



# Генеральная Ассамблея

Distr.  
GENERAL

A/54/405  
27 September 1999  
RUSSIAN  
ORIGINAL: ENGLISH

Пятьдесят четвертая сессия  
Пункты 109 и 164 повестки дня

УЛУЧШЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ЖЕНЩИН

УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ

Улучшение положения женщин в Секретариате

Доклад Генерального секретаря

## СОДЕРЖАНИЕ

	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
I. ВВЕДЕНИЕ . . . . .	1 - 7	6
II. ОБЗОР НЫНЕШНЕГО СОСТОЯНИЯ ДЕЛ . . . . .	8 - 25	8
A. Соотношение числа мужчин и женщин в Секретариате на должностях категории специалистов и выше . . . . .	8 - 15	8
B. Назначения и повышение в должности сотрудников категории специалистов и выше в Секретариате . . . . .	16 - 20	10
C. Женщины на должностях категории общего обслуживания и смежных категорий, включая такие вопросы, как экзамены для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов и возможности повышения профессионального уровня персонала . . . . .	21 - 24	12
D. Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше в организациях системы Организации Объединенных Наций . . . . .	25	13

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
III. ИЗМЕНЕНИЯ ЗА ПЕРИОД С СЕНТЯБРЯ 1998 ГОДА . . . . .	26 - 38	14
А. Руководящий комитет по улучшению положения женщин в Секретариате . . . . .	26	14
В. Составление планов работы по обеспечению равного соотношения между мужчинами и женщинами в департа- ментах и управлениях . . . . .	27 - 29	14
С. Представленность женщин в операциях по поддержанию мира . . . . .	30 - 31	15
D. Подготовка кадров по вопросам учета гендерных аспектов в рамках основной деятельности и повышение степени информированности по гендерным проблемам . . . . .	32 - 33	16
Е. Сеть сотрудниц старшего уровня . . . . .	34	16
F. Повестка дня "Работа/семья" . . . . .	35 - 38	17
IV. ВЫВОДЫ . . . . .	39 - 45	18

Таблицы

1. Соотношение мужчин и женщин на должностях в Секретариате Организации Объединенных Наций с разбивкой по департаментам или управлениям и по классам должностей: все должности категории специалистов и выше по состоянию на 30 июня 1999 года . . . . .	21
2. Соотношение мужчин и женщин на должностях в Секретариате Организации Объединенных Наций с разбивкой по департаментам или управлениям и по классам должностей: должности категории специалистов и выше, подлежащие географическому распределению, по состоянию на 30 июня 1999 года . . . . .	23
3. Сопоставление соотношений мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, подлежащих географическому распределению, по состоянию на 30 июня 1998 года и 30 июня 1999 года . . . . .	25
4. Сопоставление соотношений мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше с назначениями сроком на один год и более, по состоянию на 30 июня 1998 года и 30 июня 1999 года . . . . .	25

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

	<u>Стр.</u>
5. Сопоставление численности и процентной доли женщин на должностях категории специалистов и выше, подлежащих географическому распределению, по состоянию на 30 июня 1989 года и 30 июня 1999 года . . . . .	26
6. Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, получивших назначение в Секретариате Организации Объединенных Наций за период с 1 июля 1997 года по 30 июня 1999 года . . . . .	27
7. Соотношение мужчин и женщин на должностях категорий специалистов и выше, получивших повышение по службе в Секретариате Организации Объединенных Наций в период с 1 июля 1997 года по 30 июня 1999 года . . . .	28
<u>Приложение.</u> Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше в организациях системы Организации Объединенных Наций (в Центральных учреждениях и других постоянных отделениях) по состоянию на 31 декабря 1997 года . . . . .	29

СОКРАЩЕНИЯ

ДВР	Департамент по вопросам разоружения
ДЛГАКО	Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному обслуживанию
ДОИ	Департамент общественной информации
ДОМ	Департамент операций по поддержанию мира
ДОМ/ОУПОМОТ <sup>1</sup>	Департамент операций по поддержанию мира/Отдел управления полевыми операциями и материально-технического обеспечения
ДТВ	Департамент по политическим вопросам
ДУ	Департамент по вопросам управления
ДУ/УЦВО	Департамент по вопросам управления/Управление централизованного вспомогательного обслуживания
ДУ/УПБС	Департамент по вопросам управления/Управление по планированию программ, бюджету и счетам
ДУ/УЛР	Департамент по вопросам управления/Управление людских ресурсов
ДЭСВ	Департамент по экономическим и социальным вопросам
ЕЭК	Европейская экономическая комиссия
КГС	Канцелярия Генерального секретаря
ККООН	Компенсационная комиссия Организации Объединенных Наций
КСПДВК	Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о положении детей и вооруженных конфликтах
МО	Межорганизационные органы Объединенная инспекционная группа Консультативный комитет по административным вопросам Международный вычислительный центр Комитет по координации систем информации
ОППООН	Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций

---

<sup>1</sup> Все сотрудники с назначениями сроком более одного года, направленные в миссии по поддержанию мира и другие специальные миссии.

РЕГКОМ	Отделение связи с региональными комиссиями
УВКПЧ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека
УКГД	Управление по координации гуманитарной деятельности
УКНПП	Управление по контролю над наркотиками и предупреждению преступности
УПВ	Управление по правовым вопросам
УПООНИ	Управление Программы Организации Объединенных Наций по Ираку
УСВН	Управление служб внутреннего надзора
ФМПООН	Фонд международного партнерства Организации Объединенных Наций
ЦНПООН	Центр Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (Хабитат)
ЭКА	Экономическая комиссия для Африки
ЭЛАК	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, созданная Генеральным секретарем во исполнение резолюции 687 (1991) Совета Безопасности

## I. ВВЕДЕНИЕ

1. В своей резолюции 53/119 от 9 декабря 1998 года об улучшении положения женщин в Секретариате Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить Комиссии по положению женщин на ее сорок третьей сессии и Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят четвертой сессии доклад об осуществлении этой резолюции, сопроводив его статистическими данными о количестве и процентной доле женщин во всех подразделениях и на всех уровнях в системе Организации Объединенных Наций. В этой же резолюции Генеральная Ассамблея подтвердила цель обеспечить к 2000 году равное соотношение женщин и мужчин на должностях всех категорий в системе Организации Объединенных Наций, особенно на должностях уровня Д-1 и выше, при полном соблюдении принципа справедливого географического распределения в соответствии со статьей 101 Устава Организации Объединенных Наций и с учетом сохраняющейся непредставленности или недопредставленности женщин из некоторых стран, особенно развивающихся стран и стран с переходной экономикой.

2. Ассамблея приветствовала неизменную личную приверженность Генерального секретаря достижению цели равенства полов и его заверения в том, что обеспечению сбалансированной представленности женщин и мужчин будет уделено самое пристальное внимание в его неустанных усилиях по формированию в Организации новой культуры управления, которые будут включать всестороннее осуществление специальных мер, изложенных в докладе Генерального секретаря Генеральной Ассамблее (A/53/376). Генеральная Ассамблея также просила Генерального секретаря обеспечить, чтобы руководители департаментов и управлений разработали планы действий по гендерным вопросам, которые предусматривали бы конкретные стратегии достижения сбалансированной представленности женщин и мужчин в отдельных департаментах и управлениях и, насколько это возможно, обеспечить, чтобы женщины составляли не менее 50 процентов среди тех, кто назначается на должности или повышается в должности, до тех пор, пока не будет достигнута цель равного соотношения женщин и мужчин.

3. Генеральная Ассамблея в разделе X своей резолюции 53/221 от 7 апреля 1999 года с беспокойством отметила диспропорции в представленности женщин из различных регионов и просила Генерального секретаря принять надлежащие меры для исправления положения в контексте усилий по достижению цели обеспечения равного соотношения мужчин и женщин. Ассамблея также отметила, что повышение степени представленности женщин из развивающихся стран, особенно на должностях старшего уровня, происходит очень медленными темпами, и в этой связи настоятельно призвала Генерального секретаря активизировать усилия по исправлению этого положения в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций и представить Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят пятой сессии доклад по этому вопросу. Генеральная Ассамблея также постановила, что цель обеспечения к 2000 году равного соотношения мужчин и женщин должна реализовываться в соответствии с положениями статей 8 и 101 Устава и положением о персонале 4.3, с тем чтобы гарантировать квалифицированным женщинам и мужчинам равные возможности при наборе и продвижении по службе.

4. Генеральная Ассамблея впервые официально признала важность вопроса о положении женщин в Секретариате, приняв резолюцию 2715 (XXV) от 15 декабря 1970 года по этому вопросу. В этой резолюции Генеральная Ассамблея настоятельно рекомендовала Организации Объединенных Наций и ее системе организаций принять необходимые меры в

целях обеспечения равных возможностей для предоставления квалифицированным специалистам-женщинам более высоких постов и прочих профессиональных должностей и выразила надежду на то, что система Организации Объединенных Наций будет служить примером в этой области. Хотя впервые доклад о характере должностей, занимаемых женщинами в Секретариате, был запрошен Комиссией по положению женщин в апреле 1949 года, статистические данные о распределении должностей категории специалистов и выше, занимаемых мужчинами и женщинами, впервые были представлены Генеральной Ассамблее на ее двадцать шестой сессии в 1971 году (A/8483). Из общего количества должностей категории специалистов и выше, подлежащих географическому распределению, которых в 1971 году насчитывалось 2250, лишь 382 должности (16,9 процента) были заняты женщинами. На протяжении последующих трех десятилетий новые резолюции о положении женщин в Организации принимались на заседаниях различных межправительственных органов и в ходе четырех всемирных конференций по положению женщин.

