



# Генеральная Ассамблея

Distr.: General  
21 September 2004  
Russian  
Original: English

---

Пятьдесят девятая сессия  
Пункт 114 повестки дня  
Управление людскими ресурсами

## Реформа управления людскими ресурсами

### Доклад Генерального секретаря

Добавление

### Выравнивание представленности мужчин и женщин в Секретариате

#### *Резюме*

Настоящее добавление к докладу Генерального секретаря о реформе управления людскими ресурсами (A/59/263) представляется во исполнение пункта 41 раздела II резолюции 57/305 Генеральной Ассамблеи от 15 апреля 2003 года об управлении людскими ресурсами. Его следует рассматривать совместно с вышеуказанным докладом, а также с докладами Генерального секретаря о составе Секретариата (A/59/299) и об улучшении положения женщин в системе Организации Объединенных Наций (A/59/357).

В настоящем документе определяется ряд факторов, влияющих на прогресс в направлении достижения цели равной представленности мужчин и женщин в Секретариате, и излагаются предлагаемые меры для содействия достижению этой цели.

Генеральной Ассамблее предлагается принять к сведению настоящее добавление, а также меры, которые намерен предпринять Генеральный секретарь.

## **I. Введение**

1. В пункте 41 раздела II своей резолюции 57/305 от 15 апреля 2003 года Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря в свете сохраняющейся обеспокоенности по поводу недопредставленности женщин в Организации Объединенных Наций, особенно на должностях высокого уровня, провести всеобъемлющий обзор прогресса в направлении достижения цели равной представленности мужчин и женщин, включая, в частности, факторы, влияющие на такой прогресс, и представить Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят девятой сессии предложения по улучшению представленности женщин, особенно в подразделениях, в которых женщины недопредставлены.

2. Во исполнение резолюции 57/305 в настоящем добавлении к докладу Генерального секретаря о реформе управления людскими ресурсами на основе накопленного опыта и полученной информации определяются факторы, влияющие на прогресс в направлении достижения цели равной представленности мужчин и женщин, и предлагаются меры для ускорения этого прогресса. Это добавление следует рассматривать совместно с вышеупомянутым докладом и двумя другими докладами Генерального секретаря — о составе Секретариата (A/59/299) и об улучшении положения женщин в системе Организации Объединенных Наций (A/59/357), — в которых приводится статистическая и другая информация по гендерным аспектам по состоянию на 30 июня 2004 года.

3. При подготовке доклада Генерального секретаря об улучшении положения женщин в системе Организации Объединенных Наций Канцелярия Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин очень тесно сотрудничала с Управлением людских ресурсов, которое является главным источником статистических данных по людским ресурсам и другой соответствующей информации. Кроме того, во исполнение пункта 5(h) резолюции 58/144 Ассамблеи от 22 декабря 2003 года Канцелярия Специального советника провела основанный на исследованиях анализ вероятных причин замедленного прогресса в деле улучшения положения женщин в системе Организации Объединенных Наций и представила в этом докладе свои выводы.

4. Насколько это возможно, во избежание дублирования в настоящем добавлении не приводится информация, содержащаяся в трех вышеупомянутых докладах. Вместо этого в нем содержатся перекрестные ссылки на их соответствующие разделы или пункты.

## **II. Цель обеспечения равной представленности мужчин и женщин в Секретариате**

### **A. Справочная информация и последние изменения**

5. Генеральная Ассамблея неоднократно подтверждала цель обеспечения равного численного соотношения мужчин и женщин на должностях всех категорий, последними примерами чего является пункт 39 раздела II резолюции 57/305 и пункт 3 резолюции 58/144.

6. По состоянию на 30 июня 2004 года доля женщин в общем числе сотрудников на должностях категории специалистов и выше с назначениями на срок не менее одного года составляла 37,4 процента. Это отражает увеличение на 1,7-процентных пункта по сравнению с предыдущим годом, что является рекордным годовым показателем прироста за период после 1998 года (более подробную информацию см. в A/59/299 и A/59/357).

