



Экономический и Социальный

Distr.  
GENERAL

E/CN.6/1997/7  
26 February 1997  
RUSSIAN  
ORIGINAL: ENGLISH

КОМИССИЯ ПО ПОЛОЖЕНИЮ ЖЕНЩИН

Сорок первая сессия

10-21 марта 1997 года

Пункт 3а предварительной повестки дня\*

ЧЕТВЕРТАЯ ВСЕМИРНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ ПО ПОЛОЖЕНИЮ ЖЕНЩИН: ОБЗОР  
ПРОЦЕССА АКТУАЛИЗАЦИИ ГЕНДЕРНОЙ ПРОБЛЕМАТИКИ В СИСТЕМЕ  
ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Улучшение положения женщин в Секретариате

Доклад Генерального секретаря

СОДЕРЖАНИЕ

	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
ВВЕДЕНИЕ .....	1 - 5	5
I. ОБНОВЛЕННЫЕ СТАТИСТИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ .....	6 - 9	6
II. ПОСЛЕДНИЕ СОБЫТИЯ .....	10 - 26	12
А. Стратегический план действий по улучшению положения женщин в Секретариате (1995-2000 годы) . . . . .	10 - 15	12
В. Опубликование и обзор специальных мер по достижению равенства между женщинами и мужчинами .....	16 - 19	13

\* E/CN.6/1997/1.

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
С. Обмен информацией .....	20 - 21	14
Д. Повышение квалификации и профессиональная подготовка персонала .....	22 - 26	14
ВЫВОД .....	27	15

## СОКРАЩЕНИЯ

ГС	Исполнительная канцелярия Генерального секретаря
ДАУ	Департамент по вопросам администрации и управления
ДГВ	Департамент по гуманитарным вопросам
ДКПУР	Департамент по координации политики и устойчивому развитию
ДОИ	Департамент общественной информации
ДОПМ	Департамент операций по поддержанию мира
ДОПМ/ОУПОМТО	... Отдел управления полевыми операциями и материально-технического обеспечения
ДПВ	Департамент по политическим вопросам
ДПРОУО	Департамент по поддержке развития и управленческому обслуживанию
ДЭСИАП	Департамент по экономической и социальной информации и анализу политики
ЕЭК	Европейская экономическая комиссия
ККООН	Компенсационная комиссия Организации Объединенных Наций
МЕЖОРГ	Межорганизационные органы, такие, как ОИГ, ККИС, ККАВ и МВЦ
МПКНСООН	Международная программа Организации Объединенных Наций по контролю над наркотическими средствами
ОПФПООН	Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций
РЕГКОМ	Региональные комиссии
УВКБ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев
УКВО	Управление конференционного и вспомогательного обслуживания
УЛР	Управление людских ресурсов
УПВ	Управление по правовым вопросам
УППБС	Управление по планированию программ, бюджету и счетам
УСВН	Управление служб внутреннего надзора
ЦНПООН	Центр Организации Объединенных Наций по населенным пунктам

ЭКА	Экономическая комиссия для Африки
ЭКЛАК	Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна
ЭСКАТО	Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана
ЭСКЗА	Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии
ЮНЕП	Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде
ЮНКТАД	Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию
ЮНОВ	Отделение Организации Объединенных Наций в Вене
ЮНОГ	Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве
ЮНОН	Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби
ЮНСКОМ	Специальная комиссия Организации Объединенных Наций