5. С 1970 года был достигнут значительный прогресс в деле улучшения условий службы женщин благодаря исключению из правил о персонале положений, проводящих различие между сотрудниками по признаку их пола; выпуску бюллетеней Генерального секретаря с изложением политики Организации в отношении равенства мужчин и женщин; изменению терминологии с целью использования в официальных документах нейтральных с точки зрения положения полов и недискриминационных формулировок; организации обучения с учетом гендерных факторов; разработке руководящих принципов в отношении пресечения сексуальных домогательств; внедрению программы предоставления отпусков по семейным обстоятельствам; созданию специальных механизмов, регулирующих набор, назначение на должность и продвижение по службе женщин. Хотя улучшения с точки зрения климата в организации в меньшей степени поддаются оценке, меняются подходы людей, что тем самым содействует улучшению условий работы для всех сотрудников - как мужчин, так и женщин. Подтверждением таких изменений служит значительное увеличение числа женщин на старших и руководящих должностях, включая вторую по значимости должность в Организации, регулярное включение женщин в состав консультативных советов и комитетов и присутствие женщин в таких сферах деятельности, в которых они традиционно представлены не были. За этот период изменился облик Организации: занятие женщинами весьма ответственных, специальных и значимых должностей, например должностей директоров отделов, начальников информационных центров и руководителей миссий по поддержанию мира, более не является спорным вопросом. Не менее важно и то, что все чаще отмечаются и получают высокую оценку те различные взгляды, которые женщины привносят в основную деятельность Организации и в управление ею.

6. Хотя были достигнуты заметные результаты в деле повышения степени представленности женщин на старших и руководящих должностях, увеличение числа женщин на должностях категории специалистов и выше в целом идет медленными темпами. Несмотря на то, что цель обеспечения равного соотношения числа женщин и мужчин оказалась весьма полезной для поддержания динамики этого процесса, данный показатель к 2000 году достигнут не будет. Согласно прогнозам, содержащимся в докладе о составе Секретариата (A/54/279), равное соотношение между мужчинами и женщинами на должностях категории специалистов и выше будет обеспечено не ранее 2012 года. Хотя на возможности Организации выполнить задачи, поставленные Генеральной Ассамблеей, сказываются медленные темпы обновления персонала, моратории на набор персонала и сокращение численного состава Организации, к другим неблагоприятным факторам относятся отсутствие конкретных целевых показателей для

повышения степени представленности женщин в отдельных департаментах и управлениях, как правило меньшее число заявлений о заполнении вакансий, поступающих от женщин, и отсутствие эффективных механизмов контроля за результатами деятельности руководителей по достижению целей обеспечения равенства полов. Эти вопросы в настоящее время рассматриваются в рамках планов действий в области управления людскими ресурсами, совместно разрабатываемых Управлением людских ресурсов и руководителями департаментов и управлений.

7. Настоящий доклад представляется Генеральной Ассамблее в соответствии с ее просьбой, содержащейся в резолюции 53/119. Помимо введения, доклад включает три раздела. В разделе II содержится обзор представленности женщин в Секретариате Организации Объединенных Наций. В разделе III рассматриваются изменения, произошедшие с момента представления последнего доклада Генерального секретаря Генеральной Ассамблее; а в разделе IV содержатся выводы и излагаются стратегии, направленные на повышение степени представленности женщин в Секретариате в предстоящем году.

## II. ОБЗОР НЫНЕШНЕГО СОСТОЯНИЯ ДЕЛ

### A. Соотношение числа мужчин и женщин в Секретариате на должностях категории специалистов и выше

8. Информация о соотношении числа мужчин и женщин на всех должностях категории специалистов и выше, имеющих назначения сроком на один год или более, приводится в таблице 1. Эта таблица содержит данные о назначениях на должности, подлежащие географическому распределению, требующие специальной языковой подготовки, и на должности, на которых сотрудники могут работать лишь в конкретном управлении, миссии, фонде или программе. На последние две группы сотрудников не распространяется действие системы желательных квот, используемых в качестве ориентира для сравнительной оценки степени представленности граждан каждого государства-члена. Данные о гендерном соотношении меньшей по численности группы сотрудников, которые работают на должностях категории специалистов и выше, подлежащих географическому распределению, приводятся в таблице 2. Дополнительная информация о кадровом составе содержится в вышеупомянутом ежегодном докладе Генерального секретаря о составе Секретариата.

9. За период с 30 июня 1998 года доля женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, увеличилась незначительно - с 36,9 до 38,1 процента. Как показано в таблице 3, по состоянию на 30 июня 1999 года женщины занимали 919 должностей из в общей сложности 2410 должностей, подлежащих географическому распределению, в то время как по состоянию на 30 июня 1998 года женщины занимали 885 должностей из в общей сложности 2400 должностей, подлежащих географическому распределению. Хотя повышение степени представленности женщин за период с июня 1998 года по июнь 1999 года является незначительным, оно примерно соответствует однопроцентному ежегодному увеличению показателя представленности женщин, которое наблюдается с 1989 года. Несмотря на эту тенденцию был достигнут значительный прогресс в повышении степени представленности женщин на должностях уровня С-5 и выше, как явствует из таблицы 5 и следующей за ней диаграммы. На уровне Д-1, например, число женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, увеличилось с 15 в июне 1989 года до 71 в июне 1999 года - на 27,9 процентных



пункта. С 30 июня 1998 года доля женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, на уровне Д-1 и выше увеличилась с 25,2 до 29,1 процента.

10. В более широкой группе сотрудников, имеющих назначения сроком на один год или более, число женщин увеличилось с 1441 в июне 1998 года до 1542 в июне 1999 года. Как показано в таблице 4, по состоянию на 30 июня 1999 года доля женщин, имеющих назначения сроком на один год или более, составляла 35,8 процента по сравнению с 34,6 процента по состоянию на 30 июня 1998 года. Наибольшее увеличение доли женщин, имеющих назначения сроком на один год или более, произошло на уровне Д-1. Число женщин на этом уровне возросло с 65 в июне 1998 года до 76 в июне 1999 года, т.е. с 23,7 до 28,1 процента. За этот период доля женщин, имеющих назначения на уровне Д-1 и выше сроком на один год или более, увеличилась с 21,2 до 24,4 процента.

11. Цель обеспечения равного соотношения между мужчинами и женщинами почти достигнута на уровне С-2. С июня 1998 года доля женщин на этом уровне увеличилась с 45,4 до 48,2 процента. Однако процентное увеличение показателя представленности женщин на уровнях С-3 - С-5 было весьма незначительным: оно варьировалось с 0,1 процента на уровне С-3 до 1,4 процента на уровне С-4. По сравнению с июнем 1998 года больше всего женщин по-прежнему насчитывалось на должностях уровня С-3, тогда как мужчины в наибольшей степени представлены на должностях класса С-4.

12. В таблице 1 приводятся данные о количестве мужчин и женщин, имеющих назначения сроком на один год или более, с разбивкой по департаментам и подразделениям. За период после представления Генеральным секретарем Генеральной Ассамблее его последнего доклада об улучшении положения женщин цель обеспечения гендерного баланса была достигнута еще в одном подразделении, насчитывающем 20 или более сотрудников (Департамент по вопросам управления)<sup>1</sup>. В целях обеспечения равного соотношения между мужчинами и женщинами Управление людских ресурсов при назначении на должности продолжает отдавать предпочтение женщинам по сравнению с мужчинами. В то же время показатель представленности женщин в Департаменте общественной информации уменьшился с 51,2 до 49,8 процента. Хотя "критическая масса" женщин была достигнута в большинстве департаментов и подразделений, женщины по-прежнему составляют менее 30 процентов всего персонала в следующих девяти подразделениях<sup>2</sup>: Департамент по вопросам управления/Управление централизованного вспомогательного обслуживания, Департамент операций по поддержке мира, Европейская экономическая комиссия, Экономическая комиссия для Африки, Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана, Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии (ЭСКЗА), Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию, Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП) и Управление Программы Организации Объединенных Наций по Ираку. Единственным подразделением, которое достигло цели обеспечения гендерного баланса на должностях уровня Д-1 и выше, является Департамент по вопросам управления/Управление людских ресурсов. Из этих департаментов и подразделений, насчитывающих более 20 сотрудников на старших и руководящих должностях, департаментами, которые достигли "критической массы" женщин на этих уровнях, являлись по состоянию на 30 июня 1999 года Департамент по политическим вопросам (40 процентов), Департамент по экономическим и социальным вопросам (30 процентов) и Департамент общественной информации (34,8 процента). ЮНЕП, которая насчитывает 34 сотрудника на должностях уровня Д-1 и выше, имеет меньше всего женщин (4) на должностях этих уровней (11,8 процента).

13. В резолюции 53/221 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря прекратить установившуюся практику приведения данных о представленности персонала по основным географическим группам и перечислять страны в алфавитном порядке. Информация о представленности государств-членов в персонале Секретариата с разбивкой по странам, классам и полу приводится в докладе Генерального секретаря о составе Секретариата.

