



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
19 February 2004

Пятьдесят восьмая сессия
Пункт 110 повестки дня



Резолюция, принятая Генеральной Ассамблеей 22 декабря 2003 года

[по докладу Третьего комитета (A/58/501)]

58/144. Улучшение положения женщин в системе Организации Объединенных Наций

Генеральная Ассамблея,

ссылаясь на статьи 1 и 101 Устава Организации Объединенных Наций, а также на статью 8, в которой говорится, что Организация Объединенных Наций не устанавливает никаких ограничений в отношении права мужчин и женщин участвовать в любом качестве и на равных условиях в ее главных и вспомогательных органах,

напоминая о цели, которая изложена в Платформе действий, принятой на четвертой Всемирной конференции по положению женщин¹, и которая состоит в достижении к 2000 году общего равенства между мужчинами и женщинами, особенно на уровне категории специалистов и выше, и о дальнейших мерах и инициативах, изложенных в итоговом документе, принятом Генеральной Ассамблеей на ее двадцать третьей специальной сессии под названием «Женщины в 2000 году: равенство между мужчинами и женщинами, развитие и мир в XXI веке»²,

ссылаясь на свою резолюцию 57/180 от 18 декабря 2002 года, а также на свою резолюцию 57/305 от 15 апреля 2003 года, в частности на раздел II, пункты 39- 41,

принимая к сведению резолюцию 2003/44 Комиссии по правам человека от 23 апреля 2003 года³ об интеграции прав человека женщин в деятельность всей системы Организации Объединенных Наций, в частности ее пункт 15, в котором Комиссия признает, что важным фактором в деле учета гендерной проблематики явится более активное и полное участие женщин, в том числе на более высоких уровнях принятия решений в системе Организации Объединенных Наций,

¹ Доклад четвертой Всемирной конференции по положению женщин, Пекин, 4–15 сентября 1995 года (издание Организации Объединенных Наций, в продаже под № R.96.IV.13), глава I, резолюция 1, приложение II.

² Резолюция S-23/3, приложение.

³ См. *Официальные отчеты Экономического и Социального Совета, 2003 год, Дополнение № 3 (E/2003/23)*, глава II, раздел A.

учитывая сохраняющуюся непредставленность или недопредставленность женщин из некоторых стран, особенно развивающихся стран, включая наименее развитые страны и малые островные развивающиеся государства, из стран с переходной экономикой и непредставленных или значительно недопредставленных государств-членов,

с признательностью отмечая усилия Управления по планированию программ, бюджету и счетам, Управления людских ресурсов, Департамента общественной информации, Канцелярии заместителя Генерального секретаря по вопросам управления, Канцелярии Генерального секретаря в рамках Секретариата, а также Учебного и научно-исследовательского института Организации Объединенных Наций в деле достижения или поддержания гендерного баланса, а также тех департаментов и управлений, в которых за прошедший год на половину или более чем половину вакантных должностей были отобраны кандидаты-женщины,

выражая особую озабоченность тем, что второй год подряд отмечается замедление темпов прогресса в направлении достижения равного соотношения мужчин и женщин, и тем, что в период с 1998 по 2003 год не было достигнуто практически никакого прогресса в плане представленности женщин при назначениях на один год или более на уровне категории специалистов и выше,

выражая озабоченность тем, что среди специальных представителей Генерального секретаря до сих насчитывается всего одна женщина,

приветствуя работу Департамента операций по поддержанию мира Секретариата по опубликованию директивного руководства для сотрудников полевых миссий о процедурах, которые необходимо соблюдать при рассмотрении дисциплинарных вопросов и утверждений о серьезных проступках сотрудников миссий, и выражая воодушевление по поводу того, что Координационный комитет по взаимоотношениям персонала и администрации согласился с тем, что процедуры рассмотрения всех форм сексуальных домогательств будут пересмотрены и включены в новую административную инструкцию, охватывающую все формы притеснений;

приветствуя также новые гибкие графики работы, одобренные во всех департаментах и управлениях Секретариата⁴,

