мерах, принятых для соблюдения договорных обязательств. Как договорный орган, он функционирует относительно независимо, но ежегодно представляет доклад Генеральной Ассамблее и обслуживается ОУПЖ.
3. Отдел по улучшению положения женщины (ОУПЖ) был создан в 1946 году как сектор Секретариата Организации Объединенных Наций, в 1988 году стал Отделом, а в 1993 году был переведен из Вены в Нью-Йорк. Он представляет собой основной секретариат для КПЖ и КЛДЖ и является координационным центром по вопросам, касающимся женщины, подготавливает документацию и различные доклады в целях оказания поддержки деятельности межправительственного механизма и процессов принятия решений.
4. Международный учебный и научно-исследовательский институт по улучшению положения женщины (МУНИУЖ) был создан в 1976 году для проведения исследований, направленных на то, чтобы привлечь внимание к положению женщины, и для подготовки учебных материалов, которые облегчат интеграцию женщины в процесс развития в их странах. Это полностью автономный компонент системы Организации Объединенных Наций, который финансируется за счет добровольных взносов.
5. Фонд Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин (ЮНИФЕМ) был создан в 1984 году для содействия обеспечению надлежащего вовлечения женщины в целенаправленную деятельность в целях развития и для поддержки инновационных и экспериментальных видов деятельности, отвечающих интересам женщины в

рамках национальных и региональных первоочередных задач. ЮНИФЕМ является полуавтономным учреждением в рамках Программы развития Организации Объединенных Наций. Он финансируется за счет добровольных взносов, составляющих примерно 10-12 млн. долл. в год.

6. Специализированные учреждения и различные органы системы Организации Объединенных Наций имеют свои собственные координационные центры по вопросам женщин, а часто подразделение или программу для обеспечения интеграции вопросов, касающихся женщин, в их конкретные мандаты и осуществления различных программ по улучшению положения женщин. Большинство из них являются также участниками Специального межучрежденческого совещания по вопросам женщин. Эта группа, созданная в 1976 году, проводит свои совещания в связи с ежегодными сессиями КПЖ при поддержке ОУПЖ.

ПРИЛОЖЕНИЕ II

**ВЫБОРОЧНАЯ БИБЛИОГРАФИЯ НАИБОЛЕЕ ВАЖНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ И ДОКУМЕНТОВ  
ПО ВОПРОСАМ УЛУЧШЕНИЯ ПОЛОЖЕНИЯ ЖЕНЩИН, ИЗДАНЫХ В СИСТЕМЕ  
ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ**

Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций (ФАО):

Women in agricultural development: FAO's Plan of Action, Illustrated version, FAO, Rome, 1990.

Women in agricultural development: Gender issues in rural food security in developing countries. FAO, Rome, 1990.

A gender-disaggregated data base on human resources in agriculture: Data requirements and availability, FAO, Rome, 1993.

Международный фонд сельскохозяйственного развития (МФСР):

The state of world rural poverty: An inquiry into its causes and consequences, particularly Chapter 9, "Rural women in development", by Idriss Jazairy, Mohiuddin Alamgir and Thresa Panuccio, published for IFAD by New York University Press, 1992.

"Women livestock managers in the Third World: A focus on technical issues related to gender roles in livestock production", by M. Niamir-Fuller, Technical Issues in Rural Poverty Alleviation, Staff Working Paper 18, IFAD, Rome, December 1994.

The status of rural women in China, by Farhana Haque Rahman, IFAD, Rome, January 1995.

Международная организация труда (МОТ):

ILO standards and women workers, ILO, 1990. (and also International labour standards and women workers: Information kit (multimedia), ILO, Geneva, 1993).

Women and work: Selected ILO policy documents, ILO, Geneva, 1994.

Gender issues in the world of work: Briefing kit: International Labour Office, Turin, 5-16 December 1994, ILO, 1994.

Международная морская организация (ИМО):

IMO strategy for the integration of women in the maritime sector, IMO, May 1988.

"IMO medium-term plan for the integration of women in the maritime sector: Note by the Secretariat", IMO document TC 37/6 of 8 September 1992.

Центр Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (Хабитат):

Women in human settlements development: Getting the issues right, UNCHS, Nairobi, 1995.

"Why focus on women?: Myth and reality". (brochure), Women in Human Settlements Development Programme, no date.

"Moving toward the gendered city: Overview paper for HABITAT II Process", prepared by Jo Beall and Caren Levy, UNCHS (Habitat) Women in Human Settlements Development Programme, 1994.

Детский фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ):

The girl child: An investment in the future, Section for Development Programmes for Women, UNICEF, Revised Edition, 1991.