## ВВЕДЕНИЕ

1. В своей резолюции 51/67 от 12 декабря 1996 года Генеральная Ассамблея просила представить обновленную информацию о положении женщин в Секретариате Комиссии по положению женщин на ее сорок первой сессии.
2. В той же резолюции Генеральная Ассамблея приветствовала выполнение задачи доведения общего уровня представленности женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, до 35 процентов в соответствии с призывом, содержащимся в ее резолюции 45/125 от 14 декабря 1990 года. Она подтвердила цель обеспечения того, чтобы к 2000 году 50 процентов должностей занимали женщины, и выразила озабоченность в связи с тем, что эта цель может и не быть достигнута, особенно на директивном и руководящем уровнях. Генеральная Ассамблея призвала Генерального секретаря безотлагательно и в полном объеме обеспечить осуществление стратегического плана действий по улучшению положения женщин в Секретариате (1995–2000 годы)<sup>1</sup>, с тем чтобы достичь цели в отношении обеспечения общего равенства мужчин и женщин, особенно на уровне категории специалистов и выше, к 2000 году. Она просила далее Генерального секретаря продолжать свою работу по созданию такой рабочей обстановки, в которой учитывались бы гендерные аспекты, и обеспечить Координатору по вопросам женщин в Секретариате возможность эффективно следить за ходом реализации стратегического плана и содействовать ей. Она настоятельно призвала также Генерального секретаря увеличить число женщин из развивающихся стран, а также из стран с низкой представленностью женщин, принимаемых на работу в Секретариат.
3. Генеральный секретарь после вступления в должность 1 января 1997 года четко заявил о своей приверженности актуализации гендерной проблематики в рамках всех программ и политики системы Организации Объединенных Наций. Неотъемлемым элементом этой приверженности является достижение в Секретариате целей в отношении распределения сотрудников по половому признаку и создания такой рабочей обстановки, в которой учитывались бы гендерные аспекты. В этой связи будут и далее приниматься энергичные меры по обеспечению подотчетности руководителей высшего звена.
4. В качестве своего первого шага в направлении выполнения этого обязательства Генеральный секретарь из состава своего кабинета назначил Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин в ранге помощника Генерального секретаря. В своем качестве Специальный советник непосредственно подотчетна Генеральному секретарю и оказывает ему, в частности, помощь в обеспечении общесистемной координации политики по осуществлению Пекинской платформы действий<sup>2</sup> и актуализации гендерной проблематики во всех мероприятиях системы Организации Объединенных Наций. Специальный советник была назначена председателем Межучрежденческого комитета по положению женщин и равенству женщин и мужчин. Координационный центр по делам женщин в Секретариате, который в настоящее время находится в ведении Управления людских ресурсов, будет передан вместе с его нынешними ресурсами канцелярии Специального консультанта и будет функционировать в составе этой канцелярии. Будут и далее предприниматься усилия по укреплению этого направления деятельности в соответствии с резолюцией 51/67 Генеральной Ассамблеи. Специальный консультант продолжает возглавлять Отдел по улучшению положения женщин.
5. В связи с коротким промежутком времени между окончанием очередной сессии Генеральной Ассамблеи и началом работы Комиссии по улучшению положения женщин основное внимание в настоящем докладе уделяется соответствующим изменениям в статистических данных и цифровых показателях за июнь 1996 года, приведенных в докладе Генерального секретаря об улучшении положения женщин в Секретариате, который был представлен Генеральной Ассамблее на ее

пятьдесят первой сессии (А/51/304). Настоящий доклад следует читать совместно с предыдущим докладом, который представляется Комиссии для сведения.

## Г. ОБНОВЛЕННЫЕ СТАТИСТИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ

6. В таблице 1 своего доклада Ассамблее на ее пятьдесят первой сессии (А/51/304) Генеральный секретарь привел данные о представленности женщин с разбивкой по департаментам или отделениям Секретариата в целом. В таблицах 1 и 2 ниже эти данные приводятся по состоянию на 31 декабря 1996 года. Санкционированная Генеральной Ассамблеей цель доведения к 1995 году уровня представленности женщин до 35 процентов была полностью достигнута в 17 из 33 отделений и департаментов. Фактически пять департаментов и управлений вышли на уровень 50-процентного соотношения мужчин и женщин. Общий уровень представленности женщин в целом по Секретариату вырос на 0,9 процента и к концу 1996 года достиг 35,5 процента (см. таблицу 1). Однако параллельная цель доведения представленности женщин на уровне принятия решений до 25 процентов не была достигнута. По состоянию на 31 декабря 1996 года удельный вес женщин на должностях класса Д-1 и выше составлял 18,5 процента, что на 1,6 процента выше по сравнению с прошлым годом. В 10 департаментах и отделениях доля женщин на должностях высшего уровня фактически составляет 25 процентов (см. таблицу 2).

