



Distr.
GENERAL

A/53/376
14 September 1998
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Пятьдесят третья сессия
Пункты 106 и 122 предварительной 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 - 6	6
II. ОБЗОР НЫНЕШНЕГО СОСТОЯНИЯ ДЕЛ	7 - 23	7
A. Соотношение мужчин и женщин в Секретариате на должностях категории специалистов и выше	7 - 16	7
B. Назначения и продвижение по службе сотрудников на должностях категории специалистов и выше в Секретариате .	17 - 21	9
C. Женщины на должностях категории общего обслуживания и смежных категорий	22	10

* A/53/150.

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
D. Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше в организациях системы Организации Объединенных Наций	23	10
III. МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ В ЦЕЛЯХ ДОСТИЖЕНИЯ РАВЕНСТВА МЕЖДУ МУЖЧИНАМИ И ЖЕНЩИНАМИ	24 - 51	10
A. Специальные меры в интересах женщин	24 - 30	10
B. Объявление внешних вакансий на должности уровня С-5 и выше	31	12
C. Информационно-пропагандистская деятельность	32 - 37	12
D. Система мобильности персонала участвующих учреждений (ПАМС)	38 - 39	13
E. Посещение Координатором по делам женщин миссий по поддержанию мира в бывшей Югославии	40 - 43	14
F. Подготовка кадров, учитывающая гендерную проблематику, и учет гендерных аспектов в рамках основной деятельности	44 - 47	15
G. Профессиональная ориентация сотрудниц	48 - 49	16
H. Женщины на должностях категории общего обслуживания и смежных категорий	50	16
I. Прочие вопросы	51	17
IV. ВЫВОДЫ	52 - 63	17

Таблицы

1.	Соотношение мужчин и женщин на всех должностях категории специалистов и выше с назначениями сроком на один год и более в Секретариате Организации Объединенных Наций с разбивкой по департаментам или управлениям и по классам должностей по состоянию на 30 июня 1998 года	21
2.	Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, подлежащих географическому распределению, в Секретариате Организации Объединенных Наций с разбивкой по департаментам или управлениям и по классам должностей по состоянию на 30 июня 1998 года	23

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

Стр.

Таблицы (продолжение)

3.	Соотношение мужчин и женщин в Секретариате Организации Объединенных Наций на должностях категории Д-1 и выше, подлежащих географическому распределению, с разбивкой по департаментам и по классам должностей по состоянию на 30 июня 1998 года	25
4.	Соотношение между сотрудниками на должностях категории специалистов и выше, подлежащих географическому распределению, и всеми сотрудниками на должностях категории специалистов и выше в Секретариате Организации Объединенных Наций с разбивкой по полу и классу должности по состоянию на 30 июня 1998 года	27
5.	Соотношение и процентный показатель женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, в Секретариате Организации Объединенных Наций по состоянию на 30 июня 1988 года и 30 июня 1998 года	28
6.	Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, подлежащих географическому распределению, в Секретариате Организации Объединенных Наций с разбивкой по регионам по состоянию на 30 июня 1998 года	29
7.	Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, получивших назначение в Секретариате Организации Объединенных Наций за период с 1 июля 1996 года и 30 июня 1998 года	30
8.	Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, получивших повышение по службе в Секретариате Организации Объединенных Наций в течение периода с 1 июля 1996 года по 30 июня 1996 года	31

Приложения

I.	Заявление Административного комитета по координации о равенстве полов и учете гендерной проблематики в деятельности системы Организации Объединенных Наций: обязательство действовать	32
II.	Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше в организациях системы Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 1996 года	33

СОКРАЩЕНИЯ

ЦПМП	Центр по предупреждению международной преступности
ДВР	Департамент по вопросам разоружения
ДЭСВ	Департамент по экономическим и социальным вопросам
ДДГАКО	Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному обслуживанию
ДГВ	Департамент по гуманитарным вопросам
ДУ	Департамент по вопросам управления
ДПВ	Департамент по политическим вопросам
ДОИ	Департамент общественной информации
ДОПМ	Департамент операций по поддержанию мира
ДОПМ/ОУПОМТО ^a	Департамент операций по поддержанию мира/Отдел управления полевыми операциями и материально-технического обеспечения
ЭКА	Экономическая комиссия для Африки
ЕЭК	Европейская экономическая комиссия
ЭКЛАК	Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна
ЭСКАТО	Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана
ЭСКЗА	Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии
ВК/ЦПЧ	Верховный комиссар Организации Объединенных Наций/Центр по правам человека
МУНИУЖ	Международный учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций по улучшению положения женщин
МО	Межорганизационные органы
	Объединенная инспекционная группа
	Консультативный комитет по административным вопросам
	Международный вычислительный центр
	Комитет по координации систем информации
УКГД	Управление по координации гуманитарной деятельности
УЦВО	Управление централизованного вспомогательного обслуживания
УЛР	Управление людских ресурсов
УСВН	Управление служб внутреннего надзора
УПВ	Управление по правовым вопросам

^a Все сотрудники с назначениями сроком более одного года, направленные в миссии по поддержанию мира.

УППБС	Управление по планированию программ, бюджету и счетам
КГС	Канцелярия Генерального секретаря
ККООН	Компенсационная комиссия Организации Объединенных Наций
ЦНПООН	Центр Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (Хабитат)
ЮНКТАД	Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию
ЮНДКП	Международная программа Организации Объединенных Наций по контролю над наркотическими средствами
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
ЮНЕП	Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
ЮНФПА	Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения
УВКБ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций
ЮНИФЕМ	Фонд Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин
ОПФПООН	Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций и Комитет по пенсиям персонала Организации Объединенных Наций
ЮНОГ	Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве
ЮНОН	Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби
ЮНОВ	Отделение Организации Объединенных Наций в Вене
ЮНСКОМ	Специальная комиссия Организации Объединенных Наций, созданная Генеральным секретарем во исполнение резолюции 687 (1991) Совета Безопасности
УПООНИ	Управление Программы Организации Объединенных Наций по Ираку

І. ВВЕДЕНИЕ

1. В своей резолюции 52/96 от 12 декабря 1997 года Генеральная Ассамблея подтвердила цель обеспечить к 2000 году равное соотношение женщинам и мужчинам на должностях всех категорий в системе Организации Объединенных Наций при полном соблюдении принципа справедливого географического распределения в соответствии со статьей 101 Устава Организации Объединенных Наций и с учетом непредставленности или недопредставленности женщин из некоторых стран, особенно развивающихся стран, а также стран с переходной экономикой. Ассамблея также выразила обеспокоенность в связи с тем, что представленность женщин на должностях уровня Д-1 остается неприемлемо низкой, и призвала Генерального секретаря в полном объеме осуществить стратегический план действий по улучшению положения женщин в Секретариате (1995-2000 годы)¹, с тем чтобы достичь цели обеспечения равного соотношения женщинам и мужчинам, особенно на должностях уровня Д-1 и выше.

2. Неравенство между мужчинами и женщинами с точки зрения распределения полномочий и принятия решений на всех уровнях было определено в качестве одной из основных областей, вызывающих озабоченность, в Пекинской декларации и Платформе действий, принятых на четвертой Всемирной конференции по положению женщин². В марте 1998 года в поддержку Платформы действий Административный комитет по координации выступил с заявлением о равенстве полов и учете гендерной проблематики в деятельности системы Организации Объединенных Наций (АСС/1998/4). Заявление, содержащееся в приложении I к настоящему докладу, содержит в себе обязательство действовать, которое четко предусматривает, что равенство полов является одной из стратегических целей международного сообщества и организаций общей системы Организации Объединенных Наций.

3. Комиссия по международной гражданской службе рассмотрела вопрос о положении женщин в организациях общей системы на своей сорок седьмой сессии весной 1998 года³. Хотя Комиссия отметила, что за прошедшие 12 месяцев был достигнут реальный прогресс в деле увеличения представленности женщин в организациях, его темпы были слишком медленными, т.к. в течение периода 1984 и 1996 годов представленность женщин в среднем увеличивалась менее чем на 1 процентный пункт в год. Выводы Комиссии повторяют выводы, содержащиеся в докладе Генерального секретаря о составе Секретариата за 1996 год, в котором говорится, что при нынешних темпах и сохранении всех прочих факторов равная представленность мужчин и женщин в Секретариате будет обеспечена не ранее 2006 года в категории директоров и 2007 года в категории специалистов⁴.

4. С учетом низких темпов прогресса необходимы согласованные усилия и новые инициативы для достижения баланса между мужчинами и женщинами в целом и на каждом уровне должностей категории специалистов и выше к 2000 году. Установление четкой ответственности за достижение этой цели является одним из ключевых аспектов стратегии Генерального секретаря. В соответствии с подходом Генерального секретаря к реформе системы управления Организации на руководителей департаментов и управлений будет возложена главная ответственность и обязанность обеспечивать достижение баланса между мужчинами и женщинами в их подразделениях (см. пункт 29 ниже).