Girls and women: A UNICEF development priority, Women's Development Policy Unit, UNICEF, New York, 1993.

Capacity building for gender responsive programming, Women's Development Programmes, UNICEF, April 1994.

Фонд Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин (ЮНИФЕМ):

Anderson, Dr. Mary B., Women on the agenda: UNIFEM's experience in mainstreaming with women 1985-1990, UNIFEM, New York, May 1990.

Bunch, Charlotte and Reilly, Niamh, Demanding accountability: The global campaign and Vienna Tribunal for women's human rights, Center for Women's Global Leadership, New Jersey, and UNIFEM, New York, 1994.

Joekes, Susan and Weston, Ann, Women and the new trade agenda, UNIFEM, New York, 1994.

Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН):

Programming through the lens of Gender (package of eight booklets on such aspects as mainstreaming approaches, integrating gender concerns, and special initiatives), Gender in Development Programme, UNDP, New York, no date.

"Gender and governance", by Georgina Ashworth, UNDP Gender in Development Programme, Occasional Report Series, March 1995.

Human development report 1995. (Theme: Gender and development), UNDP, Oxford University Press, New York, 1995 (available in August 1995).

Отдел Организации Объединенных Наций по улучшению положения женщин:

Women in a changing global economy: 1994 world survey on the role of women in development, Department for Policy Coordination and Sustainable Development, United Nations, New York, 1995.

Экономическая комиссия Организации Объединенных Наций для Латинской Америки и Карибского бассейна (ЭКЛАК) :

Regional Programme of Action for the Women of Latin America and the Caribbean, 1995-2001, ECLAC and UNIFEM, United Nations, Santiago, Chile, 1995.

Экономическая и социальная комиссия Организации Объединенных Наций для Азии и Тихого океана (ЭСКАТО) :

Integration of women's concerns into development planning in Asia and the Pacific, ESCAP, United Nations, New York, 1992.

Women in Asia and the Pacific 1985-1993, ESCAP, United Nations, New York, 1994.

"Guidelines on upgrading the legal status of women", ESCAP, Bangkok, no date.

Экономическая и социальная комиссия Организации Объединенных Наций для Западной Азии (ЭСКЗА) :

"Arab Plan of Action for the Advancement of Women to the Year 2005", document E/ESCWA/SD/1994/9 of 7 March 1995.

Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) :

World education report 1995, UNESCO, Paris.

World science report 1995, UNESCO, Paris.

Gains and losses: Women in transition in Eastern and Central Europe, CEPES, UNESCO, Bucarest, 1994.

Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ) :

UNHCR policy on refugee women, UNHCR, no date.

Guidelines on the protection of refugee women, UNHCR, Geneva, July 1991.

A UNHCR handbook: People-oriented planning at work: Using POP to improve UNHCR programming: A practical planning tool for refugee workers, by Mary K. Anderson, UNHCR, December 1994.

Организация Объединенных Наций по промышленному развитию (ЮНИДО) :

"Participation of women in manufacturing: Patterns, determinants, and future trends", regional analyses by region, of ECA (US/RAF/93/128), ECE (XP/RER/94/110), ECLAC (CPD.12(SPEC.) and US/RLA/93/129), ESCAP (TF/RAS/91/E10)), and ESCWA (CPD. (SPEC.) DU/INT/93/326), Integration of Women in Development Unit, UNIDO, June 1994-March 1995.

"Training programme for women entrepreneurs in the food-processing industry", (brochure), UNIDO, no date.

"Programme concept: Thematic programme: Women entrepreneurs for industrial growth in selected subsectors and countries." UNIDO, January 1994.

Международный учебный и научно-исследовательский институт по улучшению положения женщин (МУНИУЖ) :

An excellent overview of programmes for women's advancement in the United Nations system over the past two decades, very recently updated, is provided by Pietila, Hilka and Vickers, Jeanne, Making women matter: The role of the United Nations, (updated and expanded edition) Zed Books, London, 1994.

Служба связи с неправительственными организациями Организации Объединенных Наций (ССНПО) :

Putting gender on the agenda: A guide to participating in United Nations world conferences, UNIFEM and UN/NGLS, 1995.

Фонд Организации Объединенных Наций для деятельности в области народонаселения (ЮНФПА) :

Women's perspectives on family planning, reproductive health, and reproductive rights, Report of a Round Table, ICPD 94, United Nations Population Fund, no date.

Incorporating women into population and development: Knowing why and knowing how, UNFPA, New York, no date.

"From Cairo to Beijing: Integrating the recommendations of the ICPD Programme of Action into the Draft Platform for Action of the Fourth World Conference on Women", UNFPA, no date.