7. Следует отметить, что в таблицах не отражено назначение Генеральным секретарем 27 января двух женщин помощниками Генерального секретаря – соответственно по гендерным вопросам и улучшению положения женщин и по внешним сношениям. И хотя доля женщин на должностях этого уровня по-прежнему далека от показателя их представленности в размере 25 процентов, благодаря этим новым назначениям должности высокого уровня в настоящее время занимают три женщины.

8. 1996 год оказался весьма нелегким с точки зрения улучшения положения женщин в Секретариате Организации Объединенных Наций в связи с осуществлением программ моратория на набор персонала, перестройки, сокращения кадров и досрочного выхода в отставку. Несмотря на это, доля женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, несколько возросла, о чем уже упоминалось выше. Статистические данные в таблице 3 ниже свидетельствуют об усилиях, предпринимаемых Организацией по достижению поставленных Генеральной Ассамблеей целей в области представительства женщин. В таблице 4 содержатся данные о числе сотрудников высшего руководящего звена, повышенных в должности и принятых на работу в 1996 году.

Таблица 1. Распределение сотрудников по признаку пола в Секретариате Организации Объединенных Наций с разбивкой по департаментам и отделениям и классам должностей и категориям: сотрудники категории специалистов и выше на должностях, подлежащих географическому распределению, по состоянию на 31 декабря 1996 года

Департамент/отделение	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Всего	Доля женщин в процентах	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж			
ЮНСКОМ																							100,0
ДАУ	1						2	2	5	5	2	5	2	3	2	2				14	17	31	54,8
УЛР		1				1	2	3	6	8	9	10	10	10	6	6				34	39	73	53,4
ДКПур	1					4	2	9	2	14	9	10	17	5	3	7				46	47	93	50,5
ОПФООН							2	1	6	2	2	6	6	6	1	1				16	16	32	50,0
МЕЖОРГ									2	1	1	1	1							3	3	6	50,0
ДОИ		1				4	2	12	5	18	14	32	30	37	43	26	30			130	124	254	48,8
УЛПС		1				4		5	8	9	9	7	10	16	8	6				45	38	83	45,8
ДПРО	1					1	1	3	1	12	6	17	13	9	10	3				43	34	77	44,2
ЦПЧООН	1						2		6	2	12	7	13	11	6	8				41	28	69	40,6
ЮНОГ	1					2	7	1	4	7	10	4	18	12	11	12				53	36	89	40,4
МПКНСООН	1					2		1	7	1	7	8	7	4	3	6				28	19	47	40,4
ЮНЕП		1					2	2		1	5	1	1	1	2	2				11	7	18	38,9
ДПВ	1					7	1	9	5	21	12	22	15	13	11	6	7			81	51	132	38,6
ГС	2					1	4	1	2	3	2	1	1	1	2	2				16	10	26	38,5
УПВ	1					3	7		10	8	10	7	9	6	10	8				50	29	79	36,7
ДОПМ		1				3	8	1	5	2	16	8	10	13	4	3				47	27	74	36,5
УСВН	1					1	3	1	7	1	10	9	9	2	1	5				32	18	50	36,0
РЕГКОМ									1	1	1	1								2	1	3	33,3
ЭСКЗА	1						1	6	13	2	20	4	7	8	4	10				51	25	76	32,9
УКВО		1				3	1	12	4	14	6	21	11	26	15	12	6			89	43	132	32,6
ДЭСИАП	1					2	10	2	11	11	23	9	22	7	11	8				80	37	117	31,6
ЭСКАТО	1						9	2	19	2	31	12	22	9	11	14				93	39	132	29,5
ДТВ	1					5	5		10	3	6	3	2	3	3	4				32	13	45	28,9

Департамент/отделение	ЗГС		ПГС		Д-1		Д-2		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Доля женщин в процентах	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		
ЭКЛАК	1				10	3			5	14	5	35	9	23	13	14	9		97	39	136	28,7
ЮНОН									1	3	1	3	1	4		3	2		11	4	15	26,7
ЮНОВ					3	2	2	2	2	7	4	11	4	13	4	3	2		39	14	53	26,4
ДОПМ/ОУПОМТО					7		2	2	4	13	5	13	5	5	5	3	2		45	16	61	26,2
ЦНПООН					2	1	1	1	4	9	2	9	2	7	4	2	1		26	9	35	25,7
ЮНКТАД	1				21	1	3	1	38	6	36	8	40	22	18	10	1		158	48	206	23,3
ЕЭК	1				5	2	1	1	15	1	18	6	6	18	6	11	4		68	20	88	22,7
ЭКА	1				6	1			30	3	36	7	36	13	12	9			121	33	154	21,4
ККООН					1		2		1		1								5	0	5	0,0
Итого	19	1	13	1	171	43	57	14	324	139	440	230	385	267	197	190	1	1	1 607	885	2 492	35,5