14. Что касается соотношения мужчин и женщин на должностях, требующих специальной языковой подготовки, то доля женщин увеличилась с 37,0 процента (318 сотрудников) в июне 1998 года до 38,1 процента (322 сотрудника) в июне 1999 года. Хотя чистое увеличение числа женщин на лингвистических должностях является весьма незначительным, показатель представленности женщин на должностях уровня С-5 возрос с 35,8 до 40,2 процента (53 женщины по сравнению с 79 мужчинами).

15. По состоянию на 30 июня 1999 года доля женщин на должностях, относящихся к проектам, составляла 28,2 процента (214 сотрудников) по сравнению с 26,6 процента (195 сотрудников) в июне 1998 года. Хотя показатель представленности женщин на должностях уровня М-2 (116 сотрудников) превышает 50 процентов (54,2 процента), доля женщин на должностях более высокого уровня значительно меньше. Женщины на должностях уровня М-4 составляют лишь 13,7 процента (16 сотрудников) от всего персонала на должностях этого уровня (117 сотрудников). На уровне М-5 доля женщин составляет лишь 8,7 процента (16 сотрудников из общей сложности 183 сотрудников).

#### В. Назначения и повышение в должности сотрудников категории специалистов и выше в Секретариате

16. В таблице 6 и следующей за ней диаграмме указывается число женщин и мужчин, назначенных за последние два года на должности на уровнях от С-1 до заместителя Генерального секретаря, в том числе по итогам национальных конкурсных и языковых экзаменов. В таблице 7 и следующей за ней диаграмме показано число женщин и мужчин, повышенных в должности за последние два года на уровнях от С-1 до заместителя Генерального секретаря, в том числе по итогам конкурсных экзаменов для перевода в категорию специалистов сотрудников, относящихся к другим категориям.

17. За период с июня 1998 года женщины составляли 25 из 47 сотрудников (53,2 процента), набранных по итогам национальных конкурсных экзаменов, и 11 из 18 сотрудников, набранных по итогам языковых экзаменов (61,1 процента). За тот же период 8 женщин (61,5 процента) и 5 мужчин были переведены из категории общего обслуживания на должности уровня С-2 по итогам соответствующих экзаменов.

18. Как явствует из таблицы 6, наблюдалось незначительное увеличение доли женщин, получивших назначения за период с 1 июля 1998 года по 30 июня 1999 года (40,1 процента) по сравнению с предыдущим годом (39,3 процента). Это на 10 процентных пунктов меньше установленного Генеральной Ассамблеей на ее пятьдесят третьей сессии показателя в 50 процентов (см. пункт 2 выше). Сокращение доли женщин, назначаемых на должности класса С-3 и С-4, объясняется наймом большого числа мужчин на такие должности в Департаменте операций по поддержанию мира после того, как бюджетом для вспомогательного счета на 1998-1999 годы было предусмотрено учреждение 48 дополнительных должностей категории специалистов и выше в целях замены персонала, предоставляемого на безвозмездной основе (см. А/53/847). С июня 1998 года 18 из 21 сотрудника, набранного на должности класса С-3 для ДОПМ, были

мужчинами. Из 18 сотрудников, назначенных на должности уровня С-4 в этом департаменте за рассматриваемый период, 17 были мужчинами. Этот более высокий показатель объясняется главным образом тем фактом, что 18 из 48 должностей, утвержденных Генеральной Ассамблеей, были заполнены в результате найма находящихся на действительной военной службе или на службе в гражданской полиции сотрудников, командированных с государственной службы. Если из общего числа назначений, произведенных в категории специалистов и выше за период с 1 июля 1998 года по 30 июня 1999 года, исключить назначения сотрудников на должности класса С-3 и С-4 в этом департаменте, то доля получивших назначения женщин значительно увеличится - с 40,1 до 45,1 процента.

19. Доля женщин, повышенных в должности за период с 1 июля 1998 года по 30 июня 1999 года, составила 45,5 процента по сравнению с предыдущим показателем в 42,8 процента. Хотя общая доля женщин, повышенных в должности, меньше установленного показателя в 50 процентов, произошло значительное увеличение числа и процентной доли женщин, повышенных в должности до уровня С-5. Как явствует из таблицы 7, за период с 1 июля 1998 года по 30 июня 1999 года 35 женщин (43,2 процента) были повышены в должности до уровня С-5 по сравнению с 17 женщинами (29,3 процента) за предыдущий период. Кроме того, на должностях уровня Д-1 доля повышенных в должности женщин превысила 50 процентов (53,8 процента). Хотя в последние два года доля женщин на должностях уровня Д-2 превышала 50 процентов, вызывает беспокойство происшедшее за рассматриваемый период сокращение и так низкой доли женщин, повышаемых в должности до уровня Д-2, с 28,6 процента до нуля. Генеральный секретарь будет просить в этой связи руководителей департаментов и подразделений уделять особое внимание перспективам развития карьеры женщин на должностях уровня Д-1 при рассмотрении кандидатур на вакантные должности Д-2.

20. Что касается перевода сотрудников между департаментами, то из 39 дел о переводе сотрудников в другое подразделение с сохранением должности, рассмотренных органами по назначениям и повышению в должности, 21 дело (53,8 процента) касалось перевода женщин. Из 316 дел о повышении в должности, рассмотренных органами по назначениям и повышению в должности, 33 дела (10,4 процента) предусматривали перевод сотрудников из одного департамента или подразделения в другое, тогда как остальные 283 дела касались повышения сотрудников в должностях в рамках департаментов. Из 33 дел о повышении в должности, требовавших перевода сотрудников между департаментами и подразделениями, 15 дел (45,5 процента) касались женщин. Из 72 дел, предусматривавших перевод сотрудников между департаментами, 44 дела касались перевода в другие места службы. Из них 21 дело касалось женщин (47,7 процента). Эти данные свидетельствуют о том, что, хотя степень мобильности персонала - как женщин, так и мужчин - в рамках департаментов и подразделений Секретариата является низкой, женщины проявляют не меньшую чем мужчины, готовность перевестись в другое подразделение, когда речь идет о продвижении по службе или получении нового назначения. В целях решения проблемы низкой степени мобильности персонала в рамках реформы системы управления людскими ресурсами было уделено приоритетное внимание разработке механизмов, которые позволили бы повысить степень мобильности персонала с точки зрения выполняемых функций, профессиональной деятельности и работы в департаментах, местах службы и организациям системы Организации Объединенных Наций (А/53/414). Внедрение программы регулируемых повторных назначений для сотрудников категории специалистов начального уровня, которая в настоящее время разрабатывается Управлением людских ресурсов, предоставит сотрудникам этой крайне важной категории более широкие возможности повышения их

профессионального уровня, что будет содействовать укреплению их морального духа и позволит им вносить максимальный вклад в работу Организации Объединенных Наций. Открывая новые перспективы работы, эта программа будет также помогать предотвращать преждевременный уход из Организации младших сотрудников категории специалистов.

С. Женщины на должностях категории общего обслуживания и смежных категорий, включая такие вопросы, как экзамены для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов и возможности повышения профессионального уровня персонала

21. Большинство сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий составляют женщины (4375 женщин по сравнению с 3954 мужчинами). В то же время, хотя женщины составляют 54,9 процента от числа сотрудников категории общего обслуживания, они являются недопредставленными на должностях сотрудников охраны и разнорабочих, на которых они составляют соответственно 5,8 процента (12 женщин из 206 сотрудников) и 3,6 процента (7 женщин из 192 сотрудников) от общей численности персонала. В категории полевой службы женщины составляют 12,3 процента (103 женщины) от общей численности персонала (835 человек).

22. Можно отметить присущий сотрудникам категории общего обслуживания, так же как и сотрудникам категории специалистов, существенный недостаток в плане обеспечения мобильности между департаментами. Из 149 повышений в должности с уровня ОО-5 до ОО-7, которые рассматривались Группой по назначениям и повышению в должности в Центральных учреждениях за период с 1 июля 1998 года по 30 июня 1999 года, лишь 8 были связаны с переводом сотрудников между департаментами и управлениями.

23. Что касается перевода персонала из категории общего обслуживания и смежных категорий в категорию специалистов на основе проведения экзаменов, то Генеральная Ассамблея в своей резолюции 53/221 просила Генерального секретаря завершить приведение таких экзаменов в соответствие с национальными конкурсными экзаменами, в частности в том, что касается требований в отношении образования и справедливого географического распределения, а также одинакового подхода с точки зрения назначений с испытательным сроком. Генеральный секретарь принял решение вновь передать этот вопрос на рассмотрение Генеральной Ассамблеи на ее пятьдесят четвертой сессии, с тем чтобы проинформировать Ассамблею о взглядах на этот счет руководства и персонала, и в частности о том, что выполнение указанной просьбы Генеральной Ассамблеи может лишить некоторых сотрудников категории общего обслуживания какой бы то ни было возможности перехода в категорию специалистов в силу их национальной принадлежности. Включение требования о справедливом географическом распределении при определении права сотрудника сдавать экзамены для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов еще более ограничит и без того узкие возможности сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий, большинство из которых составляют женщины, для перехода в категорию специалистов.