отмечая с обеспокоенностью, что статистические данные о представленности женщин в некоторых организациях системы Организации Объединенных Наций не самые свежие,

1. *с признательностью принимает к сведению* доклад Генерального секретаря и описываемые в нем меры⁵;

2. *выражает сожаление* по поводу того, что цель обеспечения к концу 2000 года равного численного соотношения полов не была достигнута, и настоятельно призывает Генерального секретаря удвоить усилия, с тем чтобы добиться в самом ближайшем будущем значительного продвижения к достижению этой цели;

3. *вновь подтверждает* цель безотлагательного обеспечения равного численного соотношения полов на должностях всех категорий в системе

⁴ См. ST/SGB/2003/4.

⁵ A/58/374.

Организации Объединенных Наций, особенно на должностях руководящего и директивного уровней, при полном соблюдении принципа справедливого географического распределения в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций, а также с учетом сохраняющейся непредставленности или недопредставленности женщин из некоторых стран, особенно развивающихся стран, стран с переходной экономикой и непредставленных или значительно недопредставленных государств-членов;

4. *выражает озабоченность* тем, что в штате сотрудников категории специалистов трех департаментов и управлений Секретариата женщины до сих пор составляют менее 30 процентов и что в штате сотрудников категории специалистов трех организаций системы Организации Объединенных Наций женщины до сих пор составляют менее 20 процентов, и призывает Генерального секретаря и административных руководителей организаций системы Организации Объединенных Наций активизировать свои усилия, с тем чтобы добиться гендерного баланса во всей системе Организации Объединенных Наций;

5. *приветствует*:

a) неизменную личную приверженность Генерального секретаря достижению равенства между полами и его заверения в том, что обеспечению гендерного баланса будет отводиться самое приоритетное место в прилагаемых им усилиях по формированию в Организации новой культуры управления;

b) обещание административных руководителей организаций системы Организации Объединенных Наций активизировать свои усилия, направленные на достижение целей равенства между полами, поставленных в Пекинской декларации⁶ и Платформе действий¹;

c) включение задачи выправления гендерного баланса в планы действий по управлению людскими ресурсами для отдельно взятых департаментов и управлений; в связи с этим Ассамблея призывает руководителей департаментов и управлений, Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин и Управление людских ресурсов Секретариата и впредь сотрудничать друг с другом, в том числе обмениваться передовым опытом, при осуществлении этих планов, предусматривающих конкретные показатели и стратегии повышения представленности женщин в отдельно взятых департаментах и управлениях;

d) принятое в контексте новой системы отбора персонала решение⁷ о закреплении в индивидуальных обязательствах руководителей департаментов и управлений их ответственности за достижение гендерных целевых показателей, предусмотренных в департаментских планах действий в отношении людских ресурсов;

e) продолжающееся назначение в системе Организации Объединенных Наций сотрудников, курирующих женскую проблематику; в связи с этим Ассамблея просит Генерального секретаря обеспечивать, чтобы курирование этой проблематики поручалось сотрудникам достаточно высокого уровня,

⁶ Доклад четвертой Всемирной конференции по положению женщин, Пекин, 4–15 сентября 1995 года (издание Организации Объединенных Наций, в продаже под № R.96.IV.13), глава I, резолюция 1, приложение I.

⁷ См. ST/AI/2002/4.

которые пользовались бы полным доступом к вышестоящему начальству как в Центральных учреждениях, так и на местах;

f) продолжающееся осуществление конкретных учебных программ по актуализации гендерной проблематики и гендерным вопросам на рабочем месте, рассчитанных на особенности отдельно взятых департаментов; в связи с этим Ассамблея высоко оценивает тех руководителей департаментов и управлений, которые организовали гендерное обучение нижестоящих руководителей и рядовых сотрудников, и решительно рекомендует тем, кто еще не организовал такого обучения, сделать это как можно скорее;