7. Доля женщин в общем числе сотрудников, набранных на должности категории специалистов в период с 1 июля 2003 года по 30 июня 2004 года, составила 42,5 процента, а в общем числе сотрудников, набранных в этот же период на должности уровня директоров — 37,7 процента. За тот же период удельный вес женщин в общем числе повышенных в должности сотрудников категории специалистов составил 47,2 процента, а в общем числе повышенных в должности сотрудников категории директоров — 47,5 процента. Генеральный секретарь намерен добиваться постоянного увеличения доли женщин в общем числе набираемых на службу и повышаемых в должности сотрудников и обеспечивать, чтобы достигнутый прогресс не подрывался вследствие прекращения службы в Организации сотрудниками-женщинами. Это имеет особенно важное значение в следующие пять лет (2004–2008 годы), когда в категории специалистов и выше на каждых двух выходящих на пенсию сотрудников-мужчин будет приходиться один сотрудник-женщина, а в категории общего обслуживания и смежных категориях доля выходящих на пенсию женщин превысит половину от общего числа выходящих на пенсию сотрудников. Поэтому для ускорения прогресса в направлении обеспечения равной представленности мужчин и женщин требуется, чтобы доля набираемых на службу женщин превышала долю женщин, прекращающих службу. В следующем пятилетнем периоде появляется возможность для увеличения числа набираемых на службу кандидатов-женщин, поскольку ожидается, что пенсионного возраста достигнут 14,6 процента нынешних сотрудников (1689 человек), включая 697 сотрудников категории специалистов и выше и 992 сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий.

8. Следует отметить, что применительно к младшим должностям категории специалистов и к должностям категории общего обслуживания цель обеспечения равной представленности мужчин и женщин достигнута. По состоянию на 30 июня 2004 года доля женщин на должностях класса С-2 составляла 50,8 процента, а на должностях категории общего обслуживания — 62,1 процента.

9. В контексте усилий, направленных на выравнивание представленности мужчин и женщин, акцент делается на увеличение числа женщин при наборе, повышении в должности и назначении сотрудников; повышение осведомленности о гендерной проблематике руководителей программ, а также персонала в целом; разработку надлежащей политики в отношении сочетания служебных и семейных обязанностей для привлечения и удержания на службе персонала, особенно женщин; расширение возможностей развития карьеры для всех сотрудников; а также на создание механизмов контроля за прогрессом в направлении достижения цели равной представленности мужчин и женщин.

10. В число ранее принятых мер в целях выравнивания представленности мужчин и женщин в Секретариате входили опубликование бюллетеня Генерального секретаря о содействии обеспечению равенства прав и возможностей

мужчин и женщин в Секретариате и недопущении сексуальных домогательств (ST/SGB/253 от 29 октября 1992 года) и административной инструкции о специальных мерах для обеспечения гендерного равенства (ST/AI/412 от 5 января 1996 года, которая была впоследствии пересмотрена и издана в качестве административной инструкции ST/AI/1999/9 от 21 сентября 1999 года); создание в 1998 году должности Координатора по делам женщин в Секретариате; осуществление стратегического плана улучшения положения женщин в Секретариате (1995–2000 годы); а также создание в 1997 году должности Специального советника Генерального секретаря по гендерным вопросам и улучшению положения женщин. Кроме того, полезным инструментом для выравнивания представленности мужчин и женщин являются национальные конкурсные экзамены, проводимые для набора на службу, и экзамены для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов.

11. Ряд ключевых инициатив, выдвинутых в последнее время в рамках нынешней программы реформы управления людскими ресурсами, содержат элементы, призванные способствовать обеспечению более сбалансированной представленности мужчин и женщин в Секретариате. В их число входят планы действий в области людских ресурсов, система отбора персонала, политика в отношении сочетания служебных и семейных обязанностей, система организации служебной деятельности, программы развития карьеры и подготовка по вопросам учета гендерной проблематики.

12. Планы действий в области людских ресурсов, которые совместно разрабатываются руководителями департаментов и управлений и помощником Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами, содержат конкретные целевые показатели, в том числе в отношении представленности женщин, с учетом требований, предусмотренных в пункте 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций. Один из таких целевых показателей предусматривает заполнение сотрудниками-женщинами не менее 50 процентов вакансий, возникающих вследствие выхода сотрудников на пенсию, учреждения новых должностей, а также высвобождения должностей по другим причинам, в целях обеспечения равной представленности мужчин и женщин на должностях всех категорий. В ходе предыдущего цикла планирования (2001–2002 годы) этот целевой показатель был достигнут 20 департаментами и управлениями. Одно из целевых заданий, установленных на текущий цикл планирования в области людских ресурсов (2003–2004 годы) вменяет в обязанность руководителям тех департаментов и управлений, в которых не обеспечена равная представленность мужчин и женщин, прилагать все усилия для увеличения представленности женщин на должностях всех категорий. Эти департаменты и управления должны обеспечить и поддерживать среднегодовой прирост численности сотрудников-женщин на должностях категории специалистов и выше на уровне не менее 2 процентов (см. также A/59/263, раздел III.A, и A/59/357, пункты 74 и 75).