5. Настоящий доклад представляется Генеральной Ассамблее в соответствии с ее просьбой, содержащейся в резолюции 52/96. Он разбит на три раздела. В разделе II содержится обзор представленности женщин в Секретариате Организации Объединенных Наций. В разделе III рассматриваются меры, принятые для достижения равенства полов в Секретариате. В разделе IV содержатся выводы и стратегии, направленные на увеличение представленности женщин в Секретариате.

6. В целях представления более полных данных государствам-членам статистические данные, содержащиеся в разделе I, были расширены и теперь включают в себя, помимо данных о сотрудниках на должностях, подлежащих географическому распределению, данные о всех сотрудниках категории специалистов и выше, имеющих назначения сроком на один год и более.

II. ОБЗОР НЫНЕШНЕГО СОСТОЯНИЯ ДЕЛ

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

7. В соответствии с решением Генеральной Ассамблеи распространить сферу охвата цели обеспечения к 2000 году равного соотношения мужчинам и женщинам на должностях, подлежащих географическому распределению, на все категории должностей, была включена таблица 1, в которой содержится информация о гендерном соотношении сотрудников на всех должностях категории специалистов и выше с назначениями сроком на один год и более. Эта таблица содержит в себе данные о сотрудниках на должностях, подлежащих географическому распределению, а также о сотрудниках на должностях, требующих специальной языковой подготовки, и сотрудниках, направленных в конкретное управление, миссию, фонд или программу. На последние две группы сотрудников не распространяется действие системы желательных квот, используемых в качестве ориентира для сравнительной оценки представленности граждан каждого государства-члена. В таблице 2 содержатся лишь данные о гендерном соотношении сотрудников на должностях категории специалистов и выше, подлежащих географическому распределению. Дополнительная информация о составе персонала содержится в докладе Генерального секретаря о составе Секретариата.

8. По состоянию на 30 июня 1998 года показатель женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, составлял 36,9 процента, т.е. 885 женщин из 2400 сотрудников. Показатель женщин, имеющих назначения сроком на один год и более, был несколько ниже и составлял 34,6 процента, т.е. 1441 женщина из 4164 сотрудников.

Представленность женщин в департаментах и управлениях Секретариата

9. С учетом решений Генеральной Ассамблеи распространить сферу действия цели обеспечения равного соотношения мужчинам и женщинам на все категории должностей, а не только на должности, подлежащие географическому распределению, целесообразно рассмотреть вопрос о представленности женщин с разбивкой по департаментам на основе таблицы 1, которая включает в себя данные по всем сотрудникам с назначениями сроком на один год и более.

10. По состоянию на 30 июня 1998 года в большинстве департаментов представленность женщин достигла уровня "критической массы", при этом в двух департаментах была превышена цель обеспечения гендерного баланса в целом (ДУ/УЛР и ДОО). Однако в следующих восьми подразделениях⁵ женщины по-прежнему составляют менее 30 процентов всех сотрудников: ЮНЕП, ЭСКЗА, УГД, ЕЭК, ЦМП, ЦПООН, ЮНКТАД и ЭКА. Аналогичным образом обстоит дело с соотношением женщин и мужчин на должностях, подлежащих географическому распределению, в департаментах (таблица 2). Как указано в таблице 3, единственными подразделениями, в которых к 30 июня 1998 года был достигнут 50-процентный показатель на должностях уровня Д-1 и выше, были ДУ/УЛР (пять женщин по сравнению с тремя мужчинами) и ЦМП (одна женщина и один мужчина).

Представленность женщин в Секретариате с разбивкой

по классу должности

11. Как явствует из таблицы 4 и следующей за ней диаграммы, представленность женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, в каждом классе должности, за исключением уровня заместителя Генерального секретаря, выше соответствующих процентных показателей женщин в рамках более крупной группы сотрудников с назначениями сроком на один год и более. Однако статистические данные по обеим группам показывают, что гендерный баланс почти достигнут на уровне С-2, но что его не удастся достичь на должностях более высокого класса. Кроме того, больше всего женщин работают на должностях класса С-3 и меньше всего на должностях класса С-4.

12. Хотя женщины по-прежнему сконцентрированы на должностях более низкого класса, заметный прогресс был достигнут с точки зрения увеличения представленности женщин на должностях класса С-5 - Д-2, что явствует из таблицы 5 и следующей за ней диаграммы. Например, на должностях класса С-5 количество женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, увеличилось с 59 в июне 1988 года до 139 в июне 1998 года, что представляет собой увеличение на 18,9 процентных пункта за этот период. Что касается класса Д-1, то количество женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, увеличилось с 19 до 60 за этот же период, что представляет собой увеличение на 20,1 процентных пункта.

13. После представления последнего доклада Генерального секретаря об улучшении положения женщин число женщин на должностях класса Д-1 и выше, подлежащих географическому распределению, значительно увеличилось: с 62 до 79. Это согласуется с заметным увеличением представленности женщин на должностях этих классов, с 20,1 процента в июне 1997 года до 25,2 процента в июне 1998 года.

Представленность женщин в Секретариате по регионам

14. В таблице 6 и следующей за ней диаграмме содержатся данные о представленности женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, с разбивкой по регионам. Из 885 женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, наибольшие показатели по-прежнему приходятся на два региона - Северную Америку и Карибский бассейн (253 сотрудницы) и Западную Европу (207 сотрудниц). Эти данные согласуются с тенденцией в системе Организации Объединенных Наций. В Секретариате на женщин из этих регионов также приходится самая большая доля женщин-сотрудников по сравнению с мужчинами. По сравнению с общим количеством женщин число женщин из Восточной Европы (35 сотрудниц) и Ближнего Востока (36 сотрудниц) является самым малым. Восточная Европа меньше всего представлена женщинами по сравнению с мужчинами (14,2 процента) и за ней по этому показателю следует Африка (23,1 процента).

Представленность женщин на должностях, требующих специальной
языковой подготовки

15. Что касается соотношения мужчин и женщин на должностях, требующих специальной языковой подготовки, то процентный показатель женщин незначительно увеличился, с 36,1 процента (317 сотрудниц) в июне 1997 года до 37 (318 сотрудниц) в июне 1998 года.

Представленность женщин на должностях персонала, набираемого
для работы по проектам

/...

16. По состоянию на 30 июня 1998 года процентный показатель женщин на должностях персонала, набираемого для работы по проектам, составлял 26,6 процента (195 сотрудниц) по сравнению с 23,3 процента (177 сотрудниц) в июне 1997 года.

В. Назначения и продвижение по службе сотрудников на должностях категории специалистов и выше в Секретариате

17. В таблице 7 и следующей за ней диаграмме указывается число женщин и мужчин, назначенных в течение последних двух лет на должности С-2-Д-1 по итогам национальных конкурсных экзаменов, языковых экзаменов и через посредство органов по вопросам назначений и продвижения по службе. В таблице 8 и следующей за ней диаграмме указывается число женщин, повышенных в должности в течение последних двух лет до уровней С-3-Д-1.

18. За период с июня 1997 года пять мужчин и восемь женщин (61,5 процента) были переведены из категории общего обслуживания на должности уровня С-2 по итогам соответствующих экзаменов.

19. Как явствует из таблицы 7, произошло увеличение процентного показателя женщин, получивших назначения в течение периода 1 июля 1997 года-30 июня 1998 года (43,9 процента), по сравнению с предыдущим годом (41 процент). Однако если исключить назначения по итогам национальных конкурсных и языковых экзаменов, то процентный показатель назначений значительно уменьшится: с 42,5 процента до 37,9 процента. Это особенно заметно на должностях уровня класса С-5 и Д-1. Аналогичным образом, хотя число сотрудников, повышенных в должности, увеличилось со 144 до 265, число повышенных в должности женщин незначительно уменьшилось: с 47,9 процента до 46 процентов. Вместе с тем на уровне Д-1 процентный показатель женщин, повышенных в должности, увеличился значительно: с 31,3 процента до 56,0 процента.

20. Важно отметить, что незначительное число назначений, производимых каждый год, по сравнению с размером штата ограничивает возможности для увеличения общей представленности женщин в Секретариате. Вышеуказанные данные говорят о том, что первоочередное внимание следует уделять разработке комплексного плана приема на службу женщин, который должен учитывать будущие штатные потребности отдельных департаментов и управлений, а также влияние этих потребностей на штатное расписание Организации в целом.