24. Генеральный секретарь твердо привержен делу создания такой организационной культуры, при которой профессиональный уровень, производительность и результаты труда признаются и должным образом вознаграждаются во всех категориях и на всех уровнях. В 1998 году были обеспечены укрепление и переориентация программ повышения профессионального уровня и обучения персонала, с тем чтобы активизировать процесс реформы управления Организацией и предоставить сотрудникам возможность обеспечивать

удовлетворение изменяющихся потребностей Организации Объединенных Наций. Для расширения возможностей в области развития персонала для сотрудников категории общего обслуживания было начато осуществление ряда новых программ, включая программу повышения профессионального уровня сотрудников категории общего обслуживания, программу формирования руководящих навыков у сотрудников категории общего обслуживания, осуществляющих руководство другими сотрудниками, а также формирования навыков совместного ведения переговоров. Кроме того, предлагаются программы по поддержке развития карьеры, цель которых состоит в том, чтобы информировать сотрудников о работе отдельных департаментов и о навыках, которыми должны обладать сотрудники, работающие в соответствующих областях, а также проводить обучение по вопросам планирования развития карьеры. Как отмечалось в пунктах 20 и 22 выше, необходимо повышать степень мобильности всех сотрудников с точки зрения выполняемых функций и работы в различных организационных подразделениях Секретариата. В особой степени это касается сотрудников категории общего обслуживания, многие из которых имеют университетские дипломы, но при этом перспективы их профессионального роста ограничиваются весьма малым числом должностей, ежегодно предлагаемых при проведении экзаменов для перевода из категории общего обслуживания в категорию специалистов. Развитие карьеры и моральное состояние этих сотрудников могли бы быть значительно укреплены в результате направления их на различные участки работы и в различные департаменты, в том числе в миссии по поддержанию мира. Кроме того, Организация должна более творчески использовать знания и опыт, накопленные многими сотрудниками категории общего обслуживания и смежных категорий, которые имели возможность продемонстрировать свою пригодность для выполнения рабочих заданий во время работы в миссиях по поддержанию мира.

D. Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше в организациях системы Организации Объединенных Наций

25. Во исполнение просьбы Генеральной Ассамблеи, содержащейся в резолюции 53/119, в приложении содержатся статистические данные о соотношении мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше во всех организациях общей системы Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 1997 года. Эти статистические данные были почерпнуты из статистических таблиц, ежегодно публикуемых секретариатом Консультативного комитета по административным вопросам (ККАВ). За период с 31 декабря 1996 года процентная доля женщин, имеющих назначения на один год или более в Центральных учреждениях и других имеющихся подразделениях системы Организации Объединенных Наций возросла с 30,8 до 31,8 процента. Среди организаций с численностью сотрудников 100 человек или более наиболее широко женщины по-прежнему представлены в Фонде Организации Объединенных Наций для деятельности в области народонаселения (47,8 процента), вслед за которым идет Детский фонд Организации Объединенных Наций (46,9 процента). В недавно изданной Комиссией по международной гражданской службе брошюре, содержащей в себе данные по системе Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 1996 года, указывается, что свыше 61 процента от общего числа женщин в категории специалистов в рамках общей системы выполняют функции по поддержке программ в административной, лингвистической и связанной с библиотечной деятельностью областях (за исключением Организации Объединенных Наций, Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев, Ближневосточного агентства Организации Объединенных Наций по делам беженцев и организации работ и Центра по международной торговле, по которым данных, касающихся занятости сотрудников, не имелось)<sup>3</sup>.

### III. ИЗМЕНЕНИЯ ЗА ПЕРИОД С СЕНТЯБРЯ 1998 ГОДА

#### A. Руководящий комитет по улучшению положения женщин в Секретариате

26. В целях подтверждения важности принципа гендерного равенства и улучшения положения женщин в Секретариате Генеральный секретарь в июне 1999 года опубликовал пересмотренный вариант функциональных обязанностей Руководящего комитета по улучшению положения женщин в Секретариате (см. бюллетень Генерального секретаря ST/SGB/1999/9). Руководящий комитет в составе 12 сотрудников старшего уровня, возглавляемый Специальным советником по гендерным вопросам и улучшению положения женщин, помимо прочего выполняет следующие функции: инициирование и рассмотрение предложений относительно стратегий и конкретных мер по достижению цели обеспечения гендерной сбалансированности; инициирование и рассмотрение предложений, касающихся создания в большей степени учитывающей интересы как мужчин, так и женщин рабочей обстановки, благоприятной для удовлетворения потребностей всего персонала - будь то женщин или мужчин; контроль за осуществлением специальных мер по обеспечению равного соотношения между мужчинами и женщинами, в том числе соблюдение лицами, отвечающими за эти вопросы в Организации, существующих стратегических установок и руководящих принципов; контроль за разработкой и осуществлением руководителями департаментов планов действий, направленных на достижение цели обеспечения гендерной сбалансированности в отдельных департаментах и управлениях; и анализ действенности предлагаемых реформ в рамках политики и практической деятельности, касающихся управления людскими ресурсами, для обеспечения всестороннего учета цели обеспечения равенства мужчин и женщин. Комитет проводит заседания и занимается составлением своей программы работы.

#### B. Составление планов работы по обеспечению равного соотношения между мужчинами и женщинами в департаментах и управлениях

27. Генеральный секретарь в своем докладе Комиссии по положению женщин на ее пятьдесят третьей сессии указал, что в течение 1999 года основное внимание будет уделяться разработке и осуществлению планов действий по повышению степени гендерной сбалансированности в отдельных департаментах и управлениях. Намеченные в этих планах задачи должны предусматривать определение возможностей и выявление препятствий для достижения гендерной сбалансированности в отдельных департаментах и разработку стратегий в целях обеспечения наличия резерва квалифицированных кандидатов-женщин для заполнения тех или иных конкретных вакансий. Подготовка таких планов также предоставит Генеральному секретарю средство для оценки результатов работы отдельных департаментов и управлений и для обеспечения подотчетности отдельных руководителей.

28. Специальный советник по гендерным вопросам и улучшению положения женщин будет продолжать проводить с департаментами и управлениями обсуждения, касающиеся разработки планов действий в интересах женщин. При этом она будет продолжать проведение серии совещаний с руководителями департаментов и управлений, начатой в январе 1999 года помощником Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами в целях разработки для каждого департамента и управления планов действий в области управления людскими ресурсами. Эти планы, основывающиеся на анализе кадровых прогнозов на период 1999-2001 годов, охватывают, в частности, вопросы заполнения вакансий с учетом перспективы развития карьеры сотрудников и целей Организации по расширению географического представительства и улучшению гендерного

баланса кадрового состава. Другие аспекты деятельности по управлению людскими ресурсами, отраженные в этих планах, включают в себя развитие карьеры, повышение профессионального уровня и обучение персонала, мобильность персонала, контроль за служебной деятельностью и отношения между сотрудниками и руководителями.

29. Для определения общей кадровой картины и возможностей в области повышения степени представленности женщин в отдельных департаментах канцелярия Специального советника в настоящее время рассматривает планы действий, согласованные с Управлением людских ресурсов и соответствующими руководителями департаментов и управлений. На основе этой оценки Генеральный секретарь обратится к руководителям департаментов и управлений с просьбой поставить конкретные задачи по достижению цели гендерной сбалансированности в своих организациях. Генеральный секретарь также будет просить руководителей департаментов и управлений провести оценку адекватности резерва кандидатов-женщин для заполнения прогнозируемых вакансий в их департаментах, а также выявить источники для выявления кандидатов из числа женщин из других департаментов Секретариата, других организаций системы Организации Объединенных Наций, а также внешних национальных и специализированных организаций. При определении внешних кадровых источников руководителям департаментов и управлений будет, в частности, предложено определить источники для выявления кандидатов из числа женщин из развивающихся стран и стран с переходной экономикой.

#### С. Представленность женщин в операциях по поддержанию мира

30. В марте 1999 года Специальный комитет по операциям по поддержанию мира рассмотрел вопрос о гендерном балансе и обеспечении учета гендерных аспектов в рамках основной деятельности в контексте операций по поддержанию мира. В своем выступлении в Комитете Специальный советник по гендерным вопросам и улучшению положения женщин отметила, что учет интересов и опыта женщин в деятельности по предупреждению конфликтов, поддержанию мира и постконфликтному восстановлению имеет существенно важное значение для процесса миростроительства. Обеспечение достаточного количества женщин в рамках всех компонентов миротворческих операций, особенно на уровнях, где принимаются решения, расширит перспективы и привнесет в процесс миротворчества дополнительный динамизм. По состоянию на 1 января 1999 года миротворческие миссии возглавляли две женщины. Расширение резерва квалифицированных кандидатов из числа женщин из всех регионов для выдвижения на должности, связанные с миротворческой деятельностью, в том числе руководящие должности, должно быть одной из приоритетных задач. В своем докладе (A/54/87) Специальный комитет поддержал разработку и осуществление новаторских стратегий, нацеленных на расширение участия женщин на широкой географической основе во всех аспектах миротворческих операций. В июне 1999 года заместитель Генерального секретаря по операциям по поддержанию мира и Специальный советник по гендерным вопросам обратились ко всем постоянным представителям с совместным письмом, содержащим просьбу о том, чтобы государства-члены оказали содействие и предоставили поддержку в расширении представленности женщин во всех областях миротворческих операций, в частности путем выдвижения большего количества кандидатов из числа женщин для замещения вакантных должностей в Департаменте операций по поддержанию мира и командирования в состав миротворческих миссий, в том числе на должности в составе военного компонента и гражданского полицейского компонента.