13. В рамках системы отбора персонала, внедренной в 2002 году, руководители департаментов и управлений подотчетны перед Генеральным секретарем за прогресс в деле достижения целевых показателей в отношении географической и гендерной представленности, включенных в планы действий в области людских ресурсов департаментов. Они также непосредственно подотчетны перед Генеральным секретарем в контексте своих годовых планов осуществления программ. Руководителям департаментов и управлений предписано подтвер-

ждать, что в своей деятельности они руководствуются отраженными в планах действий их департаментов целями и задачами Организации в области людских ресурсов, включая цели и задачи, имеющие отношение к гендерной проблематике. Возможности для такого подтверждения обеспечиваются системой «Гэ-лакси», представляющей собой электронный вспомогательный механизм в рамках системы отбора персонала.

14. Система отбора персонала специально предусматривает, что при заполнении вакантных должностей уровней С-3 или М-3 и С-4 или М-4 кандидатуры женщин, проработавших в Организации в общей сложности не менее одного года в течение двух лет, непосредственно предшествовавших дате подачи ими заявления на ту или иную вакантную должность, должны рассматриваться одновременно с внутренними кандидатами. Кандидатуры отвечающих таким критериям сотрудников-женщин, имеющих действующее назначение любого вида на должности уровня С-3 или М-3, могут рассматриваться при заполнении вакантных должностей уровня С-4, а кандидатуры сотрудников-женщин с назначениями на должности уровня С-4 или М-4 могут рассматриваться при заполнении вакантных должностей уровней С-4 или С-5. Такой порядок также распространяется на женщин, работающих в других подразделениях общей системы Организации Объединенных Наций.

15. Кандидаты, одобренные центральными обзорными органами на ту или иную конкретную вакансию, но не отобранные для ее заполнения и указывающие на заинтересованность в рассмотрении своих кандидатур при заполнении тех или иных вакантных должностей с аналогичными функциями в будущем, включаются в список. Включение в этот список кандидатов-женщин будет помогать руководителям программ оперативно определять квалифицированных кандидатов-женщин. По состоянию на 30 июня 2004 года 40 процентов кандидатов, включенных в список на заполнение вакантных должностей категории специалистов и выше, являлись женщинами.

16. Существенно важное значение для оценки прогресса и принятия необходимых корректировочных мер в целях обеспечения и сохранения равного численного соотношения мужчин и женщин имеет контроль. Он осуществляется на нескольких уровнях, в том числе на основе представления докладов Генеральной Ассамблеи, наблюдения за положением в отдельных подразделениях, а также проведения постоянных консультаций с департаментами и оказания им консультационной помощи и поддержки (см. A/59/263, раздел IV.B). Наблюдение за положением в отдельных подразделениях имеет особую ценность с точки зрения обеспечения понимания полевыми миссиями и департаментами вопросов, связанных с их ответственностью, включая гендерные вопросы. Для предоставления руководителям программ свободного доступа к самой последней информации, необходимой для принятия решений, и облегчения контроля за достижением целевых показателей в отношении представленности мужчин и женщин и географической представленности, установленных в планах действий департаментов в области людских ресурсов, разрабатываются электронные инструменты. Такие инструменты будут также помогать подготавливать и представлять такие планы действий, контролировать их осуществление и отчитываться по ним в онлайн-режиме.

17. Политика в отношении сочетания служебных и семейных обязанностей имеет важное значение для создания учитывающих гендерную проблематику

условий работы и оказания сотрудникам помощи в осуществлении служебной деятельности без ущерба для личной жизни. В этой связи недавно был внедрен ряд инструментов такой политики. Все департаменты и управления, в которых были установлены гибкие графики работы, внедренные в рамках всего Секретариата в 2003 году, сообщают о положительных результатах этого нововведения (см. A/59/263, пункт 131, и A/59/357, пункты 86 и 87). Среди участников этой программы представлены сотрудники на должностях всех категорий от О-3 до уровня директоров. Одной из серьезных проблем, вызывающих обеспокоенность сотрудников, особенно женщин, является трудоустройство супругов. Организация Объединенных Наций участвует в проекте по созданию механизмов оказания поддержки супругам сотрудников, работающих в периферийных местах службы и организациях, в целях решения вопросов, связанных с трудоустройством супругов сотрудников (см. A/59/263, пункты 91 и 92). На своей пятьдесят восьмой сессии Комиссия по международной гражданской службе постановила рекомендовать предоставлять сотрудникам-мужчинам, работающим в Центральных учреждениях и «семейных» местах службы, оплачиваемый отпуск в связи с рождением детей продолжительностью четыре недели, а в «несемейных» местах службы — продолжительностью до восьми недель. Этот вопрос рассматривается в докладе Комиссии, имеющемся в распоряжении Ассамблеи.