21. Особую озабоченность вызывает уменьшение за период с июня 1997 года по июнь 1998 года процентных показателей женщин, повышенных в должности до уровня С-5 (с 56,8 процента до 35,6 процента), и назначенных на должности уровня С-5 (с 55,6 процента до 31,6 процента). Поэтому должностям этого класса будет уделяться особое внимание для обеспечения того, чтобы для заполнения вакантных должностей уровня С-5 выявлялось и рассматривалось достаточное число отвечающих предъявляемым требованиям кандидатам из числа женщин из Организации и со стороны.

С. Женщины на должностях категории общего обслуживания и смежных категорий

22. Большинство сотрудников на должностях категории общего обслуживания и смежных должностях - это женщины (4162 женщины по сравнению с 3539 мужчинами). Однако, хотя женщины составляют 56,7 процента сотрудников категории общего обслуживания, они недопредставлены на должностях службы охраны и должностях категории рабочих, где они составляют соответственно 4,5 процента и 3,2 процента от общего числа сотрудников.

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

23. В соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи в резолюции 52/96 в приложении II приводятся 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 1996 года. Эти статистические данные были почерпнуты из статистических таблиц, ежегодно составляемых секретариатом Консультативного комитета по административным вопросам (ККАВ)⁶. Дополнительная информация о положении женщин в организациях общей системы содержится в последнем докладе по этому вопросу, подготовленном Комиссией по международной гражданской службе (КМГС)³.

**III. МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ В ЦЕЛЯХ ДОСТИЖЕНИЯ РАВЕНСТВА
МЕЖДУ МУЖЧИНАМИ И ЖЕНЩИНАМИ**

A. Специальные меры в интересах женщин

24. Выполняя поставленные Генеральной Ассамблеей задачи в области улучшения положения женщин в Секретариате, Генеральный секретарь принял ряд специальных мер в интересах женщин в области приема на службу, повышения в должности и расстановки кадров. Эти меры, направленные на достижение равного соотношения мужчин и женщин в Секретариате, будут оставаться в силе до тех пор, пока Генеральный секретарь не убедится в том, что был достигнут значительный прогресс в деле обеспечения гендерного баланса.

25. В целях усиления последовательности в применении специальных мер для обеспечения равенства между мужчинами и женщинами в Секретариате рабочая группа под председательством Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин провела обзор и пересмотр специальных мер, направленных на достижение равенства между мужчинами и женщинами и содержащихся в административной инструкции ST/AI/412. Пересмотренная административная инструкция разъясняет и усиливает положения о специальных мерах и предусматривает усиление механизмов контроля за осуществлением этих мер, включая системы обеспечения отчетности руководителей.

26. Специальные методы, регулирующие отбор и расстановку кандидатов из числа женщин, применяются на уровне всего Секретариата для заполнения всех вакантных должностей категории специалистов и выше в каждом департаменте и управлении, в которых не достигнута цель равной представленности женщин и мужчин в целом и по каждому классу должности.

27. В руководящие принципы, регулирующие порядок рассмотрения и отбора кандидатов из числа женщин в тех случаях, когда их квалификация по существу аналогична квалификации кандидатов из числа мужчин или выше ее, были внесены уточнения, предусматривающие, что при сопоставлении квалификации и опыта кандидатов следует исходить из основных функций вакантной должности, а не из второстепенных соображений. Рекомендую выбрать кандидатов из числа мужчин на должности в департаментах и управлениях, в которых не достигнут гендерный баланс, руководители программ должны также в письменной форме обосновать, почему квалификация и опыт рекомендуемого кандидата определенно выше квалификации кандидатов из числа женщин, которые не были рекомендованы. В целях расширения возможностей женщин с точки зрения продвижения по службе эти руководящие принципы также применяются при рассмотрении и отборе кандидатов из числа женщин-сотрудников при временном назначении на должности более высокого уровня.

28. Поскольку была выражена определенная озабоченность в связи с тем, что отношение к мужчинам не является равным, важно подчеркнуть, что кандидатуры как мужчин, так и женщин подвергаются исчерпывающему рассмотрению в соответствии со статьей 101 Устава Организации Объединенных Наций, которая предусматривает, что при отборе сотрудников следует руководствоваться, главным образом, необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности. Как явствует из пунктов 19-21 и из таблиц 7 и 8, за последние два года было назначено и повышено в должности больше мужчин, чем женщин. В нескольких департаментах и местах службы мужчины по-прежнему составляют более 60 процентов сотрудников.

29. В рамках специальных мер Управление людскими ресурсами (УЛР) будет помогать департаментам и управлениям определять кандидатуры отвечающих предъявляемым требованиям женщин и будет обеспечивать, чтобы отвечающие предъявляемым требованиям женщины включались в списки кандидатов на вакантные должности. Управление также будет следить за представленностью женщин в различных профессиональных группах и определять и развивать источники набора кадров для увеличения группы кандидатов из числа женщин на должности в профессиональных группах, в которых женщины недопредставлены. В случае необходимости, Управление людскими ресурсами в консультации с Канцелярией Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин будет устанавливать профессиональные целевые показатели для приема на службу, расстановки кадров и продвижения по службе женщин.

30. В соответствии со стратегией Генерального секретаря, направленной на реформу системы управления Организации, на руководителей департаментов и управлений будет возложена главная ответственность и обязанности осуществлять специальные меры. В рамках новых специальных мер руководители департаментов и управлений будут разрабатывать планы действий с конкретными целями для достижения гендерного баланса в их департаментах, в том числе на должностях уровня Д-1 и выше. Эти планы будут включать в себя оценку соотношения мужчин и женщин в отдельных подразделениях на всех уровнях, а также оценки руководителей программ, связанных с факторами, которые способствовали достижению гендерного баланса в их департаментах или препятствовали ему. Осуществление планов действий, включая полномасштабное применение специальных мер в интересах женщин, будет отслеживаться и оцениваться Управлением людскими ресурсами и Канцелярией Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин и об этом будет докладываться Генеральному секретарю. Генеральный секретарь будет обеспечивать, чтобы каждый руководитель департамента нес ответственность за осуществление плана действий в его или ее департаменте.

В. Объявление внешних вакансий на должности уровня С-5 и выше

31. Существуют два основных средства для достижения цели обеспечения баланса между мужчинами и женщинами. Одно из них заключается в приеме на работу женщин, а другое - в расстановке кадров и продвижении по службе женщин. Хотя повышение показателя продвижения женщин по службе и расстановки кадров повышает представленность женщин с точки зрения классов должностей, цель равного соотношения мужчин и женщин в целом может быть достигнута лишь посредством приема на работу. С тем чтобы расширить возможности, связанные с приемом на работу женщин, и увеличить географическую представленность в рамках всего штата Секретариата, помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами в феврале 1998 года решила ввести требование об объявлении внешних вакансий на все незанятые должности уровня С-5 - Д-2, за исключением должностей С-5 в лингвистических службах⁷. Эта достойная поддержки инициатива, которая расширит группу кандидатов из числа женщин для отбора на должности старшего и более высокого директивного уровня. Следует отметить, что в соответствии

с положением 4.4 Положений о персонале и с учетом положений статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций при заполнении вакансий в максимальной степени учитываются необходимая квалификация и опыт лиц, уже состоящих на службе в Организации Объединенных Наций.

С. Информационно-пропагандистская деятельность

32. Цель обеспечения равенства полов означает не только достижение баланса между мужчинами и женщинами в штатном расписании, но и создание благоприятной рабочей среды без каких-либо притеснений, способствующей полному и равному участию женщин и мужчин в работе Организации. Одна из главных функций Канцелярии Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин заключается в расширении осведомленности и поддержке в отношении инициатив, направленных как на достижение гендерного баланса, так и создание рабочих условий, учитывающих гендерную проблематику.

33. Специальный советник по гендерным вопросам и Координатор по делам женщин совершили несколько официальных поездок в отделения вне Центральные учреждения, такие, как Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве, Отделение Организации Объединенных Наций в Вене, ЭСКАТО, ЭКЛАК и миссии по поддержанию мира, для получения из первых рук информации от сотрудников и администрации о реальном положении на местах, рассмотрении прогресса в деле достижения гендерного баланса, оценки условий службы, затрагивающих женщин сотрудников в этих регионах, и ознакомления руководителей и сотрудников с мерами, направленными на содействие достижению гендерного баланса и равенства в Секретариате.

