



# Генеральная Ассамблея

Distr.: General  
19 September 2000  
Russian  
Original: English

## Пятьдесят пятая сессия

Пункты 107 и 123 повестки дня

Улучшение положения женщин

Управление людскими ресурсами

## Улучшение положения женщин в Секретариате

Доклад Генерального секретаря\*

### Содержание

	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
I. Введение .....	1–10	5
II. Обзор нынешнего состояния дел .....	11–34	7
A. Соотношение мужчин и женщин в Секретариате на должностях категории специалистов и выше .....	11–22	7
B. Назначение и повышение в должности сотрудников категории специалистов и выше в Секретариате .....	23–30	9
C. Женщины на должностях категории общего обслуживания и смежных категорий .....	31–33	10
D. Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше в организациях системы Организации Объединенных Наций .....	34	11
III. Изменения за период с сентября 1999 года .....	35–47	11
A. Руководящий комитет по улучшению положения женщин в Секретариате .....	35–36	11
B. Составление планов работы по обеспечению равного соотношения между мужчинами и женщинами в департаментах и управлениях .....	37–39	12

\* Примечание, предусмотренное резолюцией 54/248 Генеральной Ассамблеи, в представленный материал включено не было.

C.	Подготовка кадров по вопросам учета гендерных факторов в основных областях деятельности и повышение степени информированности в гендерных вопросах	40–43	13
D.	Повестка дня «Работа/семья»	44–46	14
E.	Создание в миротворческих миссиях должности координатора по вопросам, касающимся женщин	47	14
IV.	Выводы	48–52	15

## Таблицы

1.	Соотношение мужчин и женщин на всех должностях категории специалистов и выше со сроком назначения один год и свыше одного года в Секретариате Организации Объединенных Наций с разбивкой по департаментам или управлениям и по классам должностей по состоянию на 30 июня 2000 года	17
2.	Соотношение мужчин и женщин на всех 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 2000 года	19
3.	Сопоставление соотношений мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, подлежащих географическому распределению, по состоянию на 30 июня 1999 года и 30 июня 2000 года	21
4.	Сопоставление соотношений мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, с назначениями сроком на один год и более, по состоянию на 30 июня 1999 года и 30 июня 2000 года	21
5.	Сопоставление численности и процентной доли женщин на должностях категории специалистов и выше, подлежащих географическому распределению по состоянию на 30 июня 1999 года и 30 июня 2000 года	22
6.	Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, получивших назначение в Секретариате Организации Объединенных Наций в период с 1 июля 1998 года по 30 июня 2000 года	23
7.	Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, получивших повышение по службе в Секретариате Организации Объединенных Наций в период с 1 июля 1998 года по 30 июня 2000 года	24
8.	Департаменты и управления, в которых в период с 1 июля 1999 года по 30 июня 2000 года были достигнуты или превышены целевые показатели обеспечения гендерной сбалансированности при заполнении вакантных должностей и продвижении сотрудников по службе	25

## Приложение

	Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше в организациях системы Организации Объединенных Наций (в Центральных учреждениях и других постоянных отделениях) по состоянию на 31 декабря 1998 года	26
--	---	----

## Сокращения

ДВР	Департамент по вопросам разоружения
ДДГАКО	Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному обслуживанию
ДОИ	Департамент общественной информации
ДОПМ	Департамент операций по поддержанию мира
ДОПМ/ ОУПОМТО <sup>1</sup>	Департамент операций по поддержанию мира/Отдел управления полевыми операциями и материально-технического обеспечения
ДПВ	Департамент по политическим вопросам
ДУ	Департамент по вопросам управления
ДУ/УЛР	Департамент по вопросам управления/Управление людских ресурсов
ДУ/УППБС	Департамент по вопросам управления/Управление по планированию программ, бюджету и счетам
ДУ/УЦВО	Департамент по вопросам управления/Управление централизованного вспомогательного обслуживания
ДЭСВ	Департамент по экономическим и социальным вопросам
ЕЭК	Европейская экономическая комиссия
КГС	Канцелярия Генерального секретаря
ККООН	Компенсационная комиссия Организации Объединенных Наций
КСПДВК	Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о положении детей и вооруженных конфликтах
МО	Межорганизационные органы Объединенная инспекционная группа Консультативный комитет по административным вопросам Международный вычислительный центр Комитет по координации систем информации
РЕГКОМ	Отделение связи с региональными комиссиями
УВКПЧ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека
УКГД	Управление по координации гуманитарной деятельности

<sup>1</sup> Все сотрудники с назначениями сроком на один год или более, направленные в миссии по поддержанию мира и другие специальные миссии.