31. Специальный советник по гендерным вопросам и улучшению положения женщин и Координатор по делам женщин регулярно информировали делегации по вопросам,

связанным с программой улучшения положения женщин в Секретариате, и обращались к государствам-членам с просьбами о содействии в выдвижении кандидатов-женщин, в частности из развивающихся стран и стран, недопредставленных в Секретариате. В течение этого года для членов Группы стран Африки и Карибского сообщества (КАРИКОМ) организовывались также специальные брифинги по вопросам набора кадров для занятия должностей, финансируемых за счет регулярного бюджета и бюджета миротворческих операций.

D. Подготовка кадров по вопросам учета гендерных аспектов в рамках основной деятельности и повышение степени информированности по гендерным проблемам

32. Гендерные вопросы все более полно учитываются при разработке программ повышения квалификации персонала, например программы формирования навыков управления кадрами. В департаментах также организуются конкретные программы профессиональной подготовки по вопросам учета гендерной проблематики в рамках основной деятельности и гендерным аспектам производственной жизни. Все такие программы, ориентированные на удовлетворение конкретных нужд отдельных департаментов, разрабатываются в сотрудничестве с главами департаментов и создаваемыми для этих целей консультационными группами сотрудников.

33. В апреле 1999 года для руководителей старшего звена в Отделении Организации Объединенных Наций в Вене был организован экспериментальный учебный семинар, нацеленный на повышение степени информированности по гендерным вопросам. После этого учебные занятия были организованы для сотрудников категории специалистов и общего обслуживания. Департамент операций по поддержанию мира при содействии Управления людских ресурсов в настоящее время разработал программу подготовки кадров по вопросам учета гендерной проблематики в основной деятельности и повышения степени информированности по гендерным вопросам, в которой в последнем квартале 1999 года будет предложено принять участие всем сотрудникам Департамента. Эта программа будет осуществляться с учетом опыта, накопленного в ходе учебных занятий по вопросам учета гендерной проблематики в основной деятельности, которые проводились в 1998 году в Департаменте по политическим вопросам. ЭСКЗА начнет реализацию учебной программы по вопросам учета гендерной проблематики в основной деятельности и гендерным аспектам производственной деятельности осенью 1999 года. Департамент по экономическим и социальным вопросам планирует провести учебную программу по вопросам учета гендерной проблематики в основной деятельности для всех сотрудников категории специалистов в 2000 году. Департамент по вопросам разоружения также включил подготовку по гендерным вопросам в свою программу повышения квалификации сотрудников на 2000 год. Специальный советник и сотрудники Отдела по улучшению положения женщин представили краткую информацию сотрудникам Управления по координации гуманитарной деятельности на ознакомительном занятии по гендерным вопросам, организованным УКГД в июле 1999 года.

E. Сеть сотрудниц старшего уровня

34. Специальный советник по гендерным вопросам и улучшению положения женщин организовала в декабре 1998 года в Центральных учреждениях неофициальную сеть женщин, занимающих должности уровня Д-2. После встречи Специального советника с сотрудницами старшего уровня, которая состоялась весной 1999 года в Женеве, заместитель Исполнительного секретаря Европейской экономической комиссии



организовала в этом месте службы параллельную сеть, в которую вошли сотрудницы уровня Д-1 и Д-2. Заседания обеих групп дают сотрудницам старшего уровня возможность поделиться своим опытом работы в качестве руководителей в рамках Организации и обменяться идеями в отношении шагов, которые можно предпринять в целях оказания методической помощи сотрудницам младшего уровня и расширения возможностей для развития карьеры и улучшения условий службы всех сотрудников.

Ф. Повестка дня "Работа/семья"

35. В резолюции 53/119 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря продолжать свою работу по созданию такой рабочей обстановки, в которой учитывались бы гендерные аспекты и которая способствовала бы удовлетворению потребностей сотрудников, как женщин, так и мужчин, в том числе посредством разработки директивных мер, предусматривающих возможность гибкого рабочего графика, работы на дому, ухода за детьми и престарелыми. Эти вопросы в настоящее время рассматриваются Комитетом по вопросам качества работы/жизни, который возглавляет Управление людских ресурсов и в деятельности которого участвуют представители Программы развития Организации Объединенных Наций, ЮНИСЕФ и Канцелярии Специального советника. В числе приоритетных вопросов, выделенных Комитетом для рассмотрения, - трудоустройство супругов, гибкий график работы, уход за детьми и партнерские отношения в семье.

36. Вопрос о трудоустройстве супругов входил в число важнейших проблем, обсуждавшихся на состоявшемся в июле 1999 года ежегодном совещании "ORIGIN" - сети старших специалистов по вопросам управления людскими ресурсами и гендерным вопросам, работающих в системе Организации Объединенных Наций и вне системы. Хотя организации на протяжении целого ряда лет признают, что существует потребность в мерах, нацеленных на набор на службу и сохранение в кадровом составе сотрудников, супруги которых также работают, все еще существуют юридические и иные трудности. В их числе - необходимость проведения переговоров о порядке трудоустройства супругов с рядом принимающих стран и предоставления более полной информации кандидатам и вновь набранным сотрудникам в отношении действующего порядка получения виз и разрешений на работу, услуг по уходу за детьми и возможностей трудоустройства. Члены "ORIGIN" договорились, что участники сети будут обмениваться информацией о порядке решения этих вопросов в своих странах и о возможностях трудоустройства.

37. В связи с рассмотрением целого ряда дел, в марте 1999 года Генеральный секретарь принял решение о том, что Организация Объединенных Наций будет добровольно вычитать из окладов своих сотрудников, не выплачивающих определенные судом алименты, соответствующие суммы их задолженности и выплачивать их супругам и/или детям.

38. Канцелярия Специального советника продолжает предоставлять сотрудницам консультации и помощь по вопросам, связанным с контрактами и развитием карьеры, а также по проблемам, касающимся производственного коллектива. Вопросы, к которым привлекается внимание Специального советника, включают назначение и повышение по службе в рамках специальных мер в интересах женщин; переводы сотрудников с одного места службы на другое по семейным обстоятельствам; и домогательства в производственном коллективе.

#### IV. ВЫВОДЫ

39. За период, прошедший после представления последнего доклада Генерального секретаря об улучшении положения женщин в Секретариате, был достигнут значительный прогресс с точки зрения повышения степени представленности женщин на должностях класса Д-1 и выше. Тем не менее в том, что касается представленности женщин в целом, был достигнут все еще недостаточный прогресс, что объясняется более низкой долей женщин при наборе новых сотрудников в Секретариат и относительно небольшим количеством ежегодных назначений по сравнению с общим количеством сотрудников. Хотя большинство сотрудников, назначаемых на должности уровня С-2, составляют женщины, на женщин по-прежнему приходится менее 50 процентов назначений на должности всех других классов, за исключением класса Д-2.

40. С учетом недостаточного прогресса, достигнутого в повышении степени представленности женщин в Секретариате, Генеральный секретарь в 1998 году решил обеспечить разработку в департаментах планов действий, призванных дополнить стратегический план действий в области улучшения положения женщин в Секретариате (1995-2000 годы) (А/49/587). Решение о разработке планов на уровне отдельных департаментов и управлений было принято с учетом важного значения обеспечения приверженности руководителей делу достижения целей Организации в области гендерного равенства и их отчетности. Хотя в рамках стратегического плана было обеспечено успешное осуществление целого ряда стратегий, в частности усилий по разработке и внедрению учебных мероприятий по вопросам обеспечения учета гендерной проблематики в основной деятельности и по гендерным вопросам, со временем стало ясно, что требуются дополнительные конкретные стратегии, предусматривающие активное участие и зримую приверженность руководителей.

41. Как указывается в разделе III настоящего доклада, началась разработка планов действий в области управления людскими ресурсами на уровне отдельных департаментов и управлений. В рамках этих планов одна из целей, поставленных совместно Управлением людских ресурсов и главами департаментов и управлений, состоит в обеспечении более сбалансированного в гендерном отношении состава. Выполнение департаментами поставленных в рамках этих планов задач будет контролировать Управление людских ресурсов и - в вопросах гендерной проблематики - Канцелярия Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин. Предусматривается определение конкретных целей в обеспечении более сбалансированного в гендерном отношении кадрового состава отдельных департаментов и управлений. Помимо прочего, будет оцениваться адекватность резерва кандидатов-женщин на прогнозируемые вакантные должности как в рамках отдельных департаментов, так и в различных департаментах по профессиональным группам. Доклады о прогрессе в достижении целей, поставленных в этих планах, будут представляться Генеральному секретарю. Генеральный секретарь также решил ввести практику представления Группой старших руководителей обзоров прогресса в достижении целей по обеспечению гендерного равенства, поставленных в департаментах Секретариата и фондах и программах Организации Объединенных Наций.

42. Одним из компонентов стратегии Генерального секретаря по достижению сбалансированной представленности мужчин и женщин в Секретариате является установление конкретных показателей повышения степени представленности женщин в отдельных департаментах и управлениях и контроль за их выполнением. К другим элементам, которые будут реализовываться в предстоящем году, относятся рассмотрение

списка кандидатов из числа женщин в Секретариате на предмет заполнения плановых вакансий с разбивкой по департаментам и профессиям и определение внешних источников поступления кандидатов из числа женщин, особенно в государствах-членах, которые не представлены или недопредставлены в Секретариате, в развивающихся странах и в странах с переходной экономикой, а также в сфере тех профессий, по которым в настоящее время отмечается недопредставленность женщин. Кроме того, будет уделено внимание дальнейшему развитию политики и практики, направленных на содействие сбалансированности должностных и семейных обязанностей сотрудников с целью привлечения и сохранения наиболее квалифицированных сотрудников и улучшения их морального состояния и повышения производительности.