g) разработку Канцелярией заместителя Генерального секретаря по вопросам управления проекта по наращиванию прилагаемых Генеральным секретарем усилий по обеспечению гендерной сбалансированности на основе принятия более скоординированного и комплексного подхода к этому вопросу с целью разработки и обеспечения достижения поддающихся проверке показателей, предусматривающих достижение целей обеспечения гендерной сбалансированности к 2006 году;

h) подготовку Канцелярией Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин для представления Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят девятой сессии основанного на исследованиях анализа вероятных причин замедленного прогресса в деле улучшения положения женщин в системе Организации Объединенных Наций в целях разработки новых стратегий, содействующих достижению равенства мужчин и женщин;

i) обязательство Управления людских ресурсов и Канцелярии Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин изучить пути более эффективной интеграции департаментских координационных центров в новую кадровую систему, с тем чтобы такие координационные центры могли играть важную роль в деле периодического и систематического наблюдения за наймом, сохранением женщин и развитием их карьеры⁸, и ожидает получения информации по этому вопросу в следующем докладе;

6. *просит* Генерального секретаря для достижения и поддержания равного численного соотношения полов при полном соблюдении принципа справедливого географического распределения в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава:

a) продолжать разрабатывать новаторские стратегии набора кадров, позволяющие выявлять и привлекать обладающих подходящей квалификацией кандидатов-женщин, особенно из развивающихся стран, стран с переходной экономикой и других государств-членов, которые не представлены или недопредставлены в Секретариате, и по специальностям, в которых женщины недопредставлены;

b) побуждать систему Организации Объединенных Наций и ее учреждения и департаменты эффективнее использовать имеющиеся информационно-технологические ресурсы и системы, а также другие принятые методы для распространения информации о возможностях трудоустройства женщин и лучше координировать реестры потенциальных кандидаток;

⁸ См. A/58/374, пункт 76.

c) продолжать пристально следить за ходом достижения гендерного баланса департаментами и управлениями, обеспечивая, чтобы по меньшей мере 50 процентов всех назначений и повышений в должности приходилось на обладающих подходящей квалификацией женщин, пока не будет достигнуто равное численное соотношение полов;

d) решительно побуждать руководителей департаментов и управлений продолжать отбирать кандидатов-женщин, когда они по квалификации равны кандидатам-мужчинам или превосходят их, и эффективно поощрять, контролировать и оценивать успехи руководителей в деле достижения целевых показателей повышения представленности женщин;

e) поощрять консультации руководителей департаментов и управлений с теми, кто курирует у них женскую проблематику, в процессе отбора и обеспечивать, чтобы курирование этой проблематики поручалось сотрудникам достаточно высокого уровня, которые пользовались бы полным и эффективным доступом к вышестоящему начальству;

f) расширять масштабы профессиональной подготовки и повышения степени информированности руководителей по вопросам, касающимся гендерной сбалансированности;

g) дать возможность Канцелярии Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин вносить эффективный вклад в установление и достижение гендерных целевых показателей в планах действий в отношении людских ресурсов, действительно следить за этим и содействовать этому, в том числе посредством обеспечения доступа к информации, необходимой для выполнения этой работы;

h) активизировать в рамках имеющихся ресурсов его усилия по созданию такой рабочей обстановки, в которой учитывался бы гендерный аспект и которая благоприятствовала бы удовлетворению потребностей его сотрудников обоих полов, в том числе посредством активного применения надлежащих принципов организации труда и быта сотрудников, предусматривающих, например, гибкий график работы, гибкий подход к вопросу о рабочем месте, развитие карьеры, программы наставничества и возможности для ухода за детьми и престарелыми, а также посредством предоставления потенциальным кандидатам и новым сотрудникам более полной информации о возможностях для трудоустройства супругов, поддержки деятельности женских сетей и организаций в системе Организации Объединенных Наций и расширения гендерного обучения во всех департаментах, управлениях и местах службы, включая дополнительную информацию и профессиональную подготовку персонала и руководителей в отношении положительного воздействия программы «работа/семья» на производительность работы и ее эффективность;

i) продолжать работу по дальнейшему усилению политики борьбы с притеснениями, в том числе сексуальными домогательствами, в частности путем обеспечения всестороннего осуществления руководящих принципов применения этой политики в Центральных учреждениях и на местах;