Научно-исследовательский институт социального развития при Организации Объединенных Наций (НИИСР) :

From WID to GAD: Conceptual shifts in the Women and Development discourse, by Shahrashoub Razavi and Carol Miller, OP1, UNRISD, Geneva, February 1995.

The politics of integrating gender to state development processes: Trends, opportunities, and constraints in Bangladesh, Chile, Jamaica, Mali, Morocco and Uganda, by Anne Marie Goetz, OP2, UNRISD, Geneva, May 1995.

From vicious to virtuous circles? Gender and micro-enterprise development, by Linda Mayoux, OP3, UNRISD, Geneva, May 1995.

Статистический отдел Организации Объединенных Наций :

Handbook for national statistical data bases on women and development, Department of International Economic and Social Affairs, Statistical Office, Social Statistics and Indicators, Series K, No. 6, United Nations, New York, 1990.

The world's women 1970-1990: Trends and statistics, Social Statistics and Indicators, Series K, No. 8, United Nations Statistical Office, UNICEF, UNFPA, UNIFEM, New York, 1991. (An updated edition, The world's women 1970-1995, will be forthcoming in late 1995.)

Wistat: Women's indicators and statistics spreadsheet database for microcomputers (Version 2): Users guide and reference manual, Department of Economic and Social Development, Statistical Division, Social Statistics and Indicators, Series K, No. 10, United Nations, New York, 1992.

Мировая продовольственная программа (МПП):

"WFP sectoral guidelines on women and development: Gender variables in food-assisted projects", WFP Committee on Food Aid Policies and Programmes, WFP/CFA:27/P/INF/4 of 17 April 1989.

"Food aid working for women: The World Food Programme and Women in Development", WFP, Rome, February 1992.

Starting right: Action research on infant feeding and child care, by Dr. Purnima Kashyap, WFP, New Delhi, 1994.

Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ):

Womens health: Towards a better world, Report of the First Meeting of the Global Commission on Women's Health, WHO, Geneva, 1994.

Women's groups, NGOs and safe motherhood, by Marge Berer, Maternal Health and Safe Motherhood Programme, Division of Family Health, WHO/FHE/MSM/92.3, WHO, Geneva.

Human rights in relation to women's health: The promotion of women's health through international human rights law, WHO/DGH/93/1, June 1993.

## СНОСКИ

- 1/ Прекрасный обзор программ по улучшению положения женщины в системе Организации Объединенных Наций за последние два десятилетия, дополненный совсем недавно обновленными данными, содержится в издании Pietila, Hikka and Vickers, Jeanne, Making women matter: The role of the United Nations (updated and expanded edition), Zed Books, London, 1994.
- 2/ "Улучшение положения женщины в Секретариате Организации Объединенных Наций в эпоху "управления людскими ресурсами" и "отчетности": новый подход", JIU/REP/94/3, и документ Организации Объединенных Наций A/49/176 от 17 июня 1994 года и Add.1 от 31 октября 1994 года, и  
Вступительное заявление Инспектора Е.И. Даес, краткие отчеты, Пятый комитет, A/C.5/49/SR.15, 23 ноября 1994 года, стр. 6-7.
- 3/ "Подотчетность, совершенствование управления и надзор в системе Организации Объединенных Наций", Часть I - "Обзор и анализ", Часть II - "Таблицы сопоставимых данных", JIU/REP/95/2, 1995 год.
- 4/ Дополнительная краткая информация о характере и целях этих подразделений приводится в Приложении I к настоящему докладу.
- 5/ "Межучрежденческая координация", резолюция 37/2, доклад Комиссии по положению женщины, Официальные отчеты ЭКОСОС, 1993, Дополнение № 7 (E/1993/27).
- 6/ From WID to GAD: Conceptual shifts in the women and development discourse, by Shahrashoub Razavi and Carol Miller, UNRISD, Geneva, February 1995.
- 7/ Jahan, Rounaq, The elusive agenda: Mainstreaming women in development, Zed Books, London and Atlantic Highlands, New Jersey, 1995, especially pages 13-14.
- 8/ Ibid, pages 4-7.
- 9/ "Предложения, выносимые на рассмотрение в процессе подготовки проекта Декларации и проекта Платформы действий после рассмотрения Комиссией по положению женщины на ее тридцать девятой сессии" (предварительный неотредактированный вариант), будущий документ A/CONF.177/L.1, 15 мая 1995 года.
- 10/ Human development report 1995 (Theme: Gender and development), UNDP, Oxford University Press, New York, 1995 (available in August 1995).
- 11/ Ibid.