43. Кроме того, в первые годы следующего столетия для достижения целей равенства полов и его сохранения рамки действий должны включать в себя следующие элементы:

а) Управление людских ресурсов должно оказывать эффективную помощь руководителям программ путем разработки новаторских стратегий набора сотрудников с целью определения и привлечения кандидатов из числа женщин, главным образом из недопредставленных и развивающихся стран и стран с переходной экономикой;

б) Управление людских ресурсов совместно с Канцелярией Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин должно и впредь тщательно контролировать осуществление специальных мер в интересах женщин и следить за прогрессом, достигнутым департаментами в реализации цели обеспечения гендерного баланса, в частности путем разработки механизмов эффективного содействия, контроля и оценки результатов деятельности руководителей программы по достижению конкретных показателей повышения степени представленности женщин, о чем указывалось в пункте 41 выше;

с) следует поощрять кандидатов из числа женщин, как внутренних, так и внешних, представлять заявления о назначении на должности, если они отвечают предъявляемым требованиям, в то время как женщины-сотрудники должны проявлять инициативу в деле расширения своих возможностей для продвижения по службе путем совершенствования своих профессиональных навыков и опыта;

д) необходимо предоставлять государствам-членам информацию о предстоящих вакансиях и поощрять их к выдвижению отвечающих предъявляемым требованиям женщин для занятия этих постов, а также для назначения на должности в межправительственных, судебных и экспертных органах, таких, как Международный Суд, Объединенная инспекционная группа, международные трибуналы и Комиссия по международной гражданской службе. Следует оказывать содействие государствам-членам в деле определения и предложения национальных источников на предмет набора кадров, что поможет Генеральному секретарю определять кандидатов из числа женщин, отвечающих предъявляемым требованиям, на должности в Организации.

44. Как отмечено во введении к настоящему докладу, достигнут значительный прогресс в деле улучшения положения женщин в Секретариате с тех пор, как в 1970 году этот пункт повестки дня был впервые рассмотрен Генеральной Ассамблеей. В число главных событий в этой области входят исключение из правил о персонале положений, носящих дискриминационный характер по отношению к женщинам; разработка политики, регуливающей равное отношение к мужчинам и женщинам в Секретариате; введение профессиональной подготовки, учитывающей гендерную проблематику, и учет гендерных

аспектов в основной деятельности; и принятие специальных мер, регулирующих прием на работу, назначение на должность и продвижение женщин по службе. И хотя очевидно, что многое еще предстоит сделать для обеспечения полного и равноправного участия мужчин и женщин во всей деятельности Организации Объединенных Наций, признается вклад женщин в эффективную разработку программ Организации, управление ими и их осуществление. В большой мере это признание обусловлено ростом числа женщин на руководящих должностях, которые энергично содействуют изменению понимания отдельными мужчинами и женщинами роли и возможностей женщин в Организации.

45. Решение указанной задачи в первые годы нового столетия будет строиться на этой основе путем обеспечения полноправного участия женщин на всех уровнях и во всех программах и деятельности Организации Объединенных Наций. Для этого потребуются постоянная приверженность и обеспечение руководства со стороны сотрудников старшего руководящего звена. Руководители всех уровней должны удвоить свои усилия для достижения целей равенства полов, в том числе путем полного осуществления специальных мер в интересах женщин и достижения целевых показателей по обеспечению более сбалансированной представленности мужчин и женщин в отдельных департаментах и управлениях.

#### Примечания

<sup>1</sup> Включая Канцелярию помощника Генерального секретаря, Службу взносов, Казначейство, Управление по политике в области управления, Группу по поддержке надзора, Административную канцелярию, секретариат Пятого комитета и Комитета по координации программ и секретариат Объединенной апелляционной коллегии и Объединенный дисциплинарный комитет. За исключением Управления по планированию программ, бюджету и счетам, Управления централизованного вспомогательного обслуживания и Управления людских ресурсов.

<sup>2</sup> За исключением Отдела управления полевыми операциями и материально-технического обеспечения Департамента операций по поддержанию мира, в рамках которого произведены назначения всех сотрудников на один год или более, назначенных для работы в составе миссий по поддержанию мира и других специальных миссий.

<sup>3</sup> "Сбалансированная представленность мужчин и женщин в общей системе Организации Объединенных Наций", Комиссия по международной гражданской службе, декабрь 1998 года, стр. 3.

Таблица 1

Соотношение мужчин и женщин на должностях в Секретариате Организации Объединенных Наций с разбивкой по департаментам или управлениям и по классам должностей

Все должности категории специалистов и выше

(По состоянию на 30 июня 1999 года)

Департамент/ управление	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Число женщин Всего (в процентах)			
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж				
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж				
ФМПООН					1	3															1	3	4	75,0
ДУУЛР			1				2	2	1	6	12	12	12	8	10	4	5				32	43	75	57,3
ДУ	1				1			3	3	5	4	4	5	1	2		3			15	17	32	53,1	
КСПГДВК	1										1	1	1							3	3	6	50,0	
ДОИ	1		5		9	8	2	3	6	11	36	33	28	44	20	25				122	121	243	49,8	
ДУУЛПБС		1	4		2	2			3	6	16	16	16	15	8	7				53	47	100	47,0	
МО			2		2				1	1	1	3		2	1	1				9	7	16	43,8	
УВКПЧ	1		1		3	1	3	1	7	7	15	4	16	17	6	8				49	38	87	43,7	
ОПРПООН			1		1	1	1	1	6	2	8	6	5	7		1				22	17	39	43,6	
УПВ	1		3		5	4	3	5	11	6	9	8	9	10	5	6				44	34	78	43,6	
УКГД	1		4		3				11	4	6	6	9	10		6				34	26	60	43,3	
ДЭОВ	1		7		3	19	8	31	25	44	38	31	22	12	14					146	111	257	43,2	
КГС	3	1	2		3	5	2	3	2	3	2	3	3	4	2	1				22	16	38	42,1	
ДЛГАКО	1		3		8	5	5	8	40	122	75	118	90	11	19					323	229	552	41,5	
ДВР	1		1		1	1	1	1	2	5	5	2	3	1	2	1				15	10	25	40,0	
ОАК	2		4		3	7	7	7	17	5	19	7	6	12	5	5				62	39	101	38,6	
ККООН			2		4				2	3	9	7	31	11	18	18			1	67	40	107	37,4	
УСВН	1				1	3	2	6	3	19	11	9	9	5	5	2				43	24	67	35,8	
ЮНОГ	1		1		1	7	4	28	20	79	50	80	26	12	13					208	114	322	35,4	
ЮНОН					1				4	1	20	7	13	11	7	4				45	23	68	33,8	
РЕГКОМ					1	1			1	1		1								2	1	3	33,3	
ЮНСКОМ					1	1			1	1	3									4	2	6	33,3	
СПГС	2		1																	2	1	3	33,3	
УКНПТ	1		1		8	2	2	24	2	19	9	17	15	4	9					74	37	111	33,3	
ЮНОВ			1		2	2	2	12	5	33	14	16	9	4	3					68	33	101	32,7	

...

Департамент/ управление	ЗГС		ПГС		Д-1		С-1		С-2		С-3		С-4		С-5		Итого		Число женщин Всего (в процентах)			
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж				
																				Д-2	Д-1	С-1
ЭКЛАК	1		5	5	4	13	4	34	16	24	12	22	11					100	48	148	32,4	
ЦНПООН		1	1	1	2	6	14	4	8	5	5	1	2					31	14	45	31,1	
ДОПМ	1	2	10	2	11	6	40	13	32	18	4	5						104	44	148	29,7	
ЮНЕП	1	1	25	3	36	4	49	22	31	22	8	12		1				154	65	219	29,7	
ЭСКАТО	1		7	2	20	2	35	11	28	12	7	13						98	41	139	29,5	
ЭСКЗА	1		7		15	3	21	5	7	13	5	2						56	23	79	29,1	
ДУУКВО		1	4	1	15	5	25	8	27	15	7	4						82	33	115	28,7	
ЭКЕ	1		6	2	15	5	18	5	24	10	9	5						73	28	101	27,7	
УПООНИ	1			1	4	4	4	4	3	3		2						16	6	22	27,3	
ЮНКТАД	1	1	10	1	33	7	40	11	33	23	16	6						137	50	187	26,7	
ДОПМ/ОУПОМТО	2	1	20		36	4	93	27	105	40	54	39		2	5			330	116	446	26,0	
ЭКА	1		4	1	24	5	36	9	35	13	16	7						116	38	154	24,7	
<b>Всего</b>	<b>29</b>	<b>3</b>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>69</b>	<b>19</b>	<b>194</b>	<b>76</b>	<b>495</b>	<b>212</b>	<b>894</b>	<b>454</b>	<b>777</b>	<b>508</b>	<b>278</b>	<b>259</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>2 762</b>	<b>1 542</b>	<b>4 304</b>	<b>35,8</b>

Таблица 2

Соотношение мужчин и женщин на должностях в Секретариате Организации Объединенных Наций с разбивкой по департаментам или управлениям и по классам должностей

Должности категории специалистов и выше, подлежащие географическому распределению

(По состоянию на 30 июня 1999 года)