Таблица 2. Распределение сотрудников по признаку пола в Секретариате Организации Объединенных Наций с разбивкой по департаментам или отделениям и классам должностей: сотрудники на должностях класса Д-1 и выше, подлежащих географическому распределению, по состоянию на 31 декабря 1996 года

Департамент/ отделение	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		Итого		Доля женщин в процентах	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		Всего
РЕГКОМ							1	0	1	1	1	100,0
УЛР			1		1	2	1	3	3	5	8	62,5
ЮНЕП		1			1	2	2		3	3	6	50,0
ДАУ	1						2	2	3	2	5	40,0
ЕЭК	1					1	5	2	6	3	9	33,3
ОПФПООН							2	1	2	1	3	33,3
ДОИ			1		4	2	12	5	17	7	24	29,2
ДПРУО	1				1	1	3	1	5	2	7	28,6
ЮНОВ					2		3	2	5	2	7	28,6
ГС	2		1	1	4		1	2	8	3	11	27,3
ДПВ	1		2		7	1	9	5	19	6	25	24,0
УКВО			1		3	1	12	4	16	5	21	23,8
ДКПУР	1				4	2	9	2	14	4	18	22,2
ЭКЛАК	1						10	3	11	3	14	21,4
ЦНПООН			1		1		2	1	4	1	5	20,0
УСВН	1				1		3	1	5	1	6	16,7
ЭСКАТО	1						9	2	10	2	12	16,7
ДЭСИАП	1				2		10	2	13	2	15	13,3
ЭКА	1						6	1	7	1	8	12,5
ЭСКЗА	1					1	6		7	1	8	12,5
ЮНОГ	1				2		7	1	10	1	11	9,1
ДОПМ			1		3		8	1	12	1	13	7,7
ЮНКТАД	1				3	1	21	1	25	2	27	7,4
УПВ	1				3		7		11	0	11	0,0
ДГВ	1				5		5		11	0	11	0,0

/...

Департамент/ отделение	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		Итого		Всего	Доля женщин в процентах
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		
МПКНСООН	1				2		1		4	0	4	0,0
УППБС			1		4		5		10	0	10	0,0
ЦПЧООН	1		1				2		4	0	4	0,0
ККООН					2		1		3	0	3	0,0
ДОПМ/ОУПОМТ О			3		2		7		12	0	12	0,0
МЕЖОРГ									0	0	0	
ЮНОН									0	0	0	
ЮНСКОМ									0	0	0	
Итого	19	1	13	1	57	14	171	43	260	59	319	18,5

Таблица 3. Кадровые решения (должности Д-1 - С-1/2) с разбивкой по видам назначений и перемещений и признаку пола в период с 1 января 1996 года по 31 декабря 1996 года

Кадровое решение	Женщины	Мужчины	Итого	Доля женщин в процентах
Набор	16	14	30	53,33
Повышение в должности	56	54	110	50,90
Перевод	7	9	16	43,75
Назначение	0	2	2	0
Перемещение	0	2	2	0

Таблица 4. Набор и повышение в должности с разбивкой по признаку пола сотрудников на должностях класса Д-2 в период с 1 января 1996 года по 31 декабря 1996 года

Кадровое решение	Д-2			Доля женщин в процентах
	Женщины	Мужчины	Итого	
Набор	4	2	6	66,6
Повышение в должности	1	4	5	20

9. Управление людских ресурсов (УЛР) и Координационный центр по делам женщин продолжали внимательно следить за тем, чтобы не допустить сокращения возможностей для повышения уровня представленности женщин в Секретариате в целом и не растерять тех достижений, которые были отмечены в прошлые годы. УЛР в сотрудничестве с органами по набору персонала и продвижению по службе и Руководящим комитетом по улучшению положения женщин в Секретариате продолжает делать все для обеспечения того, чтобы женщины не оказались чрезмерно затронутыми в результате крупных изменений, происходящих в Организации.