- 12/ "Всеобъемлющий трехгодичный обзор политики системы Организации Объединенных Наций в области оперативной деятельности в целях развития", резолюция 44/211 Генеральной Ассамблеи от 22 декабря 1989 года;  
"Пятый программный цикл", решение 90/34 Совета управляющих ПРООН от 23 июня 1990 года;  
"Международная стратегия развития на четвертое Десятилетие развития Организации Объединенных Наций", резолюция 45/199 Генеральной Ассамблеи от 21 декабря 1990 года, и  
"Заключительное заявление Председателя Экономического и Социального Совета по вопросу о координационном этапе деятельности Совета" в докладе Экономического и Социального Совета, документ Организации Объединенных Наций A/47/3 от 21 сентября 1992 года, стр. 147-151.
- 13/ Oakley, Peter, et al., Projects with people: The practice of participation in rural development, Chapter 4, "Participation as a strategy", prepared with the financial support of FAO, UNIFEM and WHO, International Labour Office, Geneva, 1991.
- 14/ "Подотчетность совершенствования управления и надзор в системе Организации Объединенных Наций...", JIU/REP/95/2, цит. соч., Часть I, "Резюме, выводы и рекомендации".
- 15/ См., например, Aburdene, Patricia and Naisbitt, John, Megatrends for women, Villard Books, New York and Toronto, 1992.
- 16/ "Второй обзор и оценка хода осуществления Найробийских перспективных стратегий в области улучшения положения женщин: доклад Генерального секретаря, Добавление III. Международная деятельность", документ E/CN.6/1995/3/Add.10 от 14 марта 1995 года.
- 17/ "Найробийские перспективные стратегии в области улучшения положения женщин", доклад Всемирной конференции по пересмотру и оценке достижений Десятилетия женщины Организации Объединенных Наций: равенство, развитие и мир, Найроби, 15-26 июля 1985 года, издание Организации Объединенных Наций, в продаже под № R.85.IV.10.
- 18/ "Предлагаемый общесистемный среднесрочный план по улучшению положения женщин на период 1996-2001 годов: записка Секретариата", документ E/1993/43 от 19 апреля 1993 года.
- 19/ Jahan, The elusive agenda, op. cit., pages 11-14.
- 20/ "Gender equality and women's empowerment", [developed by Longwe, Clarke and Associates for UNICEF staff training purposes], Gender and Development Section and Training and Staff Development Sections, UNICEF, June 1994,

данный отрывок "Resources: Readings" заимствован из публикации Longwe, Sarah Hlupekile, From welfare to empowerment: The situation of women in development in Africa, Women in International Development, Working Paper No. 201, Michigan State University, 1990.

21/ "The OECD/DAC Expert Group on Women in Development", brochure, Organization for Economic Co-operation and Development, Paris, 1994, and Development Co-operation: Aid in transition: 1993 report, by Alexander R. Love, Chairman of the Development Assistance Committee, OECD, Part I, Chapter III, section "Work of the Expert Group on Women in Development", Paris, 1994, and

Development Co-operation: 1994 report, by James H. Michel, Chair of the Development Assistance Committee, OECD, Part II, Chapter 3, "Women and gender in development: the balance sheet for Beijing", Paris, 1995.

22/ "FICSA special", brochure, FICSA Secretariat, Palais des Nations, Geneva, no date.

23/ В рамках проекта НННСР/ПРООН "Техническое сотрудничество и жизнь женщины: интеграция гендерных проблем в политику в области развития" НННСР готовит серию из девяти докладов к Пекинской конференции. Первые три, уже опубликованные по состоянию на май 1995 года, упоминаются в Приложении II к настоящему докладу. Шесть предстоящих докладов касаются:

- усилий ПРООН, МОТ и Всемирного банка по интеграции гендерных проблем (ОР4);
- индустриализации, торговли и занятости женщин в развивающихся странах (ОР5);
- гендерных проблем и экономических аспектов размеров семьи (ОР6);
- двусторонних усилий по оказанию помощи в целях интеграции женщины (ОР7);
- НПО и отчетности в области гендерных проблем (ОР8);
- тенденций, перспектив и вопросов политики в гендерной проблематике и сельском хозяйстве (ОР9);

Кроме того, еще одним весьма полезным документом НННСР, подготовленным к Всемирной встрече на высшем уровне в интересах социального развития, является публикация

Is there a crisis in the family?, by Henrietta Moore, ОР3, UNRIST, Geneva, July 1994.

24/ Winslow, Anne, Ed., Women, politics, and the United Nations, Contributions in Women's Studies No. 151, Greenwood Press, Westport, Conn., USA (forthcoming, 1995).