34. Ежеквартальный бюллетень "Network", который издается Канцелярией Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин, является средством для распространения информации по гендерной проблематике и обмена ею. В нем регулярно обновляется гендерная статистика, содержатся недавние резолюции, административные инструкции, а также освещаются вопросы политики и вопросы, касающиеся гендерной проблематики. Кроме того, в этом бюллетене печатаются статьи по таким вопросам, как регулирование служебного роста, налаживание связей, роль женщин в деятельности по поддержанию мира и наставничество. Бюллетень выпускается в печатной и электронной форме. Он широко распространяется среди сотрудников в Секретариате, других организациях общей системы и постоянных представительств.

35. Координатор по делам женщин является членом "ORIGIN", сети старших специалистов по вопросам управления людскими ресурсами и гендерным вопросам в системе Организации Объединенных Наций и вне ее. В рамках этой системы осуществляется обмен идеями и опытом по гендерным вопросам, вызывающим общую озабоченность. Она также используется для распространения объявлений о вакантных должностях и для выявления отвечающих предъявляемым требованиям женщин для занятия должностей старшего уровня в организациях - участницах системы. На своем ежегодном заседании в июле 1998 года члены "ORIGIN" достигли согласия о том, что эта система должна определять наиболее эффективные практические методы в области управления людскими ресурсами в отдельных организациях для целей общего изучения и рассмотрения.

36. На электронную страницу "WomenWatch" (<http://www.un.org/womenwatch>), открытую Отделом по улучшению положения женщин, ЮНИФЕМ и МУНИУЖ, помещаются отдельные объявления о вакансиях в Секретариате Организации Объединенных Наций и указываются связи с электронными страницами Секретариата и других организаций, содержащими информацию о всех внешних вакансиях. Поскольку цель электронной страницы "WomenWatch" состоит в предоставлении последней информации о деятельности Организации Объединенных Наций в интересах женщин, и, поскольку она в конечном счете станет каналом для информации о

глобальной женской проблематике во всей системе Организации Объединенных Наций, она считается очень эффективным средством выхода на широкую и целевую аудиторию.

37. Секретариат в сотрудничестве с ЮНИСЕФ, ПРООН, ЮНФПА, ЮНИФЕМ, Комитетом персонала и Группой по равным правам женщин организовал третье ежегодное празднование дня "Возьмем наших дочерей на экскурсию на работу" 23 апреля 1998 года. Темой дня, помимо 50-й годовщины Всеобщей декларации прав человека, была "Представьте день, когда все девочки станут полноправными членами общества", и более 800 девочек, принявших участие в этом празднике, смогли пообщаться с видными деятелями женского движения, включая женщин-послов, известных женщин-общественных деятелей и сотрудниц Организации Объединенных Наций. Им также рассказали об основных рабочих программах Организации Объединенных Наций и рабочей обстановке в международной организации, в которой работают люди из многих стран.

D. Система мобильности персонала участвующих учреждений (ПАМС)

38. Консультативный комитет по административным вопросам (ККАВ) вместе с Координационным комитетом по информационным системам разрабатывают в настоящее время базу данных, известную как Система мобильности персонала участвующих учреждений (ПАМС), для содействия переводу сотрудников из одних учреждений в другие. Система, цель которой заключается в повышении, в частности, мобильности женщин, позволит заинтересованным сотрудникам организаций общей системы включать свои биографии в базу данных, в которой сотрудники кадровых служб участвующих организаций смогут производить поиск кандидатов, отвечающих их потребностям. Она также будет содействовать приему на работу супругов и других членов семьи, поскольку в эту базу данных можно будет включать их краткие биографии.

39. Первый этап этого проекта, который позволит сотрудникам составлять и представлять в электронной форме краткие автобиографии в организации по их выбору, находится на заключительной стадии разработки программного обеспечения. Цель второго этапа будет заключаться в создании поисковой базы данных кратких биографий, к которой будут иметь доступ сотрудники кадровых служб участвующих организаций. Если, как предусматривалось, система Организации Объединенных Наций и другие международные организации присоединятся к этой инициативе, то будет создан международный межучрежденческий реестр кандидатов.

E. Посещение Координатором по делам женщин миссий по поддержанию мира в бывшей Югославии

40. По приглашению Департамента по операциям по поддержанию мира Координатор по делам женщин посетила в июне 1998 года с официальным визитом миссии по поддержанию мира в бывшей Югославии. Цель этого визита заключалась в получении из первых рук конкретной информации о положении женщин, участвующих в операциях по поддержанию мира, выявлении проблем, вызывающих особую озабоченность, а также рассмотрении возможностей с точки зрения достижения гендерного баланса. Координатор встретилась со специальными представителями Генерального секретаря, военным и гражданским персоналом, руководством и персоналом в целом, для того чтобы рассказать им о политике Организации в отношении равенства полов и гендерного баланса и выслушать их идеи о мерах, которые можно принять для создания для женщин более благоприятных условий работы в рамках операций по поддержанию мира.

41. По возвращении Координатор по делам женщин встретилась с заместителем Генерального секретаря по операциям по поддержанию мира и его сотрудниками старшего звена для рассмотрения ее выводов по итогам миссии и обсуждения предложений и инициатив, направленных на улучшение положения женщин, работающих в операциях по поддержанию мира. Поскольку

/...

операции по поддержанию мира являются multidisciplinary и сопряжены с непосредственным взаимодействием с многочисленными элементами гражданского общества, было признано, что различные взгляды и жизненный опыт женщин придают новое измерение и динамику процессам установления мира и миростроительства. Соответственно, было достигнуто согласие относительно того, что увеличение представленности женщин на всех уровнях и профессиях окажет позитивное воздействие на операции по поддержанию мира и рабочие условия в миссиях. Низкая представленность женщин на должностях старшего и директивного уровней была определена в качестве одной из областей, вызывающих особую озабоченность. Было достигнуто согласие о том, что Канцелярия Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин будет поддерживать Департамент операций по поддержанию мира в его постоянных усилиях, направленных на выявление отвечающих предъявляемым требованиям женщин для назначения в миссии, в том числе на должности старшего директивного уровня.

42. По итогам миссии Координатора Департамент операций по поддержанию мира в настоящее время рассматривает вопрос о подготовке персонала миссий в целях обеспечения того, чтобы все сотрудники, направляемые в миссии, понимали гендерную проблематику и цели и политику Организации в области равенства между мужчинами и женщинами. Департамент также обратится к государствам-членам за советом и содействием для достижения целей установления общих подходов к подготовке кадров с упором на гендерную проблематику.

43. В июне 1998 года Специальный советник и Координатор по делам женщин после ее возвращения из бывшей Югославии участвовала в весьма полезном семинаре по вопросу о гендерном аспекте защиты детей и их прав в контексте международной деятельности по поддержанию мира, который был организован ЮНИСЕФ.

F. Подготовка кадров, учитывающая гендерную проблематику, и учет гендерных аспектов в рамках основной деятельности

44. Подготовка кадров, учитывающая гендерную проблематику, была включена в программы развития людских ресурсов по вопросам руководства, управления и администрации. На этих учебных курсах изучаются гендерные проблемы с помощью тематических исследований и целевых дискуссионных групп в целях расширения осведомленности участников об идеях и подходах, связанных с гендерной проблематикой, и об их воздействии на условия работы. Помимо этих курсов, которые касаются широких по сфере охвата вопросов управления, в ноябре и декабре 1997 года 188 сотрудников Службы безопасности и охраны прошли учебный курс по вопросу об оценке разнообразия, в рамках которого, в частности, рассматривались гендерные проблемы.

45. Учету гендерной проблематики в рамках основной деятельности и гендерным вопросам на рабочих местах было уделено основное внимание на нескольких семинарах, проведенных в мае 1998 года для 168 сотрудников Департамента по политическим вопросам. Цель этих семинаров заключалась в подключении руководителей и сотрудников всех уровней к дискуссии о возможных изменениях, которые позволят в большей мере учитывать гендерную проблематику в работе Департамента и в его административной практике. Участники проанализировали наиболее эффективные практические методы в отношении гендерных вопросов и вынесли рекомендации об усилении учета гендерной проблематики. После семинара заместитель Генерального секретаря по политическим вопросам учредил департаментскую управленческую консультативную группу, состоящую из сотрудников различных подразделений и сбалансированную с точки зрения классов должностей и пола, для вынесения ему рекомендаций по гендерным и административным вопросам.

46. В ноябре 1997 года Экономическая комиссия для Африки учредила программу по вопросам подготовки, учитывающей гендерную проблематику, и учета гендерных вопросов в рамках основной деятельности. Этот курс, который прошли 79 сотрудников категории специалистов и уровня директоров, был нацелен на расширение осведомленности о гендерной проблематике, понимание концепции учета гендерных аспектов в рамках основной деятельности и применение гендерного анализа при рассмотрении программ и проектов в разных секторах. Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана также организовала в июне 1998 года учебную подготовку, учитывающую гендерную проблематику, для 40 сотрудников категории специалистов. Что касается Отделения Организации Объединенных Наций в Вене, то в ноябре 1998 года подготовку по гендерной проблематике пройдут приблизительно 200 сотрудников.