Департамент/ управление	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Число женщин (в процентах)			
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		Всего		
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж				
ЮНСКОМ																					0	1	1	100,0
УПООНИ	1								1			2				2					2	4	6	66,7
ДУЖКВО			1			2	2	1	6	12	11	12	8	9	4	5					31	42	73	57,5
ДУ	1			1	1		3	3	5	4	2	5	1	2		2					13	16	29	55,2
ФМПООН											1	1									1	1	2	50,0
ДОИ	1				5		9	8	22	11	36	33	27	44	20	23					120	119	239	49,8
ОПФПООН					1		1	1	4	2	7	6	3	5		1					16	15	31	48,4
ДУМПЕС					4		2	3	6	6	15	16	12	11	8	7					48	43	91	47,3
ДДАКО	1				3		8	5	7	4	3	7	4	6	1	3					29	25	54	46,3
МО					1				3			1		2	1	1					5	4	9	44,4
ДЭСВ	1		1	1	7	3	18	8	31	25	44	38	30	22	12	14					144	111	255	43,5
ДОПМ	1		2		4		7	2	4	6	13	8	9	12	3	5					43	33	76	43,4
УВКПЧ			1	1	1	1	3	1	7	6	14	4	14	17	6	6					46	35	81	43,2
ЮНОГ	1				1		6	4	7	5	10	10	20	11	10	11					55	41	96	42,7
УКГА	1				4		2		9	3	5	4	5	7		5					26	19	45	42,2
КГС	1	1	1	1	2	3	5	1	3	2	2	1	3	3	1	1					18	13	31	41,9
ЮНЕП	1				1		1		3	1	2	3		1	2	2					10	7	17	41,2
ОАК	1		2		3	3	7	7	15	5	16	7	6	12	4	3					54	37	91	40,7
УПВ	1		1		3		5	4	11	6	8	7	9	8	5	4					43	29	72	40,3
ДВР	1				1		1	1	2	5	5	2	3	1	2	1					15	10	25	40,0
УКНПП	1				1		4	1	9		10	7	11	8	3	5					39	21	60	35,0
УСВН	1						2	2	4	2	13	8	7	3	5	2					32	17	49	34,7
РЕГКОМ							1	1	1	1	1	1									2	1	3	33,3
ЦНПООН							1	1	5	2	9	3	6	3	1	2					22	11	33	33,3
ЮНОВ					1		2	2	7	3	10	3	4	3	3	2					27	13	40	32,5

Департамент/ управление	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Число женщин (в процентах)		
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		Всего	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж			
ЭКЛАК	1				1		5	5	10	4	33	14	22	11	21	10			93	44	137	32,1	
ЭСКАТО	1		1			7	2	19	2	29	9	19	10	7	12					82	36	118	30,5
ЭСКЗА	1					7		15	3	18	5	5	12	5	2					51	22	73	30,1
ЮНОН						1		1	1	4		3	1	1	2					10	4	14	28,6
ДУЖВО						3	4	13	5	23	8	19	9	7	4					70	27	97	27,8
ЭКА	1					1	4	3	24	5	32	9	31	12	13	7				105	37	142	26,1
ЭКЕ	1					1	6	2	15	5	18	5	23	7	8	5				71	25	96	26,0
ЮНКТАД	1					3	2	10	1	33	7	40	11	32	21	15	5			195	47	182	25,8
ДОМП/ОУЛОМТО						1	3		7	1	5	5	9	2	3	1				28	9	37	24,3
КСП/ДВК																				2	0	2	0,0
ККООН						1			1											3	0	3	0,0
<b>Всего</b>	<b>21</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>53</b>	<b>16</b>	<b>136</b>	<b>71</b>	<b>310</b>	<b>143</b>	<b>440</b>	<b>254</b>	<b>346</b>	<b>275</b>	<b>171</b>	<b>155</b>			<b>1 491</b>	<b>919</b>	<b>2 410</b>	<b>38,1</b>	



Таблица 3

Сопоставление соотношений мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, подлежащих географическому распределению, по состоянию на 30 июня 1998 года и 30 июня 1999 года

Класс должности	30 июня 1998 года			30 июня 1999 года		
	Мужчины	Женщины	Процент женщин	Мужчины	Женщины	Процент женщин
ЗГС	22	2	8,3	21	2	8,7
ПГС	12	3	20,0	14	3	17,6
Д-2	51	14	21,5	53	16	23,2
Д-1	149	60	28,7	136	71	34,3
С-5	305	139	31,3	310	143	31,6
С-4	435	241	35,7	440	254	36,6
С-3	348	253	42,1	346	275	44,3
С-2	193	173	47,3	171	155	47,5
С-1	-	-	-	-	-	-
<b>Всего</b>	<b>1 515</b>	<b>885</b>	<b>36,9</b>	<b>1 491</b>	<b>919</b>	<b>38,1</b>

Таблица 4

Сопоставление соотношений мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше с назначениями сроком на один год и более, по состоянию на 30 июня 1998 года и 30 июня 1999 года

Класс должности	30 июня 1998 года			30 июня 1999 года		
	Мужчины	Женщины	Процент женщин	Мужчины	Женщины	Процент женщин
ЗГС	24	3	11,1	29	3	9,4
ПГС	20	3	13,0	24	4	14,3
Д-2	78	18	18,8	69	19	21,6
Д-1	209	65	23,7	194	76	28,1
С-5	483	200	29,3	495	212	30,0
С-4	868	414	32,3	894	454	33,7
С-3	737	480	39,4	777	508	39,5
С-2	299	249	45,4	278	259	48,2
С-1	5	9	64,3	2	7	77,8
<b>Всего</b>	<b>2 723</b>	<b>1 441</b>	<b>34,6</b>	<b>2 762</b>	<b>1 542</b>	<b>35,8</b>

Источник: Human Resources Management and Management Information System Service, Office of Human Resources Management.

Таблица 5

Сопоставление численности и процентной доли женщин на должностях категории специалистов и выше, подлежащих географическому распределению, по состоянию на 30 июня 1989 года и 30 июня 1999 года

Класс должности	30 июня 1989 года		30 июня 1999 года	
	Количество	Процент женщин	Количество	Процент женщин
ЗГС	2	8,3	2	8,7
ПГС	-	-	3	17,6
Д-2	7	8,2	16	23,2
Д-1	15	6,4	71	34,3
С-5	64	13,5	143	31,6
С-4	170	24,5	254	36,6
С-3	263	40,3	275	44,3
С-2	141	44,9	155	47,5
С-1	17	58,6	-	-
Всего	679	26,9	919	38,1

Источники: A/C.5/44/17 и the Human Resources Management and Management Information System Service.

Процент женщин

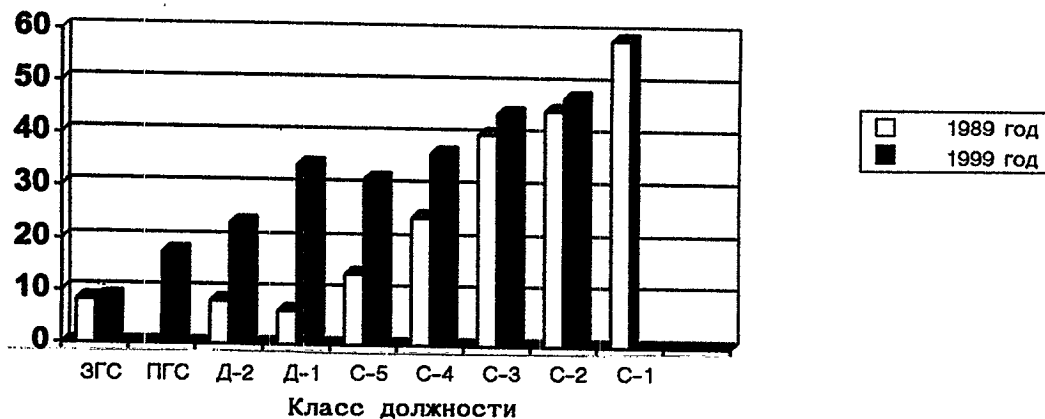


Таблица 6

Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, получивших назначение в Секретариате Организации Объединенных Наций за период с 1 июля 1997 года по 30 июня 1999 года

Класс должности	С 1 июля 1997 года по 30 июня 1998 года			С 1 июля 1998 года по 30 июня 1999 года		
	Мужчины	Женщины	Процент женщин	Мужчины	Женщины	Процент женщин
ЗГС	7	2	22,2	1	-	-
ПГС	2	1	33,3	1	-	-
Д-2	2	5	71,4	4	5	55,6
Д-1	10	2	16,7	8	3	27,3
С-5	14	5	26,3	15	7	31,8
С-4	37	15	28,8	48	17	26,2
С-3 <sup>а</sup>	46	33	41,8	60	28	31,8
С-2 <sup>а</sup>	46	42	47,7	27	49	64,5
С-1	-	1	100	-	1	100
Всего	164	106	39,3	164	110	40,1

Источник: The Human Resources Management and Management Information System Service.

<sup>а</sup> Цифры в отношении должностей класса С-2 и С-3 включают в себя данные о сотрудниках, принятых на службу по итогам национальных конкурсных экзаменов и языковых экзаменов.