25/ "Доклад о работе женщин на уровне категории специалистов и выше в организациях системы Организации Объединенных Наций", JIU/REP/77/7, июль 1977 года,

"Положение женщин на уровне категории специалистов и выше: доклад о ходе работы", JIU/REP/80/4, март 1980 года, и

"Положение женщин категории специалистов и выше: второй доклад о ходе работы", JIU/REP/82/4, март 1982 года.

26/ "Совместное заявление восемнадцатого Специального межучрежденческого совещания по положению женщин", 3-4 марта 1994 года, адресованное тридцать восьмой сессии Комиссии по положению женщин.

27/ "Техническая помощь и женщины: от социального равенства к институциональной ответственности: записка Генерального секретаря", документ E/CN.6/1995/6 от 19 декабря 1994 года.

28/ Assessment of DAC members' WID policies and programmes: Overall report, under the auspices of the DAC Expert Group on Aid Evaluation, Canadian International Development Agency (CIDA), prepared by Johanna Schalkwyk, OECD, December 1994.

29/ Mainstreaming gender: Are women staying afloat?: A study of the efforts of the UNDP, the ILO and the World Bank to institutionalize gender, OP4, UNRISD, Geneva, (forthcoming), and The politics of integrating gender to state development processes: Trends, opportunities, and constraints in Bangladesh, Chile, Jamaica, Mali, Morocco and Uganda, by Anne Marie Goetz, OP2, UNRISD, Geneva, May 1995.

30/ Development Co-operation: 1994 report, op. cit., page 19.

31/ "Guidelines for the integration of gender issues into the design, monitoring and evaluation of ILO programmes and projects", Evaluation Unit (PROG/EVAL), Bureau of Programming and Management, ILO, January 1995.

32/ "Why focus on women?: Myth and reality", (brochure), Women in Human Settlements Development Programme, no date.

33/ Ibid.

34/ Programming through the lens of gender (package of eight booklets on such aspects as mainstreaming approaches, integrating gender concerns, and special initiatives), Gender in Development Programme, UNDP, New York, no date.

35/ "A UNHCR handbook: People-oriented planning at work: Using POP to improve UNHCR programming: A practical planning tool for refugee workers", by Mary B. Anderson, UNHCR, Geneva, December 1994.

36/ "The FAO gender analysis training programme for professional staff", Women in Agricultural Development No. 7, FAO, Rome, 1992.

37/ Capacity building for gender responsive programming, Women's Development Programmes, UNICEF, April 1994, and "Gender equality and women's empowerment", a UNICEF training package, op. cit.

38/ "Briefing kit: Gender issues in the world of work", ILO, 1994.

39/ "Предварительные предложения, касающиеся общесистемного среднесрочного плана по улучшению положения женщин на период 1996-2001 годов", Комиссия по положению женщин, резолюция 37/1, 1993 год.

40/ The progress of nations, UNICEF, New York, 1994.

- 41/ Demanding accountability: The global campaign and Vienna Tribunal for women's human rights, Center for Women's Global Leadership and United Nations Development Fund for Women (UNIFEM), New Brunswick, New Jersey and New York, 1994.
- 42/ "Предложения по... проекту Платформы действий...", будущий документ A/CONF.177/L.1, 15 мая 1995 года, ЦИТ. соч., глава V, и в частности пункт 317.
- 43/ Там же, пункты 354-360.
- 44/ "Второй обзор и оценка... Международные действия", E/CN.6/1995/3/Add.10, ЦИТ. соч.
- 45/ "Подотчетность, совершенствование управления и надзор в системе Организации Объединенных Наций", JIU/REP/95/2, ЦИТ. соч., часть II, таблица I.
- 46/ The world's women 1970-1990: Trends and statistics, Social Statistics and Indicators, Series K, No. 8, United Nations, New York, 1991.
- 47/ См., помимо прочего, From vicious to virtuous circles: Gender and micro-enterprise development, by Linda Mayoux, OP3, UNRISD, Geneva, May 1995, и  
"Предложения по... проекту Платформы действий...", будущий документ A/CONF.177/L.1, 15 мая 1995 года, ЦИТ. соч., пункты 152-182.
- 48/ См., помимо многих других документов,  
"Предложения по проекту Платформы действий...", будущий документ A/CONF.177/L.1, 15 мая 1995 года, пункты 113-131,  
"Ликвидация насилия в отношении женщин", резолюция 1995/85 Комиссии по правам человека от 8 марта 1995 года.  
Sexual violence against refugees: Guidelines on prevention and response, UNHCR, Geneva, March 1995, and  
Strategies for confronting domestic violence: A resource manual, United Nations, New York, 1993.
- 49/ Gallagher, Margaret and Quindoza-Santiago, Lilia, Eds., Women empowering communication: A resource book on women and the globalisation of media, published by World Association for Christian Communication (London), Isis International (Manila), and International Women's Tribune Centre (New York), printed in Thailand, 1994.
- 50/ "Предложения по... проекту Платформы действий...", будущий документ A/CONF.177/L.1, 15 мая 1995 года, ЦИТ. соч., пункты 234-245.