47. Учебные программы по вопросам учета в рамках основной деятельности гендерной проблематики и по гендерным проблемам на рабочих местах будут организованы для других департаментов и управлений. Каждая программа будет составлена таким образом, чтобы учитывались особые потребности каждого департамента и управления и накопленный опыт по итогам осуществления первоначальной программы Департамента по политическим вопросам.

Г. Профессиональная ориентация сотрудниц

48. Одной из важных функций Канцелярии Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин является оказание консультативных услуг и помощи сотрудницам по вопросам контрактов и продвижения по службе, а также вопросам, связанным с условиями работы. За период с 1996 года к Координатору по делам женщин и Специальному советнику за советом и профессиональной ориентацией обратилось более 200 женщин из разных департаментов и мест службы.

49. Вопросы, доведенные до сведения Канцелярии Специального советника, можно подразделить на следующие категории: назначения и продвижения по службе в рамках специальных мер в интересах женщин; перевод из одних мест службы в другие по семейным причинам; притеснения на рабочих местах; сексуальные домогательства; расстановка кадров в рамках программы перераспределения персонала; задержки в ходе апелляционного процесса. Несколько дел были успешно урегулированы Канцелярией Специального советника в сотрудничестве с Управлением людскими ресурсами и соответствующими департаментами.

Н. Женщины на должностях категории общего обслуживания и смежных категорий

50. Сотрудники на должностях категории общего обслуживания и смежных категорий, большинство из которых женщины, вносят значительный вклад в работу и функционирование Организации. Однако их вклад не всегда полностью признается, а их способности - используются. Например, возможности для перевода в категорию специалистов ограничиваются количеством должностей, отведенных для экзаменов для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов. Кроме того, наблюдается ощутимая недостаточность мобильности сотрудников категории общего обслуживания при переходе из одного департамента в другой: из общего числа 168 сотрудников категории общего обслуживания, которые были повышены в должности за период с 1 июля 1997 года по 30 июня 1998 года, лишь четыре сотрудника перешли в другие департаменты и управления. Поэтому следует принять меры, направленные на содействие переводу сотрудников на разные должности и в разные департаменты. Руководители департаментов должны играть ведущую роль в содействии подготовке кадров и продвижению по службе сотрудников этих категорий с помощью таких средств, как регулируемая ротация

должностей и назначений, выполнение различных обязанностей на одной должности и перевод на другие должности, а также приобретение профессиональных навыков в других областях.

I. Прочие вопросы

51. События, касающиеся рабочих и семейных вопросов, совершенствование гендерного компонента в системе служебной аттестации, создание реестра профессиональных навыков сотрудников и состояние проводимого в Организации Объединенных Наций обследования по проблеме притеснений рассматриваются в докладах Генерального секретаря Генеральной Ассамблее по вопросу об управлении людскими ресурсами.

IV. ВЫВОДЫ

52. За период после представления последнего доклада Генерального секретаря об улучшении положения женщин в Секретариате (A/52/408) был достигнут значительный прогресс с точки зрения увеличения представленности женщин на должностях класса Д-1 и выше. В то время как прогресс, достигнутый на должностях самого высокого уровня, вселяет оптимизм, озабоченность вызывают медленные темпы увеличения общей представленности женщин. В значительной степени незначительное увеличение доли женщин по сравнению с мужчинами на должностях категории специалистов и выше вызвано низкой сменяемостью персонала: относительно небольшое число ежегодных назначений по сравнению с общим штатом ограничивает возможности для значительного увеличения представленности женщин.

53. Как указывается в разделе II настоящего доклада, в настоящее время осуществляются стратегии для содействия достижению цели обеспечения гендерного баланса в Секретариате. Однако опыт показывает, что приверженность и подотчетность руководства имеют ключевое значение для успешного осуществления мер, направленных на улучшение гендерного баланса. Это особенно актуально в условиях организации, в которой возможности, связанные с назначениями и повышением в должности, являются незначительными. В таких условиях прогресс зависит от тщательного и целевого планирования.

54. Канцелярия Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин в настоящее время проводит анализ представленности женщин в целом и по классам должностей и профессиям в каждом департаменте и управлении. На основе этого анализа Генеральный секретарь поручит руководителям программ разработать планы действий с конкретными целями для достижения гендерного баланса в их департаментах. Эти планы будут составляться с учетом кадровых потребностей отдельных подразделений и планируемых вакансий в течение периода до 2000 года, включая данные о числе выходящих на пенсию мужчин и женщин, а также наличие отвечающих предъявляемым требованиям женщин для включения в списки кандидатов. В каждом плане будет определяться разрыв между нынешней представленностью женщин и числами, которые необходимы для достижения цели обеспечения равенства полов. Поскольку возможности для увеличения представленности женщин в разных департаментах разные, каждое подразделение будет устанавливать свои конкретные показатели назначений женщин. В свою очередь, эти показатели будут пересматриваться и корректироваться с учетом их воздействия на штатное расписание Секретариата в целом.

55. Был разработан образец плана действий, учитывающего гендерные вопросы, с примерами разных стратегий, которые можно было бы предусмотреть для увеличения представленности женщин. Этот план основан на штатной структуре департамента, который, хотя и является гипотетическим, отражает многие характеристики, типичные для департаментов и управлений в Секретариате. Как образец департамент представляет собой небольшую организацию, занимающуюся рассмотрением и анализом событий в социальной сфере в определенных секторах. В бюджете по программам на 1998-1999 годы были утверждены в общей сложности

109 должностей. Из 109 должностей 10 - в настоящее время вакантны, а 6 должностей разрешено занять лишь с 1 января 1999 года. Женщины и мужчины занимают 26 и 67 из остальных 93 должностей (28 процентов женщин). Помимо 16 вакантных должностей в нынешнем штатном расписании еще 10 должностей станут вакантными в результате выхода сотрудников на пенсию к 2000 году. Из этих 10 должностей лишь одну занимает женщина.

56. На основе вышеуказанного штатного расписания были разработаны следующие сценарии для иллюстрации воздействия различных целей в области приема на работу и продвижения по службе на представленность женщин. В одном сценарии предполагается, что половину из 26 вакансий, которые по плану освободятся в период до 2000 года, займут женщины. В соответствии с этим сценарием процентный показатель женщин в Департаменте увеличится с 28 до 35 процентов. Если бы все вакансии были заполнены женщинами, то показатель представленности женщин увеличился бы до 47 процентов, что на три процентных пункта ниже цели обеспечения равенства полов. Хотя такие сценарии полезны с точки зрения определения возможностей и ограничений в отношении увеличения общей представленности женщин в Департаменте, при разработке реальных и конкретных департаментских планов обеспечения гендерного баланса следует учитывать такие факторы, как распределение сотрудников по признаку пола, класса должности и профессии.

57. Как указывается в разделе I настоящего доклада, женщины сконцентрированы на нижних должностях категории специалистов, при этом их большинство занимает должности уровня С-3. В то время как обычно будет существовать достаточное количество женщин, отвечающих предъявляемым требованиям для назначения на должности уровня С-3, группа отвечающих предъявляемым требованиям женщин уменьшается по размеру с каждым последующим классом из-за более низкой представленности женщин на этих уровнях и соответствующих вариаций в их представленности с разбивкой по профессиональным группам. В случае департамента, приведенного в качестве образца, большинство вакансий приходится на должности класса С-4 и выше по профессиям, на которых женщины недопредставлены. Кроме того, несколько женщин, которые в ином случае имели бы право на продвижение по службе и назначение на вакантные должности С-5 и Д-1, были лишь недавно назначены на свои нынешние должности, из-за чего еще более уменьшается список отвечающих предъявляемым требованиям внутренних кандидатов из числа женщин.

58. С учетом гендерного распределения персонала по классам должностей и профессиям в департаменте, приведенном в качестве образца, для достижения гендерного баланса можно осуществлять несколько стратегий. Они включают в себя заблаговременную оценку потенциальных кандидатов из числа женщин из департамента с учетом квалификации, компетенции и профессиональных навыков, необходимых для занятия предстоящих вакансий. Пробелы в профессиональном или управленческом опыте подходящих кандидатов из числа женщин можно было бы заполнять с помощью целевых программ подготовки кадров, изменения планов работы для расширения диапазона профессиональных навыков и опыта женщин или ротации женщин на различных должностях и в различных организационных подразделениях. В целях расширения списка кандидатов из числа женщин следует также предпринять усилия, направленные на выявление квалифицированных женщин из других департаментов и управлений Секретариата и других организаций системы Организации Объединенных Наций. В свою очередь сотрудники кадровых служб могли бы проводить поиск для определения кандидатов из числа женщин со стороны.