18. Организация Объединенных Наций привержена делу содействия обеспечению свободных от домогательств и запугивания условий работы, в которых все сотрудники могли бы работать сообща на основе открытости, доверия и уважения к различиям. В этой связи уже имеются соответствующие руководящие принципы, директивы, процедуры и стратегии и были подготовлены новые процедуры в отношении случаев домогательств, включая сексуальное домогательство, которые будут отражены в новой административной инструкции после консультаций с персоналом (см. также доклад Генерального секретаря о мерах по предотвращению дискриминации по признаку гражданства, расы, пола, религии и языка в Организации Объединенных Наций (A/59/211)).

19. Система служебной аттестации (ССА), которая используется в онлайн-режиме, обеспечивает возможность особо отметить в заполняемых формах индивидуальных планов сотрудников на должностях всех уровней приверженность Организации принципу «уважения разнообразия/гендерных различий», что является одной из основных ценностей Организации, с учетом которой в конце каждого цикла служебной аттестации проводится оценка сотрудников. Кроме того, благодаря разрабатываемой в настоящее время системе отчетности по ССА появится возможность анализировать тенденции.

20. По линии ряда организованных для персонала учебных программ оказывается содействие повышению осведомленности сотрудников о гендерной проблематике в контексте служебных взаимоотношений. Программы подготовки персонала по вопросам, связанным с функциями руководства и управления и административными функциями, охватывают гендерную проблематику и содействуют созданию обстановки, в которой она полностью учитывается. Эти программы посвящены таким аспектам, как управление людьми, надзорная деятельность, инструктаж, проведение собеседований с упором на профессиональные качества, урегулирование конфликтов и развития навыков конструктивного ведения переговоров, а также повышение квалификации сотрудников категории общего обслуживания.

21. В последние годы был организован ряд программ, ориентированных на развитие навыков обеспечения всестороннего учета гендерной проблематики. В соответствии с резолюцией 1325 (2000) Совета Безопасности, озаглавленной «Женщины и мир и безопасность», и Пекинской платформой действий были осуществлены программы подготовки для Департамента по вопросам разоружения Управления по координации гуманитарной деятельности, Экономической комиссии для Азии и Тихого океана, Управления Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности и Отделения Организации Объединенных Наций в Вене. В 2004 году Департамент операций по поддержанию мира назначил в Центральных учреждениях советника по гендерным вопросам, который будет оказывать содействие в разработке и осуществлении общей для всех подразделений этого департамента стратегии обеспечения всестороннего учета гендерной проблематики. Департамент также подготовил комплект информационных материалов по гендерным вопросам для операций по поддержанию мира, который можно использовать в качестве подспорья для решения гендерных вопросов в контексте большинства практических направлений деятельности по поддержанию мира.

## **В. Факторы, влияющие на прогресс в направлении достижения цели равной представленности мужчин и женщин**

22. Во исполнение резолюции 58/144 Генеральной Ассамблеи Канцелярия Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин провела в 2004 году основанный на исследованиях анализ вероятных причин замедленного прогресса в деле улучшения положения женщин в системе Организации Объединенных Наций. Анализ был в первую очередь основан на эмпирических данных, результатах углубленного изучения политики и практики в области управления людскими ресурсами и на информации, полученной в ходе проведения собеседований с сотрудниками и сотрудницами на должностях категории общего обслуживания и смежных категорий и категории специалистов и выше в четырех местах службы (Аддис-Абеба, Бангкок, Женева и Нью-Йорк). В его рамках был определен ряд факторов, влияющих на прогресс в направлении обеспечения равной представленности мужчин и женщин в шести областях: процедуры набора и отбора; подотчетность; темпы прогресса в Секретариате; рабочий климат и культура; неофициальные барьеры на пути к обеспечению равного численного соотношения мужчин и женщин; а также региональный потенциал в плане достижения цели обеспечения равной представленности мужчин и женщин.