51/ Работа с НПО: оперативная деятельность системы Организации Объединенных Наций в целях развития с неправительственными организациями и правительствами на низовом и национальном уровнях", JIU/REP/93/1 и документы Организации Объединенных Наций A/49/122 и Add.1 от 13 апреля 1994 года.

52/ Human development report 1993, published for the United Nations Development Programme, New York and Oxford, Oxford University Press, 1993, Chapter Five.

53/ "Подотчетность, совершенствование управления и надзор в системе Организации Объединенных Наций", JIU/REP/95/2, цит. соч., часть I, пункты 10 и 224.

54/ "Report of the first meeting of the Consultative Committee on Women", CAB/CCWGD/130, Paris, 18 July 1994, and  
"Report of the second meeting of the Consultative Committee on Women", DRG-94/Conf.001/5, Paris, 28 February 1995.

55/ "Женщины, здравоохранение и развитие и четвертая Всемирная конференция по положению женщин (Пекин, сентябрь 1995 года): доклад Генерального директора", особенно раздел II "Механизмы ВОЗ по укреплению охраны здоровья женщин", документ A/48/37 от 20 апреля 1995 года.

56/ "Administrative Committee on Coordination: First regular session of 1995", ACC/1995/4 of 3 March 1995, pages 9-11.

57/ "Подотчетность, совершенствование управления и надзор в системе Организации Объединенных Наций", JIU/REP/95/2, цит. соч., Часть I, пункты 98-106.

58/ Report of the International Civil Service Commission, General Assembly, Official Records, Supplement No. 30(A/37/30), Annex I "Study on the types of career, types of appointment, career development and related questions", и

Доклад Комиссии по международной гражданской службе за 1993 год, Генеральная Ассамблея, Официальные отчеты, Дополнение № 30(A/48/30), пункт 250.

59/ "Report of the seventeenth session of the Sub-Committee on Staff Training", CCAQ, document ACC/1993/PER/R.15 of 2 June 1993, and

"Report of the eightieth session of the Consultative Committee on Administrative Questions (Personnel and General Administrative Questions)", document ACC/1994/4 of 30 March 1994, paras. 1-4 and 34-43.

60/ "Подотчетность, совершенствование управления и надзор в системе Организации Объединенных Наций", JIU/REP/95/2, цит. соч., Часть I, пункты 106-126, 136-139 и Часть II, таблицы 7, 8 и 9.

61/ "UNDP in the '90s, No. 4: Managing personnel for change" (part of a series of public information papers to be revised and extended during 1995), UNDP Division for Public Affairs, New York, 1994.

62/ "Улучшение положения женщины в Секретариате Организации Объединенных Наций в эпоху "управления людскими ресурсами" и "подотчетности", JIU/REP/94/3 и A/49/176, цит. соч., пункты 84-153.

63/ ЮНФПА включается в кадровую статистику АКК в рамках данных по ПРООН, и в настоящей таблице его данные отражены и в цифрах по ПРООН (недавно к АКК и ПРООН обратились с просьбой представлять во всех будущих докладах кадровые данные по ЮНФПА отдельно). Однако в таблице приводятся также отдельные данные по ЮНФПА, с тем чтобы показать, что в настоящее время он достиг наивысшей процентной доли женщин на должностях категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций.

64/ "Statistical report of the status of women in the United Nations common system: Note by the secretariat of the International Civil Service Commission", ICSC/37/R.16 of 24 February 1993.

65/ "Улучшение положения женщины в Секретариате Организации Объединенных Наций в эпоху "управления людскими ресурсами" и "отчетности", JIU/REP/94/3 и A/49/176, цит. соч., глава III "Предпринятые в последнее время усилия: "игра в цифры".

66/ "Улучшение положения женщины в Секретариате: доклад Генерального секретаря", документ A/C.5/40/30 от 8 ноября 1985 года.

67/ Там же, с кратким изложением и анализом последующих действий и проблем в документе "Улучшение положения женщины...", JIU/REP/95/2 и A/49/176, цит. соч., глава IV "Основные существующие препятствия".

68/ Szalai, Alexander, The situation of women in the United Nations, UNITAR, 1973, and

The United Nations and decision-making: The role of women. Ed. by Davidson Nicol and Margaret Croke, UNITAR, 1978.