59. Поскольку в департаменте, приведенном в качестве образца, женщины недопредставлены в основных профессиях, связанных с программой работы департамента, можно было бы также устанавливать профессиональные цели. В свою очередь можно было бы разрешить объявлять внешние вакансии на должности уровня С-4 для достижения этих целей в случаях, когда

отсутствует достаточное количество внутренних кандидатов из числа женщин на должностях уровня С-3.

60. В целях максимального расширения возможностей для увеличения представленности женщин в целом в Секретариате департаменты и управления должны стремиться к повышению показателя приема на работу и продвижения по службе женщин до более 50 процентов всех вакансий. Как показывают статистические данные за год с 1 июля 1997 года по 30 июня 1998 года, процентные показатели назначений и повышений в должности в диапазоне от 41 до 46 процентов не оказывают значительного воздействия на увеличение представленности женщин в целом в Секретариате. Поэтому Генеральный секретарь поручит руководителям департаментов, чтобы они в своих планах действий, учитывающих гендерную проблематику, устанавливали конкретные цели для назначений и продвижений по службе женщин, превышающие 50 процентов, до тех пор пока не будет достигнута эта цель.

61. С учетом нынешнего распределения сотрудников по возрасту и полу больше мужчин, чем женщин, достигнут пенсионного возраста в 1998 году и в последующие годы. К 31 декабря 2000 года на пенсию выйдут около 400 сотрудников, большинство из которых мужчины. В связи с их выходом на пенсию откроются столь необходимые возможности для увеличения представленности женщин в Секретариате, особенно на должностях старшего уровня. Увеличение показателя сменяемости в результате выхода на пенсию свидетельствует о необходимости упреждающего планирования по вопросам людских ресурсов, элементы которого будут отражаться в департаментских планах действий, учитывающих гендерную проблематику.

62. Помимо разработки и осуществления планов действий, учитывающих гендерную проблематику, будут осуществляться имеющиеся стратегии для достижения равенства полов. Они включают в себя применение в полном объеме пересмотренных специальных мер в интересах женщин и наблюдение за этим, постоянные усилия в области информационно-пропагандистской деятельности в целях содействия расширению осведомленности о гендерной проблематике и средствах для достижения равенства полов, а также расширения возможностей профессиональной подготовки в областях учета гендерной проблематики и ее актуализации, охарактеризованной в разделе II настоящего доклада. Связанные с рабочими/семейными вопросами инициативы будут по-прежнему рассматриваться в рамках реформы системы управления людскими ресурсами в целях улучшения условий работы, что расширит возможность Секретариата с точки зрения набора и удержания персонала.

63. Генеральный секретарь привержен делу достижения цели обеспечения гендерного баланса в Секретариате и обяжет всех руководителей стремиться к достижению целей в области равенства полов, изложенных в заявлении Административного комитета по координации равенства полов и учета гендерной проблематики в деятельности системы Организации Объединенных Наций. Приверженность и активная поддержка государств-членов также имеют очень важное значение. По-прежнему существует слишком мало возможностей для мужчин и женщин на равной основе представлять правительство на международном уровне и участвовать в работе международных организаций. Поэтому государства-члены очень помогли бы Генеральному секретарю в его работе, если бы они предлагали больше кандидатов из числа женщин из более широкого профессионального круга для назначения в состав межправительственных и экспертных органов, а также на должности в Секретариате.

Примечания

¹ A/49/587 и Corr.1, раздел IV.

² 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, приложения I и II.

³ ICSC/47/CRP.6/Add.11.

⁴ A/52/580, пункт 56.

⁵ За исключением ДОПМ/ОУПОМТО и МО. Первый включает всех сотрудников с назначением сроком на один год и более, направленных в миссии по поддержанию мира. Межправительственными органами являются: Объединенная инспекционная группа (ОИГ), Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам (ККАВ), Международный вычислительный центр (МВЦ) и Координационный комитет по информационным системам (ККИС).

⁶ ACC/1998/PER/R.9.

⁷ Поскольку должности в лингвистических службах заполняются исключительно сотрудниками, сдавшими конкурсные языковые экзамены, объявление внешних вакансий на эти должности не является целесообразным.

Таблица 1

Соотношение мужчин и женщин на всех должностях категории специалистов и выше с назначениями сроком на один год и более в Секретариате Организации Объединенных Наций с разбивкой по департаментам или управлениям и по классам должностей по состоянию на 30 июня 1998 года^a

Департамент/ управление	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Всего	Число женщин (в процентах)
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		
ЦПМП					1		1		2		4		2	2					9	3	12	25,0
	1				1		2		2	3	3	4	1	1	2				12	8	20	40,0
ДВР																						
ДЭСВ	1		1	1	9	2	24	7	35	26	48	39	27	22	16	17			161	114	275	41,5
ДДГАКО	1		1		2	1	8	4	65	36	130	74	110	94	11	16			328	225	553	40,7
ДУ	1						4	3	6	1	3	6		2	1	2			15	14	29	48,3
УЦВО			1		1		7	1	14	3	24	10	23	16	7	4			77	34	111	30,6
УЛР				1	1	2	2	2	6	11	10	9	10	8	2	7			31	40	71	56,3
УППБС			1		4		2	2	6	6	16	16	14	10	9	7			52	41	93	44,1
ДПВ	1		2		4	1	7	6	14	7	21	7	11	12	5	3			65	36	101	35,6
ДОИ	1				4	1	9	6	17	16	35	35	30	38	24	30			120	126	246	51,2
ДОПМ	1		2		2		11	2	11	4	28	10	18	15	8	5			81	36	117	30,8
ДОПМ/УОПОМТО	1	1	5		9		15		23	4	79	12	79	32	40	25	2	7	253	81	334	24,3
ЭКА	1					1	6	4	27	4	35	8	38	13	18	7			125	37	162	22,8
ЕЭК	1						7	2	14	2	17	7	22	11	6	4			67	26	93	28,0
ЭКЛАК	1				1		6	3	13	4	36	14	23	13	21	12			101	46	147	31,3
ЭСКАТО	1					1	8	2	19	3	31	12	31	12	12	15			102	45	147	30,6
ЭСКЗА	1					1	6		13	3	22	4	6	11	6	3			54	22	76	28,9
ВК/ЦПЧ		1	1		1		2	1	10	6	21	4	22	15	17	9	1	1	75	37	112	33,0
МО					12		3		3	1	1	2		1		1			19	5	24	20,8
УКГД	1				3		3		13	4	25	6	12	10	3	4	2	1	62	25	87	28,7
УСВН	1					1	2	1	9	3	17	9	11	2	4	5			44	21	65	32,3
УПВ	1		1		3		5	3	11	6	8	6	9	8	7	10			45	33	78	42,3
КГС	3	1	1	1	2	2	4		2	3	2	1	3	3	2	1			19	12	31	38,7
ККООН			1		2		4		2		6	4	17	6	11	10			43	20	63	31,7
ЦНПООН					1		2	1	5	2	15	3	8	3	1	1			32	10	42	23,8
ЮНКТАД	1		1		1	1	15	2	37	4	38	8	34	22	20	8			147	45	192	23,4
ЮНДКП	1				3		6	2	16	4	13	8	15	13	4	9			58	36	94	38,3

/...

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
ЦПМП					1			1	2		4		2	2					9	3	12	25,0
ЮНЕП	1		1		6	3	25	4	40	5	51	21	34	26	11	10			169	69	238	29,0
ОПФПООН					1		2	1	5	3	6	5	7	7		1			21	17	38	44,7
ЮНОГ	1				2	1	6	2	25	20	75	48	88	33	16	14			213	118	331	35,6
УПООНИ	1		1				1		1		1	2		1	1				6	3	9	33,3
ЮНОН							1		3	1	16	7	10	7	7	4			37	19	56	33,9
ЮНОВ					2		3	2	13	4	29	13	20	10	6	5			73	34	107	31,8
ЮНСКОМ							1	1	1	1	2		2	1	1				7	3	10	30,0
Всего	24	3	20	3	78	18	209	65	483	200	868	414	737	480	299	249	5	9	2 723	1 441	4 164	34,6

Источник: Human Resources Management and Management Information System Service, OHRM.

^a Включая 11 инспекторов ОИГ на должностях класса Д-2, из которых все мужчины.