---

УКНПП	Управление по контролю над наркотиками и предупреждению преступности
УПВ	Управление по правовым вопросам
УПООНИ	Управление Программы Организации Объединенных Наций по Ираку
УСВН	Управление служб внутреннего надзора
ФМПООН	Фонд международного партнерства Организации Объединенных Наций
ЦНПООН	Центр Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (Хабитат)
ЭКА	Экономическая комиссия для Африки
ЭКЛАК	Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна
ЭСКАТО	Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана
ЭСКЗА	Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии
ЮНЕП	Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде
ЮНКТАД	Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию
ЮНМОВИК	Комиссия Организации Объединенных Наций по наблюдению, контролю и инспекциям
ЮНОВ	Отделение Организации Объединенных Наций в Вене
ЮНОГ	Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве
ЮНОН	Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби

## I. Введение

1. Настоящий доклад, представленный во исполнение просьбы Генеральной Ассамблеи, изложенной в ее резолюции 54/139 от 17 декабря 1999 года, помимо введения, состоит из трех разделов, содержащих обзор представленности женщин в Секретариате; обзор изменений, произошедших с момента представления последнего доклада Генерального секретаря Генеральной Ассамблее; и выводы и стратегии, касающиеся повышения степени представленности женщин в Секретариате в предстоящем году.

2. Настоящий обзор прогресса, достигнутого в отношении улучшения положения женщин в Секретариате, дает ценную возможность не только рассмотреть меры, которые предлагается принять в будущем, но и оценить достигнутые результаты. За последние десять лет в ряде областей был бесспорно достигнут прогресс. Так, в настоящее время в общесистемном масштабе доля женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, составляет примерно 39 процентов, по сравнению с 28 процентами десять лет назад. Важные изменения произошли в численности женщин на должностях уровня С-5 — Д-2. В настоящее время четыре должности помощников Генерального секретаря занимают женщины, тогда как в 1990 году на этих должностях их не было ни одной.

3. Согласно имеющимся данным, за последний год был достигнут дальнейший прогресс в отношении должностей Д-1, С-5, С-3 и С-2, а на других уровнях, включая руководящие должности высокого уровня, темпы прогресса замедлились. Существенно повысились общие показатели представленности женщин в Экономической и социальной комиссии для Западной Азии (ЭСКЗА) и Управлении по контролю над наркотиками и предупреждению преступности (УКНПП), где процентная доля женщин возросла, соответственно, на 10,1 и 4,7 процента.

4. Что касается вопросов, вызывающих озабоченность, то к их числу относятся снижение темпов роста представленности женщин на старших и руководящих должностях (уровня Д-1 и

выше) и сокращение процентной доли женщин, назначенных на должности класса С-4 или повышенных в должности до этого уровня. Предметом озабоченности является и отсутствие женщин на должностях специальных представителей и посланников. Следует продолжить работу по пропаганде концепции совмещения трудовой деятельности и семейных обязанностей.

5. На двадцать третьей специальной сессии Генеральной Ассамблеи под названием «Женщины в 2000 году: равенство между мужчинами и женщинами, развитие и мир в XXI веке», которая была проведена 5–9 июня 2000 года, государства-члены признали, что, хотя необходимость самого активного участия женщин в процессе принятия решений на всех уровнях и на всех форумах получает более широкое признание, между юридическим и фактическим равноправием сохраняется разрыв. Несмотря на значительные достижения в области обеспечения юридического равенства между мужчинами и женщинами, фактическая представленность женщин на высших национальных и международных руководящих должностях после четвертой Всемирной конференции по положению женщин, состоявшейся в 1995 году в Пекине, существенно не изменилась. По состоянию на 15 июля 2000 года доля женщин среди членов национальных парламентов составляла всего 13,8 процента, а среди 189 постоянных представителей Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке насчитывалось лишь 11 женщин (5,8 процента).

6. На своей специальной сессии, состоявшейся в июне 2000 года, Генеральная Ассамблея постановила осуществить ряд дополнительных общесистемных мер и инициатив. Генеральная Ассамблея, в частности, призвала организации системы Организации Объединенных Наций повышать эффективность механизмов обеспечения подотчетности; вовлекать женщин в процесс принятия решений на всех уровнях и обеспечивать сбалансированный гендерный состав при назначении на должности, включая должности специальных посланников, специальных представителей и координаторов-резидентов; и поощрять осуществление мер, направленных на

достижение цели равного соотношения мужчин и женщин, в частности на должностях старшего уровня в своих секретариатах, включая миссии по поддержанию мира и мирные переговоры.

7. В своем заявлении на специальной сессии Генеральной Ассамблеи Административный комитет по координации, в частности, отметил необходимость продолжения усилий по достижению установленной в Пекинской платформе действий цели обеспечения равного соотношения между мужчинами и женщинами в организациях системы Организации Объединенных Наций, в том числе на руководящих должностях<sup>1</sup>. Несмотря на то, что организации приняли ряд антидискриминационных мер, направленных на повышение представленности женщин, а также приняли меры к тому, чтобы обстановка на рабочих местах стала более благоприятной для женщин и в большей степени соответствовала потребностям как женщин, так и мужчин, следует принять такие дополнительные меры, как осуществление инициатив, направленных на повышение компетентности и подотчетности руководителей по вопросам обеспечения равноправия полов, и разработка стратегий поощрения набора и сохранения в штатах женщин. Административные руководители организаций системы Организации Объединенных Наций обязались активизировать свои усилия по достижению целей в области достижения равноправия мужчин и женщин, намеченных в Пекинской платформе действий, в частности посредством создания эффективных механизмов обеспечения подотчетности, с тем чтобы принимаемые меры соответствовали директивным установкам.