## II. ПОСЛЕДНИЕ СОБЫТИЯ

### A. Стратегический план действий по улучшению положения женщин в Секретариате (1995-2000 годы)

10. Главной задачей Генерального секретаря по-прежнему является достижение к 2000 году общей цели обеспечения сбалансированной представленности мужчин и женщин в соотношении 50/50 на должностях категории специалистов, подлежащих географическому распределению. К июню 1996 года Секретариат выполнил поставленную перед ним задачу, доведя уровень представленности женщин на должностях, подлежащих географическому распределению до 35 процентов.

11. Однако, чтобы добиться представленности женщин и мужчин в соотношении 50/50, Организации по-прежнему необходимо устранить ряд долговременных препятствий на пути улучшения положения женщин. Она нуждается в дальнейшем совершенствовании среды и культуры управления, способствующих максимальному раскрытию сотрудниками своих возможностей, как об этом говорится в докладе Генерального секретаря (A/51/304).

12. В рамках усилий по созданию учитывающей гендерные аспекты среды, внимание должно уделяться тем реалиям, которые оказывают влияние на представителей обоих полов в том, что касается семейных, трудовых и жизненных вопросов, включая вопросы ухода за детьми и престарелыми. Сокращения персонала и неопределенности нынешней экономической ситуации еще больше сужают для лиц наемного труда возможность пользоваться гибким графиком работы и мерами, принимаемыми в защиту интересов семьи. Им будет все труднее сочетать домашние и семейные обязанности, поскольку требования и в той и в другой областях ужесточаются.

13. Целевая группа УЛР по вопросам работы/быта в настоящее время рассматривает вопрос о разработке различных стратегий, приоритетов и программ, включая, например, программу оказания содействия сотрудникам, нацеленную на предоставление сотрудникам помощи в решении вопросов, как связанных, так и не связанных с производством.

14. Для обеспечения спокойной и сбалансированной в гендерном отношении производственной атмосферы нужны конкретные меры в области отчетности и ответственности, нацеленные на то, чтобы руководители эффективно управляли вверенными им людскими и прочими ресурсами. Одной из важных инициатив в этой области стала система служебной аттестации. Система включает в себя учет гендерных аспектов в качестве одного из обязательных параметров работы, который должен оцениваться при аттестации деятельности всех сотрудников, выполняющих руководящие и управленческие функции. Разумеется, судить о воздействии этой меры пока преждевременно, поскольку первый аттестационный цикл завершается лишь в настоящее время.

15. Управление людских ресурсов в соответствии с мандатом Целевой группы по вопросам домогательств, в том числе сексуальных домогательств, на рабочем месте в Организации

Объединенных Наций Объединенного консультативного комитета подготовило вопросник по вопросам домогательств, включая сексуальные домогательства, на рабочем месте. Детский фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ), Программа развития Организации Объединенных Наций и Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ПРООН/ЮНФПА) и Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (УООНОП) опубликовали этот вопросник в конце 1996 года. Глобальный секретариат, включая миссии по поддержанию мира и другие полевые миссии, совместно с Управлением Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ) распространяют этот вопросник в марте 1997 года. Задача вопросника состоит в выявлении мнений и взглядов персонала, которые будут использованы в будущем при разработке политики, процедур подачи жалоб и программ профессиональной подготовки. Ожидается, что анализ собранных благодаря вопроснику данных вместе с рекомендациями в отношении надлежащих мер будет представлен к лету 1997 года.

В. Опубликование и обзор специальных мер по достижению равенства между женщинами и мужчинами

16. Прошло уже более года после опубликования информации о специальных мерах по достижению равенства между женщинами и мужчинами в качестве сводного документа (ST/AI/412, 5 января 1996 года). Генеральный секретарь планирует ознакомиться с отчетами руководителей департаментов о выполнении этих мер в департаментах и управлениях.