Таблица 2

Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше,
подлежащих географическому распределению, в Секретариате Организации
Объединенных Наций с разбивкой по департаментам или управлениям и
по классам должностей по состоянию на 30 июня 1998 года

Департамент/ управление	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Всего	Число женщин (в процентах)
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		
ЮНСКОМ								1											0	1	1	100,0
УЛР				1	1	2	2	2	6	11	9	9	10	8	2	7			30	40	70	57,1
ДОИ	1				4	1	9	6	17	16	35	35	30	37	23	30			119	125	244	51,2
ДУ	1						4	3	6	1	2	6		2	1	2			14	14	28	50,0
ОПФПООН							2	1	4	3	6	5	4	6		1			16	16	32	50,0
УПООНИ	1								1			2							2	2	4	50,0
ДДГАКО	1		1		2	1	8	4	8	3	4	8	4	9	1	1			29	26	55	47,3
ЮНДКП	1				2		2	1	5	1	6	7	7	6	3	6			26	21	47	44,7
КГС	1	1		1	2	2	2		2	3	2	1	3	2	2	1			14	11	25	44,0
ЮНЕП	1				1	1	1		2	2	1	2	1	1	2	1			9	7	16	43,8
УППБС			1		4		2	2	6	6	15	16	14	7	9	7			51	38	89	42,7
ЮНОГ	1				2		5	2	5	7	9	8	19	11	13	12			54	40	94	42,6
ДЭСВ	1		1	1	9	2	21	7	35	26	48	39	26	22	16	17			157	114	271	42,1
УПВ	1		1		3		5	3	10	6	7	5	9	6	7	9			43	29	72	40,3
ДВР	1				1		2		2	3	3	4	1	1	2				12	8	20	40,0
ДОПМ	1		2		2		9	2	5	3	14	8	10	13	6	5			49	31	80	38,8
ДПВ	1		2		4	1	7	6	13	7	18	7	11	12	5	3			61	36	97	37,1
ВК/ЦПЧ		1	1		1		2	1	9	6	15	4	14	11	5	4			47	27	74	36,5
ЮНОН							1		1	1	4	1	3	1	2	3			11	6	17	35,3
УКГД	1				3		2		7	4	6	4	5	2		3			24	13	37	35,1
ЭСКАТО	1					1	8	2	18	3	26	10	20	10	12	15			85	41	126	32,5
УСВН	1						1	1	6	2	13	7	9	2	4	4			34	16	50	32,0
ЮНОВ					2		2	2	8	2	8	3	8	5	4	2			32	14	46	30,4
ЦНПООН					1		1	1	4	2	10	3	6	3	1	1			23	10	33	30,3
ЭСКЗА	1					1	6		12	3	20	4	4	10	6	3			49	21	70	30,0
ЭКЛАК	1				1		6	3	13	4	35	12	21	11	20	11			97	41	138	29,7
УЦВО			1		1		7	1	13	3	23	8	18	11	7	4			70	27	97	27,8
ЕЭК	1						7	2	14	2	17	7	21	8	6	4			66	23	89	25,8
ЦПМП					1			1	2		4		2	2					9	3	12	25,0
ДОПМ/УОПОМТО	1				1		4		4	1	2		1	2		1			13	4	17	23,5
ЭКА	1					1	6	4	26	4	34	8	33	11	15	7			115	35	150	23,3
ЮНКТАД	1		1		1	1	15	2	37	4	38	8	34	21	19	8			146	44	190	23,2

/...

Департамент/ управление	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Всего	Число женщин (в процентах)
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		
ЮНСКОМ							1												0	1	1	100,0
МО					1				3		1					1			5	1	6	16,7
ККООН			1		1				1										3	0	3	0,0
Всего	22	2	12	3	51	14	149	60	305	139	435	241	348	253	193	173			1 515	885	2 400	36,9

Источник: Human Resources Management and Management Information System Service, OHRM.

Таблица 3

Соотношение мужчин и женщин в Секретариате Организации Объединенных Наций на должностях категории Д-1 и выше, подлежащих географическому распределению, с разбивкой по департаментам и по классам должностей по состоянию на 30 июня 1998 года

Департамент/ управление	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		Итого		Всего	Число женщин (в процентах)
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		
ЮНСКОМ							1		0	1	1	100,0
УЛР				1	1	2	2	2	3	5	8	62,5
ЦПМП					1			1	1	1	2	50,0
КГС	1	1		1	2	2	2		5	4	9	44,4
ЭКА	1					1	6	4	7	5	12	41,7
ДУ	1						4	3	5	3	8	37,5
ДПВ	1		2		4	1	7	6	14	7	21	33,3
ДОИ	1				4	1	9	6	14	7	21	33,3
ВК/ЦПЧ		1	1		1		2	1	4	2	6	33,3
УСВН	1						1	1	2	1	3	33,3
ЦНПООН					1		1	1	2	1	3	33,3
ОПФПООН							2	1	2	1	3	33,3
ЮНОВ					2		2	2	4	2	6	33,3
ДДГАКО	1		1		2	1	8	4	12	5	17	29,4
ЭКЛАК	1				1		6	3	8	3	11	27,3
ЭСКАТО	1					1	8	2	9	3	12	25,0
ЮНЕП	1				1	1	1		3	1	4	25,0
ДЭСВ	1		1	1	9	2	21	7	32	10	42	23,8
УПВ	1		1		3		5	3	10	3	13	23,1
УППБС			1		4		2	2	7	2	9	22,2
ЕЭК	1						7	2	8	2	10	20,0
ЮНОГ	1				2		5	2	8	2	10	20,0
ЮНДКП	1				2		2	1	5	1	6	16,7
ЮНКТАД	1		1		1	1	15	2	18	3	21	14,3
ДОПМ	1		2		2		9	2	14	2	16	12,5
ЭСКЗА	1					1	6		7	1	8	12,5
УЦВО			1		1		7	1	9	1	10	10,0
ДВР	1				1		2		4	0	4	0,0
ДОПМ/ОУПОМТО	1				1		4		6	0	6	0,0
МО					1				1	0	1	0,0
УКГД	1				3		2		6	0	6	0,0

/...

Департамент/ управление	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		Итого		Всего	Число женщин (в процентах)
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		
ЮНСКОМ							1		0	1	1	100,0
ККООН			1		1				2	0	2	0,0
УПООНИ	1								1	0	1	0,0
ЮНОН							1		1	0	1	0,0
Всего	22	2	12	3	51	14	149	60	234	79	313	25,2

Источник: Human Resources Management and Management Information System Service, OHRM.

Таблица 4

Соотношение между сотрудниками на должностях категории специалистов и выше, подлежащих географическому распределению, и всеми сотрудниками на должностях категории специалистов и выше в Секретариате Организации Объединенных Наций с разбивкой по полу и классу должности по состоянию на 30 июня 1998 года

Класс должности	Сотрудники на должностях, подлежащих географическому распределению			Все сотрудники		
	Мужчины	Женщины	Процент женщин	Мужчины	Женщины	Процент женщин
ЗГС	22	2	8,3	24	3	11,1
ПГС	12	3	20,0	20	3	13,0
Д-2	51	14	21,5	78	18	18,8
Д-1	149	60	28,7	209	65	23,7
С-5	305	139	31,3	483	200	29,3
С-4	435	241	35,7	868	414	32,3
С-3	348	253	42,1	737	480	39,4
С-2	193	173	47,3	299	249	45,4
С-1	--	--	--	5	9	64,3
Всего	1 515	885	36,9	2 723	1 441	34,6

Источник: Human Resources Management and Management Information System Service, OHRM.

/...

Таблица 5
Соотношение и процентный показатель женщин на должностях, подлежащих
географическому распределению, в Секретариате Организации Объединенных
Наций по состоянию на 30 июня 1988 года и 30 июня 1998 года

Класс должности	30 июня 1988 года		30 июня 1998 года	
	Количество	Проценты	Количество	Проценты
ЗГС	2	7,7	2	8,3
ПГС	1	5,3	3	20,0
Д-2	5	5,7	14	21,5
Д-1	19	8,6	60	28,7
С-5	59	12,4	139	31,3
С-4	162	23,3	241	35,7
С-3	251	39,0	253	42,1
С-2	137	43,2	173	47,3
С-1	27	73,0	-	-
Всего	663	26,3	885	36,9

Источники: доклад Генерального секретаря об улучшении положения женщин в Секретариате (A/C.5/43/14, 14 октября 1988 года); Human Resources Management and Management Information System Service, OHRM.

Таблица 6

/ ...

Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов
и выше, подлежащих географическому распределению, в Секретариате
Организации Объединенных Наций с разбивкой по регионам по
состоянию на 30 июня 1998 года

Регион	Мужчины	Женщины	Всего	Процент женщин
Африка	277	83	360	23,1
Азия и Тихий океан	239	192	431	44,5
Восточная Европа	212	35	247	14,2
Западная Европа	345	207	552	37,5
Латинская Америка	128	75	203	36,9
Ближний Восток	69	36	105	34,3
Северная Америка и Карибский бассейн	233	253	486	52,1
Другие	12	4	16	25,0
Всего	1 515	885	2 400	36,9

Источник: Human Resources Management and Management Information System Service, OHRM.