69/ "Recruitment policy: Special measures for the recruitment of women: Note by the Secretariat of the International Civil Service Commission", ICSC/22/R.14 of 14 June 1982 and Add.I of 20 June 1985, and

"Report of the status of women, including special measures for their recruitment: Note by the Secretariat of the International Civil Service Commission", ICSC/35/R.16/Rev. I of 23 October 1992.

70/ "Улучшение положения женщин в Секретариате Организации Объединенных Наций в эпоху "управления людскими ресурсами" и "отчетности", цит. соч., глава IV.A "Основные существующие препятствия: набор персонала".

71/ "Обзор эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций", резолюция 48/218 Генеральной Ассамблеи от 23 декабря 1993 года, раздел I.E, пункты 4-6.

72/ "Personnel questions: a) staffing of the agency's Secretariat (GC(XXXVI)/RES/598): b) women in the Secretariat (GC(XXXVI)/RES/599)", IAEA documents GOV/2679-GC(XXXVII)/1071 of 25 August 1993 and GOV/2750-GC(XXXVIII)/12 of August 1994.

73/ "Evaluation de l'évolution des femmes au Secrétariat de l'UNESCO - Eléments d'appréciation du système de gestion des ressources humaines", Inspectorate General, IOM/95/Rapport No. I, UNESCO, 7 février 1995 (in French only).

74/ "APS/FSA special bulletin: Working Group on the Status of Women in FAO: Women as professionals in FAO: Some thoughts for further consideration", no date,

"Briefing on the status of women in FAO with an emphasis on women professional staff", Rome, 25 January 1995, and

"Conditions of women in the field: Health and security related issues", Prepared by the Field Staff Association of FAO/WFP, FICSA Council, Paper FICSA/C/47/CRP.39, Rome, 27 January 1994.

75/ "Подотчетность, совершенствование управления и надзор в системе Организации Объединенных Наций", JIU/REP/95/2, цит. соч., Часть I, пункты 107-115.

76/ Szalai, The situation of women in the United National, op. cit., pages 5, 17-18.

77/ "Sixth report of the Steering Committee for the Improvement of the Status of Women in the Secretariat", Secretary-General's bulletin, ST/SGB/252 of 20 October 1992, paras. 18-23.

78/ "Staff/Management Working Group on General Service Matters": Working Paper: List of recommendations", UNDP, undated.

79/ "National professional officers: Report of the working group: Note by the secretariat of the International Civil Service Commission", ICSC/40/R.10 of 19 May 1994.

80/ "Prevention of sexual harassment", (brochure), Consultative Committee on Administrative Questions, Geneva, January 1994.

81/ "Улучшение положения женщины", резолюция 1994/6 ЭКОСОС от 21 июля 1994 года, пункты 8 и 9.

82/ "Promotion of equal treatment of men and women in the Secretariat and prevention of sexual harassment", UNIDO Information Circular UNIDO/DA/PS/INF.1248 of 26 May 1994.

83/ "Подотчетность, совершенствование управления и надзор в системе Организации Объединенных Наций", цит. соч., Часть I, пункты 73-79.

84/ Work-family agenda for the World Bank: Report of a Joint Working Group, August 1992.

85/ International Labour Office, Geneva, Conditions of Work Digest, issues as follows:

"Work and family: The child care challenge", 7(2), 1988, pages 1-303;

"Part-time work", 8(1), 1989, pages 3-312;

"Telework" 9 (1), 1990, pages 1-252;

"Hours we work: new work schedules in policy and practice", 9 (2), 1990, pages 3-258;

"Combating sexual harassment at work", 11 (1), 1992, pages 1-300;

"Preventing stress at work", 11(2), 1992, pages 1-275;

"Workers' privacy part 2: monitoring and surveillance in the workplace", 12(1), 1993, pages 1-374; and

"Worker's privacy, Part III: Testing in the workplace", 12(2), 1993, pages 3-361.

86/ "Work/family agenda: Note by the CCAQ Secretariat", Consultative Committee on Administrative Questions, document ACC/1995/PER/R.3 of 13 April 1995.

87/ "Programme for Staff Assistance", (brochure), UNDP, UNDP/UNFPA Headquarters, no date.

88/ "Report of the fifth meeting of staff counselors", Consultative Committee on Administrative Questions, document ACC/1995/PER/R.9 of 5 April 1995.

89/ Последний раз в резолюции 49/222 Генеральной Ассамблеи "Управление людскими ресурсами" от 23 декабря 1994 года, раздел III, пункт 4.

90/ "Political participation", in "Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women", (information package), UNICEF and UNIFEM, New York, no date.