17. За выполнением специальных мер пристально наблюдали Руководящий комитет по улучшению положения женщин в Секретариате, Координатор по вопросам женщин в Секретариате и, по мере возможности, органы, отвечающие за назначение и повышение в должности. В ходе применения некоторых из вышеуказанных положений возник ряд проблем, в частности, связанных с правом претендовать на занятие вакантных должностей на основании объявлений о внутреннем замещении вакантных должностей классов С-2 и С-3, а также связанных с внешним набором на службу женщин с учетом действующего в настоящее время моратория на набор кадров. На основе сделанных наблюдений было принято решение провести обзор мер, с тем чтобы решить вышеупомянутые и любые другие проблемы, проявившиеся в ходе осуществления положений, содержащихся в этом тексте.

18. Секретариат по-прежнему сталкивается с препятствиями при назначении или повышении в должности женщин, особенно на должности высокого уровня. Сокращения в Секретариате, включая мораторий на замещение вакантных должностей и внешний набор сотрудников, имевшие место за последние два года, не позволили использовать набор кадров в качестве метода укрепления позиций женщин. Кроме того, практика назначений на должности уровней заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря не соответствовала тенденции к определенному улучшению равновесия между женщинами и мужчинами при наборе кадров на должности более низких классов. Помимо этого, имела место нехватка кадров, которые могли бы выявлять кандидатов-женщин, способных занимать должности старшего уровня. Тем не менее в настоящее время предпринимаются усилия по систематизации потенциала для такого поиска.

19. Административный трибунал предоставил Секретариату основания для применения специальных мер, нацеленных на достижение равенства между женщинами и мужчинами. Хотя, как указано в решении № 671, Гринблат (1995 год), квалифицированные кандидаты-мужчины не могут исключаться при рассмотрении имеющихся вакансий, в решении № 765, Андерсон Билер (1996 год), было вновь подтверждено, что если для исправления последствий деятельности, осуществлявшейся в прошлом, не будут приниматься меры антидискриминационного характера, то эти последствия будут закреплены на многие годы. Это было бы несовместимо со статьей 8 Устава, которая предусматривает равные возможности мужчин и женщин в плане трудоустройства в

Организации Объединенных Наций. Трибунал также вновь подтвердил правомерность антидискриминационных мер, нацеленных на установление права на преференциальное отношение к женщинам, квалификация которых в основном равна квалификации претендующих на те же должности кандидатов-мужчин. Эти решения помогли УЛР обеспечить более эффективное выполнение специальных мер.

### С. Обмен информацией

20. В сентябре 1996 года Координатор по вопросам женщин в Секретариате впервые опубликовал бюллетень "NETWORK", который в настоящее время издается ежеквартально и распространяется на уровне всей системы Организации Объединенных Наций в печатной форме и по электронной почте. Этот бюллетень дает возможность женщинам и мужчинам обсудить гендерные вопросы, а также содержит последние новости, новые правила, статистические данные, информацию о наличии вакантных должностей и другие факты, интересующие сотрудников глобального Секретариата. Второй выпуск был опубликован в январе 1997 года.

21. В ходе первой сессии Межучрежденческого комитета по положению женщин и равенству женщин и мужчин (22–23 октября 1996 года) обсуждались вопросы гендерного равновесия во всех секретариатах системы Организации Объединенных Наций. Было согласовано, что основную ответственность за вопросы, связанные с персоналом, несут Консультативный комитет по административным вопросам (ККАВ) и Комиссия по международной гражданской службе (КМГС). Тем не менее Межучрежденческий комитет будет поддерживать работу этих органов, подчеркивая важное значение, которое он придает эти вопросам, а также взаимосвязь между организационным аспектом и аспектами политики и программы в рамках деятельности по обеспечению приоритетного значения гендерной проблематики.

### Д. Повышение квалификации и профессиональная подготовка персонала

22. Поскольку подготовка кадров является одним из важнейших факторов поощрения изменений на уровне личного восприятия, вопросы равенства женщин и мужчин все шире включаются в программы профессиональной подготовки и повышения квалификации сотрудников Секретариата, в том числе в информационно-ознакомительную программу для новых сотрудников, поступающих на работу в Секретариат; программу подготовки в рамках системы служебной аттестации; подготовку в целях формирования навыков ведения переговоров в духе сотрудничества и урегулирования конфликтов; и подготовку по вопросам управления и руководящей деятельности.