/...

Таблица 7

Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, получивших назначение в Секретариате Организации Объединенных Наций за период с 1 июля 1996 года и 30 июня 1998 года

Класс должности	Назначения за период с 1 июля 1996 года по 30 июня 1997 года			Назначения за период с 1 июля 1997 года по 30 июня 1998 года		
	Мужчины	Женщины	Процент женщин	Мужчины	Женщины	Процент женщин
Д-1	7	5	41,7	5	1	16,7
С-5	4	5	55,6	13	6	31,6
С-4	7	2	22,2	22	15	40,5
С-3 ^a	12	8	40,0	35	26	42,6
С-2	19	14	42,4	27	32	54,2
Всего	49	34	41,0	102	80	43,9

^a 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.

Источники: Секретариат Совета по назначениям и повышению в должности, сектор IV; Human Resources Management and Management Information System Service, OHRM.

/...

Таблица 8

Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, получивших повышение по службе в Секретариате Организации Объединенных Наций в течение периода с 1 июля 1996 года по 30 июня 1998 года

Класс должности	1 июля 1996 года- 30 июня 1997 года			Повышение в должности в департаменте/ управлении	Повышение в должности с переводом в другой департа- мент/управление	1 июля 1997 года- 30 июня 1998 года			Повышение в должности в департаменте/ управлении	Повышение в должности с переводом в другой департа- мент/управление
	Мужчины	Женщин ы	% женщин			Мужчин ы	Женщин ы	% женщин		
Д-1	11	5	31,3	12	4	11	14	56,0	23	2
С-5	19	25	56,8	39	5	38	21	35,6	55	4
С-4	32	24	42,9	52	4	61	49	44,5	104	6
С-3	13	15	53,6	25	3	33	38	53,5	56	15
Всего	75	69	47,9	128	16	143	122	46,0	238	27

Источники: Секретариат Совета по назначениям и повышению в должности.

Приложение I

Заявление Административного комитета по координации о равенстве полов и учете гендерной проблематики в деятельности системы Организации Объединенных Наций: обязательство действовать^a

* * *

1. Устав Организации Объединенных Наций утверждает "... веру в основные права человека, в достоинство и ценность человеческой личности, в равноправие мужчин и женщин ...".
2. Мы подтверждаем нашу приверженность сотрудничеству со всеми членами международного сообщества в целях поддержки этих принципов Устава посредством содействия достижению равенства полов.
3. Мы твердо убеждены, что важнейшие цели Организации Объединенных Наций в области мира, устойчивого развития и прав человека не могут быть достигнуты, если не будут ликвидированы все формы дискриминации по признаку пола. Система Организации Объединенных Наций находится в уникальном положении с точки зрения преобразований и является платформой для эффективного достижения равенства полов.
4. Равенство полов является одной из основных стратегических целей международного сообщества на глобальных конференциях Организации Объединенных Наций, особенно конференциях, проведенных в Найроби и Пекине, была сформулирована всеобъемлющая глобальная повестка дня для достижения этой цели.
5. Мы обязуемся решительно поддерживать национальные, региональные и международные усилия, направленные на осуществление Пекинской декларации и Платформы действий и других глобальных соглашений.
6. До настоящего времени система Организации Объединенных Наций добилась значительного прогресса в улучшении положения женщин и отстаивании их прав человека. Мы полны решимости ускорить этот прогресс и обязуемся обеспечивать учет гендерной проблематики в деятельности всех наших учреждений, в рамках их политики и программ посредством выполнения конкретных рекомендаций относительно актуализации гендерной проблематики в основной деятельности, разработанных Экономическим и Социальным Советом в 1997 году в его согласованных выводах.
7. Мы обязуемся обеспечить, чтобы институциональная культура учитывала гендерную проблематику и реагировала на нее и чтобы наша кадровая политика, бюджеты по программам и ассигнования отражали нашу приверженность целям достижения равенства полов.

^a АСС/1998/4.

Приложение II

Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше в организациях системы Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 1996 года

Организация	С-1		С-2		С-3		С-4		С-5		Д-1		Д-2		НД ^а		Итого		Всего	Число женщин (в процен- тах)
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		
ЮНФПА	1	6	18	19	12	18	33	36	57	28	16	8	8	6	1	1	146	122	268	45,5
ЮНАИДС	0	0	0	0	3	2	11	16	27	12	2	2	1	2	1	0	45	34	79	43,0
ЮНИСЕФ	0	5	31	37	132	114	214	128	104	45	22	10	12	4	0	2	515	345	860	40,1
КМГС	0	0	1	1	2	2	3	2	2	0	0	1	1	0	0	0	9	6	15	40,0
ПАОЗ	4	3	7	10	14	19	20	21	48	10	15	4	1	0	1	1	110	68	178	38,2
ПРООН	24	15	97	111	77	86	141	88	174	63	104	19	35	10	8	1	660	393	1 053	37,3
ЮНИТАР	0	0	1	1	3	1	2	0	0	2	1	0	0	0	0	0	7	4	11	36,4
ЮНЕСКО	18	23	59	86	103	105	168	72	194	48	74	12	26	6	13	2	655	354	1 009	35,1
МПП	0	2	13	17	37	27	52	23	30	10	22	6	5	1	2	1	161	87	248	35,1
УВКБ	1	6	142	139	294	153	222	87	98	28	38	9	12	1	2	1	809	424	1 233	34,4
Организация Объединенных Наций	20	38	324	283	801	492	862	398	499	199	231	49	80	15	49	2	2 866	1 476	4 342	34,0
ИМО	0	0	3	8	9	15	19	13	32	1	7	1	5	0	1	0	76	38	114	33,3
ВТО	0	0	12	18	40	24	41	21	34	12	17	1	5	0	5	0	154	76	230	33,0
ИФАД	0	1	6	5	4	10	29	17	36	5	9	3	7	0	4	0	95	41	136	30,1
МОТ	0	0	9	15	61	63	144	68	172	35	51	8	14	2	11	3	462	194	656	29,6
МЦПК	0	0	1	3	10	8	16	6	14	1	0	0	2	0	0	0	43	18	61	29,5
МС	0	0	0	4	4	0	5	1	0	0	1	0	1	0	1	0	12	5	17	29,4
ВОЗ	1	1	29	34	91	63	159	80	291	80	111	15	40	4	14	4	736	281	1 017	27,6
ВОИС	0	0	6	13	18	17	51	17	35	5	16	1	12	0	6	0	144	53	197	26,9
ЮНИДО	0	0	10	15	36	20	84	22	55	12	25	0	4	0	1	0	215	69	284	24,3
ЦМТ	0	0	2	2	9	5	18	5	9	1	6	0	0	0	0	0	44	13	57	22,8
ИКАО	0	0	9	18	37	21	121	17	44	6	15	0	4	1	2	0	232	63	295	21,4
УООН	0	0	0	2	1	1	4	1	4	0	4	0	0	0	2	0	15	4	19	21,1
ВПС	0	0	0	0	30	10	14	5	8	1	5	0	3	0	2	0	62	16	78	20,5
ВМО	0	0	4	2	6	8	36	10	29	4	10	0	8	0	3	0	96	24	120	20,0

/...

Организация	С-1		С-2		С-3		С-4		С-5		Д-1		Д-2		НД ^а		Итого		Всего	Число женщин (в процен- тах)
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		
ФАО	0	4	89	43	124	81	295	72	306	24	123	6	45	4	15	0	997	234	1 231	19,0
МСЭ	1	0	8	8	39	19	76	14	51	4	18	0	0	0	5	0	198	45	243	18,5
ЮНОПС	0	1	11	7	31	9	38	11	63	10	32	3	5	0	1	0	181	41	222	18,5
МАГАТЭ	4	1	37	24	170	67	233	35	197	11	23	5	8	0	9	0	681	143	824	17,4
БАПОР	0	0	7	4	26	5	45	1	21	2	7	2	1	0	2	0	109	14	123	11,4
Итого	74	106	936	929	2 224	1 465	3 156	1 287	2 634	659	1 005	165	345	56	161	18	10 535	4 685	15 220	30,8

^а НД означает "неклассифицированные должности", например, ЗГС, ПГС, ЗГД, ПГД, ГД, ГС, в зависимости от терминологии, используемой в конкретной организации.

Источник: Personnel statistics (ACC/1998/PER/R.9), 7 April 1998.

⋮