23. В докладе Генерального секретаря об улучшении положения женщин в системе Организации Объединенных Наций (A/59/357) освещаются основные выводы, сделанные по итогам анализа, и содержатся рекомендации практического характера. Управление людских ресурсов в тесном взаимодействии с Канцелярией Специального советника рассмотрит вынесенные по результатам анализа рекомендации в отношении практических мер на предмет определения возможности их осуществления.

24. На прогресс в направлении достижения цели равной представленности мужчин и женщин влияет ряд факторов. С учетом прошлого опыта особенно важными в их числе являются следующие:

- a) необходимость повышения подотчетности за обеспечение равной представленности мужчин и женщин;
- b) необходимость совершенствования прогнозирования будущих потребностей в людских ресурсах, включая завершение подготовки списка специалистов для определения женщин с потенциалом руководителей и для планирования кадровых замен;
- c) необходимость повышения степени скоординированности осуществления стратегий заинтересованными сторонами;
- d) необходимость конкретных стратегий оказания поддержки департаментам, сталкивающимся с проблемами в деле достижения своих целевых заданий в отношении выравнивания представленности мужчин и женщин;
- e) необходимость в большей мере ориентироваться на женщин, особенно при заполнении должностей старшего уровня и применительно к профессиональным группам, в которых женщины хронически недопредставлены;
- f) ограниченность возможностей продвижения по службе, имеющихся у квалифицированных сотрудников-женщин на должностях категории общего обслуживания и смежных категорий;
- g) необходимость более совершенных интерактивных средств контроля для оперативного представления руководителям департаментов и управлений необходимой информации.

### **III. Предлагаемые меры для выравнивания соотношения мужчин и женщин**

25. Генеральный секретарь по-прежнему полностью привержен делу обеспечения равной представленности мужчин и женщин в Секретариате. Ниже описываются конкретные меры, которые будут приняты для содействия ускорению прогресса в расширении представленности женщин в Секретариате с уделением особого внимания тем департаментам и управлениям, в которых женщины недопредставлены. Информация о мерах, принятие которых может впоследствии привести к внесению предложений, требующих утверждения Генеральной Ассамблеей, будет представляться на ее рассмотрение в надлежащем порядке.

#### **A. Повышение подотчетности**

26. Будут продолжать прилагаться усилия в целях строгого соблюдения принципа подотчетности руководителей департаментов и управлений перед Генеральным секретарем за обеспечение равной представленности мужчин и женщин в их подразделениях. С этой целью вопрос о гендерной сбалансированности будет по-прежнему включаться в повестку дня проводимых под председательством Генерального секретаря заседаний Группы старших руководителей, в годовые планы осуществления программ руководителей департаментов и управлений и в планы действий в области людских ресурсов.

## **В. Планирование в области людских ресурсов**

27. Осуществляемое в настоящее время планирование в области людских ресурсов будет расширено для охвата еще не участвующих в этом процессе департаментов и управлений, включая полевые миссии, планирование применительно к которым будет осуществляться в сотрудничестве с Департаментом операций по поддержанию мира. Подготовка планов действий в области людских ресурсов с учетом потребностей полевых миссий начнется в 2005 году, и эти планы будут включать целевые показатели в отношении представленности женщин.

28. В ходе четвертого цикла планирования в области людских ресурсов (2005–2006 годы) для отражения новых приоритетов в контексте реформы в области людских ресурсов будут определены новые области управления людскими ресурсами и внедрены соответствующие показатели. Кроме того, по ряду направлений управленческой деятельности, предусматриваемых департаментскими планами действий в области людских ресурсов (например, обеспечение мобильности и омоложения кадрового состава, профессиональная подготовка и организация служебной деятельности), будут подготавливаться данные с разбивкой по мужчинам и женщинам. Департаментские планы действий на четвертый цикл будут отражать специфику положения и потребностей каждого департамента и управления в том, что касается гендерных аспектов, в том числе в области управления.

## **С. Осуществление и анализ политики**

29. В настоящее время проводится обзор опыта использования системы отбора персонала. В этой связи Управление людских ресурсов, действуя в координации с Канцелярией Специального советника, проведет обзор рекомендованных мер, вытекающих из анализа, содержащегося в докладе об улучшении положения женщин в системе Организации Объединенных Наций (A/59/357), на предмет определения их осуществимости. Ряд ранее введенных специальных мер (см. ST/AI/1999/9) потерял свою актуальность, поскольку они были призваны дополнять предыдущую систему набора и расстановки кадров и продвижения по службе. Управление людских ресурсов в сотрудничестве с Канцелярией Специального советника разработает меры, согласующиеся с существующей системой отбора персонала. Будет определена будущая роль действующих на уровне департаментов координаторов по гендерным вопросам в процессах планирования и контроля, а также в других возможных областях в контексте системы отбора персонала, и будут подготовлены описания круга их ведения.