7. *настоятельно рекомендует* Генеральному секретарю, в контексте его обязательства установить конкретные целевые показатели в отношении назначения женщин на должности его специальных представителей и

специальных посланников, с тем чтобы к 2015 году добиться равного соотношения мужчин и женщин⁹, активизировать свои усилия по назначению большего числа женщин на посты специальных представителей и посланников, оказывающих по его поручению добрые услуги, особенно в вопросах, связанных с поддержанием мира, миростроительством, превентивной дипломатией и социально-экономическим развитием, а также в рамках оперативной деятельности, и назначить большее число женщин на должности координаторов-резидентов и другие должности высокого уровня;

8. *рекомендует* Генеральному секретарю и административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций продолжать разрабатывать общие подходы к удержанию сотрудниц в штате, содействию межучрежденческой мобильности и улучшению перспектив развития карьеры;

9. *рекомендует* Организации Объединенных Наций и государствам-членам продолжать осуществлять решения двадцать третьей специальной сессии Генеральной Ассамблеи под названием «Женщины в 2000 году: равенство между мужчинами и женщинами, развитие и мир в XXI веке», касающиеся улучшения положения женщин в системе Организации Объединенных Наций²;

10. *настоятельно рекомендует* государствам-членам:

a) поддерживать усилия Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений, фондов и программ по достижению равного численного соотношения полов, особенно на руководящем и директивном уровнях, путем выявления и регулярного выдвижения большего числа кандидатов-женщин для назначения на должности в системе Организации Объединенных Наций, путем выявления и внесения предложений об использовании национальных служб набора кадров, в том числе путем налаживания взаимодействия с профессиональными организациями, которые будут помогать организациям системы Организации Объединенных Наций в выявлении подходящих кандидаток, в частности из развивающихся стран и стран с переходной экономикой, путем информирования своих граждан, особенно женщин, об имеющихся в рамках системы Организации Объединенных Наций вакансиях и путем поощрения большего числа женщин к подаче заявлений на работу в Секретариате, специализированных учреждениях, фондах и программах и региональных комиссиях, в том числе на таких участках, где женщины недопредставлены, как поддержание мира, миростроительство и другие нетрадиционные области;

b) выявлять кандидаток на работу в составе миссий по поддержанию мира и повышать представленность женщин в воинских контингентах и контингентах гражданской полиции;

c) выявлять и регулярно представлять больше кандидаток для назначения или избрания в межправительственные, экспертные и договорные органы;

d) выявлять и выдвигать больше кандидаток для назначения или избрания судьями или другими старшими должностными лицами в международных судах и трибуналах;

⁹ См. S/2002/1154, пункт 44.

е) тесно сотрудничать с Организацией Объединенных Наций в деле содействия приему на работу супругов во всех основных местах службы сотрудников Секретариата и организаций системы Организации Объединенных Наций;

11. *просит* Генерального секретаря представить устное сообщение с обновленными данными Комиссии по положению женщин на ее сорок восьмой сессии¹⁰ и доклад Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят девятой сессии об осуществлении настоящей резолюции, содержащие, в частности, последние статистические данные о численности и процентной доле женщин во всех организационных подразделениях и на всех уровнях системы Организации Объединенных Наций, а также сведения о выбытии сотрудников в разбивке на мужчин и женщин по всем организационным подразделениям и по всем уровням, и об осуществлении департаментских планов действий в области людских ресурсов, в частности по достижению гендерного баланса;

12. *просит* Секретариат и специализированные учреждения, фонды и программы системы Организации Объединенных Наций для содействия подготовке упомянутого выше доклада представить кадровую информацию обо всех назначениях, повышении в должности и мобильности, а также обеспечить своевременный сбор и представление данных для точной оценки прогресса в деле достижения равенства мужчин и женщин среди сотрудников.

*77-е пленарное заседание,
22 декабря 2003 года*

¹⁰ См. E/CN.6/2003/8, пункты 24 и 49.