23. Обязательная программа подготовки по вопросам работы с кадрами осуществляется по принципу "сверху вниз". Более 90 процентов всех сотрудников, занимающих должности классов Д-2 и Д-1, уже приняли участие в этой программе, которая в настоящее время уже охватывает руководителей среднего звена, занимающих должности класса С-5 и С-4. В целях улучшения гендерного равновесия и поддержки мер по улучшению положения женщин в Секретариате женщины, занимающие должности класса С-5 и выполняющие управленческие функции, были подключены к первому этапу подготовки вместе с директорами. Вопросы равенства женщин и мужчин рассматриваются на уровне этих программ и последующих заседаний на основе тематического анализа, в рамках которого поднимаются вопросы равенства женщин и мужчин и стимулируется их обсуждение. Кроме того, разрабатываются программы поощрения учета гендерной проблематики на рабочем месте. Эти программы призваны также внести вклад в расширение информированности о необходимости учитывать гендерную проблематику во всех областях работы Организации.

24. Предпринимаются также усилия по обеспечению того, чтобы женщины, занимающие должности категории общего обслуживания, имели доступ к целому спектру возможностей развития карьеры. Большинство осуществляемых в Организации программ профессионального роста и профессиональной подготовки сотрудников предоставляется как сотрудникам категории специалистов, так и сотрудникам категории общего обслуживания. В их число входят программы в области информационной технологии, обучения языкам и развития коммуникационных навыков, формирования навыков ведения переговоров в духе сотрудничества и административной деятельности в Организации Объединенных Наций. В этом году началось осуществление новой программы профессиональной подготовки для выработки управленческих навыков для сотрудников категории общего обслуживания старшего звена и сотрудников категории специалистов младшего звена, выполняющих руководящие функции. Более 50 процентов участников этих программ и программ внешней подготовки являются женщинами.

25. В феврале 1997 года для кандидатов, успешно сдавших экзамены для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов, более 50 процентов из которых из года в год являются женщинами, была проведена рассчитанная на одну неделю интенсивная вводная программа. Эта программа рассматривается как важный компонент более систематических усилий, нацеленных на предоставление возможностей в области профессионального роста сотрудникам на всех уровнях.

26. В то же время признается, что в дополнение к организованным формам обучения было бы полезно осуществлять больше переводов сотрудников по горизонтали и между департаментами и назначать больше женщин, занимающих должности категории общего обслуживания старшего уровня, для замещения должностей в миссиях, с тем чтобы предоставить им возможность на рабочих местах подготовиться к занятию должностей, сопряженных с большей ответственностью.

## ВЫВОД

27. Устав Организации Объединенных Наций стал первым получившим всеобщее признание международным соглашением, в котором были провозглашены равные права мужчин и женщин. Отмечая свою пятидесятилетнюю годовщину, Комиссия по положению женщин может привлечь внимание к значительным достижениям Организации в формировании исторического наследия стандартов и норм и международных стратегий, программ и целей, направленных на улучшение положения женщин во всем мире. Включение гендерной проблематики в основное русло деятельности в таких важных областях, как экономические и социальные вопросы, поддержание мира и безопасности, прав человека, устойчивое развитие и гуманитарные вопросы, требуют организационной культуры, которая благоприятствовала бы формированию такой тенденции. Следовательно, положение женщин в Секретариате является одним из существенных показателей обеспечения приоритетности гендерной проблематики в рамках всех стратегий и программ. Хотя на национальном уровне ответственность за выполнение этой задачи возлагается на правительства, Секретариат Организации Объединенных Наций и система Организации Объединенных Наций при поддержке государств-членов должны быть готовы к тому, чтобы взять на себя руководящую роль в достижении гендерного равновесия и создания рабочих условий, обеспечивающих учет проблем гендерного характера.

## Примечания

<sup>1</sup> См. документы A/49/587 и Corr.1 и A/50/691.

<sup>2</sup> См. Доклад четвертой Всемирной конференции по положению женщин, Пекин, 4-15 сентября 1995 года (A/CONF.177/20), глава I, резолюция 1, приложение II.

-----