Процент женщин

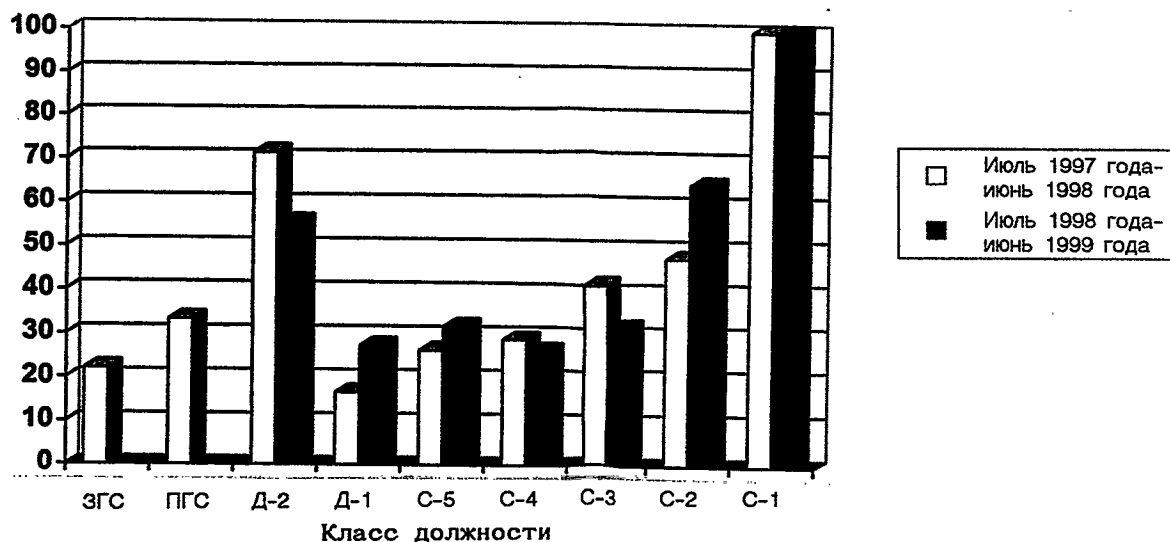


Таблица 7

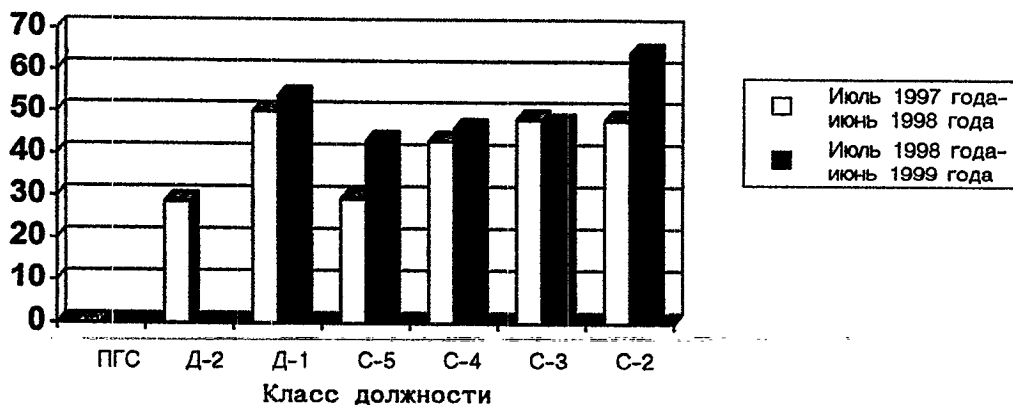
Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, получивших повышение по службе в Секретариате Организации Объединенных Наций в период с 1 июля 1997 года по 30 июня 1999 года

Класс должности	С 1 июля 1997 года по 30 июня 1998 года			С 1 июля 1998 года по 30 июня 1999 года		
	Мужчины	Женщины	Процент женщин	Мужчины	Женщины	Процент женщин
ЗГС	-	-	-	-	-	-
ПГС	-	-	-	1	-	-
Д-2	5	2	28,6	10	-	-
Д-1	18	18	50,0	12	14	53,8
С-5	41	17	29,3	46	35	43,2
С-4	66	50	43,1	61	52	46,0
С-3	43	40	48,2	48	43	47,3
С-2*	13	12	48,0	5	9	64,3
С-1	-	-	-	-	-	-
Всего	186	139	42,8	183	153	45,5

Источник: The Human Resources Management and Management Information System Service.

\* Цифры в отношении должности С-2 включают в себя данные о набранных сотрудниках, переведенных из категории общего обслуживания в категорию специалистов после сдачи соответствующих экзаменов.

Процент женщин



Приложение

Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше в организациях системы Организации Объединенных Наций (в Центральных Учреждениях и других постоянных отделениях) по состоянию на 31 декабря 1997 года

Организация	С-1		С-2		С-3		С-4		С-5		Д-1		Д-2		НД*		Итого		Число женщин (в процентах)	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		
	Всего		Всего		Всего		Всего		Всего		Всего		Всего		Всего		Всего			
ЮНФПА	5	8	20	37	16	16	29	44	70	39	24	9	11	6	1	2	176	161	337	47,8
КМГС	0	0	1	2	2	2	3	3	1	0	1	1	1	0	0	0	9	8	17	47,1
ЮНИСЕФ	0	1	17	30	49	49	71	66	69	43	27	18	9	6	1	2	243	215	458	46,9
ПАОЗ	2	3	7	8	13	16	22	24	37	9	17	5	0	0	3	3	101	68	169	40,2
ЮНАИДС	0	0	0	0	4	3	19	17	33	16	3	2	1	2	1	0	61	40	101	39,6
МПП	1	0	13	16	29	29	50	27	31	13	16	6	4	2	2	1	146	94	240	39,2
ПРООН	26	18	163	168	74	60	126	114	183	75	116	25	58	14	9	2	755	476	1 231	38,7
УВКБ	0	6	61	108	299	228	255	95	124	30	49	16	16	1	2	1	806	485	1 291	37,6
ЮНЕСКО	13	16	72	97	104	110	151	73	176	59	75	12	32	9	10	2	633	378	1 011	37,4
Организация Объединенных Наций	16	36	299	271	757	485	881	404	476	208	212	56	80	16	44	4	2 765	1 480	4 245	34,9
ВТО	0	0	11	20	31	25	51	21	35	15	16	1	6	0	5	0	155	82	237	34,6
МЦПК	0	0	1	3	8	9	16	7	14	1	0	0	2	0	0	0	41	20	61	32,8
ИМО	0	0	5	8	11	15	16	13	33	1	6	1	6	0	1	0	78	38	116	32,8
ИФАД	1	0	5	6	5	9	27	17	35	5	9	3	5	0	5	0	92	40	132	30,3
ВОИС	0	1	5	12	18	25	55	15	33	9	17	1	13	0	5	0	146	63	209	30,1
МОТ	1	0	13	18	69	67	142	64	175	36	51	8	17	2	11	3	479	198	677	29,2
ВОЗ	0	4	39	35	87	60	162	84	309	88	104	22	36	4	12	3	749	300	1 049	28,6
УООН	0	0	0	1	0	2	1	1	4	0	4	0	0	0	1	0	10	4	14	28,6
ЮНИТАР	0	0	0	0	2	1	3	0	0	1	0	0	1	0	0	0	6	2	8	25,0
ЦИМТ	0	0	3	4	11	5	15	3	13	2	3	1	0	0	1	0	46	15	61	24,6
ВПС	0	0	0	0	31	11	12	6	6	1	6	0	3	0	2	0	60	18	78	23,1
ЮНИДО	0	0	6	9	33	27	88	18	66	13	37	0	5	0	1	0	236	67	303	22,1
ИКАО	0	0	9	18	37	20	125	19	41	6	19	0	4	1	2	0	237	64	301	21,3
ВМО	0	0	2	3	7	11	35	9	36	4	11	0	8	0	3	0	102	27	129	20,9

Организация	C-1		C-2		C-3		C-4		C-5		D-1		D-2		ND*		Итого		Число женщин (в процентах)	
	M	Ж	M	Ж	M	Ж	M	Ж	M	Ж	M	Ж	M	Ж	M	Ж	M	Ж		
	0	1	13	10	32	13	55	19	85	12	39	2	5	0	2	0	231	57		
ЮНОПС	0	1	13	10	32	13	55	19	85	12	39	2	5	0	2	0	231	57	288	19,8
МСЭ	2	2	10	5	41	22	80	15	50	2	15	1	0	0	5	0	203	47	250	18,8
ФАО	6	2	76	47	130	77	299	70	299	21	124	7	42	4	15	0	991	228	1 219	18,7
МАГАТЭ	2	6	43	24	169	61	232	37	202	14	18	5	11	0	7	0	684	147	831	17,7
БАПОР	0	0	7	4	26	4	44	1	20	1	7	2	1	0	2	0	107	12	119	10,1
МС	0	0	0	1	4	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	1	10	10,0
<b>Всего</b>	<b>75</b>	<b>104</b>	<b>501</b>	<b>565</b>	<b>2 055</b>	<b>1 462</b>	<b>3 070</b>	<b>1 295</b>	<b>2 656</b>	<b>724</b>	<b>1 026</b>	<b>204</b>	<b>377</b>	<b>67</b>	<b>153</b>	<b>23</b>	<b>10 357</b>	<b>4 835</b>	<b>15 192</b>	<b>31,8</b>

\* ND означает "неклассифицированные должности", например ЗГС, ПГС, ЗГД, ПГД, ГС, в зависимости от терминологии, используемой в конкретной организации.

Источник: Personnel Statistics (ACC/1999/PER/R.10, 18 May 1999).

.....