91/ "Gender and governance", by Georgina Ashworth, UNDP Gender in Development Programme, Occasional Report Series, March 1995.

92/ См. помимо прочего

"The gender of international institutions", by Hilary Charlesworth, paper presented to the panel on "Theoretical perspectives on international institutions", American Society of International Law 89th Annual Meeting, New York, 5 April 1995.

Women, politics and the United Nations, Ed. by Anne Winslow, Contributions in Women's Studies, No. 151, Greenwood Press, Westport, Conn., USA, 1995 (forthcoming).

Women in politics and decision-making in the late twentieth century: A United Nations study, UN Publications, Sales No.E.91.IV.3, and Martinus Nijhoff, Dordrecht, the Netherlands and New York, 1991, и

"Expert group meeting: Gender and the Agenda for Peace", GAP/1994/1, Division for the Advancement of Women/Secretariat for the Fourth World Conference on Women, Department for Policy Coordination and Sustainable Development, United Nations, New York, December 1994.



93/ Plan of action to correct present imbalances in the participation of men and women in political life, adopted by the Inter-Parliamentary Council (Paris, 26 March 1994), Serie "Reports and documents", No. 22, Inter-Parliamentary Union, Geneva, 1994.

94/ "Предложения по ... проекту Платформы действий...", будущий документ A/CONF.177/L.1, 15 мая 1995 года, цит. соч., пункты 318-321.

95/ Там же, пункты 328-329.

96/ Там же, пункт 305.

97/ Там же, пункты 307-308 и 327.

98/ Там же, пункты 323-326.

99/ "Меры, которые следует принять Отделу по улучшению положения женщин для обеспечения того, чтобы соответствующие механизмы Организации Объединенных Наций в области прав человека регулярно рассматривали нарушения прав женщин, включая ход подготовки совместного плана работы в области прав человека, касающихся женщин, для Центра по правам человека и Отдела по улучшению положения женщин", документ E/CN.6/1995/13 от 27 февраля 1995 года.

100/ "Вопрос о включении прав женщин в механизмы Организации Объединенных Наций по правам человека", резолюция 1995/86 Комиссии по правам человека от 8 марта 1995 года.

101/ "Предложения по... проекту Платформы действий...", будущий документ A/CONF.177/L.1, 15 мая 1995 года, цит. соч., пункты 335-336.

102/ Помимо прочего, "МУНИУЖ и ЮНИФЕМ...: Доклад Генерального секретаря, представленный во исполнение резолюции 48/111 Генеральной Ассамблеи", документ A/49/217 от 7 июля 1994 года,

"МУНИУЖ и ЮНИФЕМ...: Доклад Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам", документ A/49/365 от 7 сентября 1994 года, и

"Фонд Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин", решение 95/10 Совета управляющих ПРООН от 7 апреля 1995 года.

- 103/ "Предложения по... проекту Платформы действий...", будущий документ A/CONF.177/L.1, от 15 мая 1995 года, op.cit., пункты 361.
- 104/ Там же, пункты 300-302.
- 105/ "Улучшение положения женщин в Секретариате Организации Объединенных Наций...", цит. соч., резюме.
- 106/ "Стратегия управления людскими ресурсами Организации", A/C.5/49/5, цит. соч.
- 107/ "Улучшение положения женщин в Секретариате: доклад Генерального секретаря", документ A/49/587 от 1 ноября 1994 года, и  
"Улучшение положения женщин в Секретариате: доклад Генерального секретаря", документ E/CN.6/1995/7 от 21 февраля 1995 года.
- 108/ "Управление людскими ресурсами", резолюция 49/222 Генеральной Ассамблеи, цит. соч., раздел III, пункты 2 и 3.
- 109/ "Улучшение положения женщин в Секретариате", Комиссия по положению женщин, документ E/CN.6/1995/L.6 от 22 марта 1995 года.
- 110/ "Предложения по... проекту Платформы действий...", будущий документ A/CONF.177/L.1, 15 мая 1995 года, цит. соч. пункты 286-289, 295, 298, 304 и 345.
- 111/ "Работа с НПО", JIU/REP/93/1, цит. соч., пункты 116-129.
- 112/ Там же, "Резюме", рекомендация 6.
- 113/ "Работа с неправительственными организациями: записка Генерального секретаря", A/49/122/Add.1, цит. соч.
- 114/ "Общий обзор порядка проведения консультаций с неправительственными организациями: доклад Генерального секретаря", документ E/АС.70/1994/5 от 26 мая 1994 года.
- 115/ "Предложения по... проекту Платформы действий...", будущий документ A/CONF.177/L.1, 15 мая 1995 года, цит. соч., пункты 313-316.

-----