## **Д. Оказание конкретной поддержки департаментам и управлениям**

30. В настоящее время прилагаются согласованные усилия в направлении достижения цели обеспечения равного численного соотношения мужчин и женщин. С теми департаментами и управлениями, которые сталкиваются с трудностями в плане достижения установленных для них целевых показателей

соотношения мужчин и женщин, будут проводиться консультации в целях определения конкретных проблем, связанных с набором подходящих кандидатов-женщин на должности специалистов и выше и их удержанием на службе. Это позволит разработать конкретные меры и стратегии поддержки, учитывающие потребности каждого из этих департаментов и управлений и способные помочь им в достижении целевых показателей в отношении представленности мужчин и женщин, отраженных в департаментских планах действий в области людских ресурсов.

## **Е. Расширение контингента квалифицированных кандидатов-женщин**

31. В сотрудничестве с Канцелярией Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин и руководителями департаментов и управлений будут разработаны информационно-пропагандистские стратегии для расширения контингента квалифицированных кандидатов-женщин, особенно для заполнения должностей старших уровней и в профессиональных группах, в которых женщины существенным образом недопредставлены. В этой связи будут приниматься меры в целях получения содействия со стороны государств-членов и национальных учреждений.

32. Организованная на экспериментальной основе в 2004 году программа развития навыков руководящей деятельности, ориентированная на женщин, будет организована и в 2005 году. Продолжится расширение программ наставничества с учетом опыта осуществления таких программ для младших сотрудников категории специалистов. Будут по-прежнему осуществляться мероприятия, призванные обеспечить повышение осведомленности о гендерной проблематике и ее всесторонний учет сотрудниками и руководителями, в том числе в полевых миссиях.

33. Квалифицированных сотрудников-женщин на должностях категории общего обслуживания и смежных категорий следует рассматривать как потенциальных кандидатов на должности категории специалистов в Секретариате. С учетом нынешней ограниченности должностей, выделяемых сдавшим экзамены для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов, Генеральный секретарь предлагает увеличить долю должностей класса С-2, на которые могут переводиться успешно сдавшие такие экзамены кандидаты, до 25 процентов и внедрить практику занесения в список тех кандидатов, которые получили высокие баллы, но не получили назначений, предоставив им возможность подавать заявления на заполнение не подлежащих географическому распределению вакантных должностей в течение периода продолжительностью до трех лет (см. A/59/263, пункт 189).

## **Г. Интерактивные средства контроля**

34. Для целей планирования, контроля и подготовки отчетности будет создан веб-сайт, с тем чтобы обеспечить возможность получения на ежемесячной основе в онлайн-режиме информации о достижении целевых показателей, предусмотренных в планах действий в области людских ресурсов, включая статистические данные с разбивкой по мужчинам и женщинам. Это интерак

тивное средство контроля позволит руководителям департаментов и управлений иметь свободный доступ к самой последней информации, в том числе о прогрессе в достижении целевых показателей в отношении обеспечения равной представленности мужчин и женщин, и заблаговременно получать информацию об ожидаемых вакансиях.

#### **IV. Вывод и рекомендация**

35. Генеральный секретарь полностью привержен цели обеспечения равной представленности мужчин и женщин в Секретариате и будет прилагать усилия для совершенствования существующих и разработки новых стратегий, процедур и программ. Ожидается, что подробно описанные выше меры помогут ускорить прогресс в направлении достижения цели равной представленности мужчин и женщин, которая является одной из целей, требующих долгосрочных, целенаправленных и согласованных усилий, включая усилия по поддержке изменения культуры в Организации.

36. Генеральной Ассамблее предлагается принять к сведению настоящее добавление и содержащиеся в нем предложения относительно конкретных мер. Если осуществление вышеупомянутых мер приведет к выдвижению предложений, требующих утверждения Ассамблеей, эти предложения будут представлены на ее рассмотрение.

#### *Примечания*

<sup>1</sup> *Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, пятьдесят девятая сессия, Дополнение № 30 (A/59/30), тома I и II.*