8. В течение рассматриваемого периода Генеральный секретарь продолжал настоятельно призывать руководителей подразделений обеспечить достижение цели равного соотношения женщин и мужчин и учитывать прогресс в достижении этой цели при проведении служебной аттестации руководителей. После представления последнего доклада Генеральной Ассамблее Генеральный секретарь назначил женщину обвинителем международных уголовных трибуналов по бывшей Югославии и Руанде; впервые назначил женщину на должность руководителя региональной комиссии — Европейской экономической комиссии (ЕЭК); и

поручил женщине возглавить Центр Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (ЦНПООН). В Секретариате, помимо первого заместителя Генерального секретаря, женщины занимают такие руководящие должности высшего уровня, как Верховный комиссар Организации Объединенных Наций по правам человека и исполняющая обязанности руководителя Управления по координации гуманитарной деятельности.

9. В рамках системы Организации Объединенных Наций женщины возглавляют Всемирную организацию здравоохранения (ВОЗ), Управление Верховного комиссара по делам беженцев (УВКБ), Детский фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ), Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА) и Мировую продовольственную программу (МПП). За последний год три женщины были назначены на должности помощника Генерального директора Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций (ФАО) и одна женщина была назначена на должность заместителя Генерального комиссара Ближневосточного агентства Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР).

10. Согласно данным Комиссии по положению женщин и Генеральной Ассамблеи, которые были получены в результате ежегодной оценки прогресса в достижении поставленных целей, темпы такого прогресса в системе Организации Объединенных Наций, хотя и не являются очень высокими, тем не менее превышают показатели, достигнутые в большинстве стран, возможно за исключением стран Северной Европы. В 1999 году одна организация системы Организации Объединенных Наций — ЮНФПА — достигла цель равного соотношения между мужчинами и женщинами на должностях категории специалистов и выше. В ряде других организаций доля женщин на должностях категории специалистов и выше составляла от 30 до 40 процентов. По состоянию на 31 декабря 1998 года, доля женщин, имеющих назначения сроком на один год или более, в Центральных учреждениях и других постоянных подразделениях общей системы Организации Объединенных Наций

составляла 32,4 процента, по сравнению с 29,2 процента в январе 1995 года.

## II. Обзор нынешнего состояния дел

### A. Соотношение мужчин и женщин в Секретариате на должностях категории специалистов и выше<sup>2</sup>

#### Сотрудники на должностях, подлежащих географическому распределению

11. Как видно из таблицы 3, по состоянию на 30 июня 2000 года женщины занимали 936 должностей (39,2 процента) из в общей сложности 2389 должностей, подлежащих географическому распределению, в то время как по состоянию на 30 июня 1999 года женщины занимали 919 (38,1 процента) из в общей сложности 2410 таких должностей. Это примерно соответствует однопроцентному ежегодному повышению этого показателя, которое наблюдалось в течение последних 10 лет.

12. Хотя повышение представленности женщин в целом было сравнительно незначительным, с июня 1990 года в отношении должностей уровней С-5 и Д-1 был достигнут значительный прогресс. Как явствует из таблицы 5 ниже и следующей за ней диаграммы, на уровне Д-1 число женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, увеличилось с 16 в июне 1990 года до 73 в июне 2000 года. Это привело к значительному повышению представленности женщин на этом уровне — с 6,8 процента в июне 1990 года до 35,8 процента в июне 2000 года. За тот же период число женщин на должностях уровня С-5 более чем удвоилось — с 73 сотрудников (15,8 процента) до 151 сотрудника (33,1 процента).

#### Сотрудники, имеющие назначения сроком на один год или более

13. В более широкой группе сотрудников, имеющих назначения сроком на один год или более, имело место увеличение числа женщин с 1542 (35,8 процента) в июне 1999 года до 1601 (36,5 процента) по состоянию на 30 июня 2000 года, т.е. всего лишь на 0,7 процента. Как показано в таблице 4, наибольшее увеличение процентной доли женщин, имеющих назначения сроком на один

год или более, произошло на уровне С-5. Число женщин на этом уровне возросло с 212 (30 процентов) по состоянию на 30 июня 1999 года до 242 (32,6 процента) по состоянию на 30 июня 2000 года. Несмотря на то, что доля женщин на должностях уровня Д-1, составляющая 29,3 процента, приближается к уровню, который соответствует достижению «критической массы», в целом увеличение процентной доли женщин на должностях старшего и руководящего уровней (Д-1 и выше) было весьма незначительным — этот показатель увеличился с 24,4 процента до 24,7 процента. Снижение темпов роста представленности женщин на должностях этих уровней после представления Генеральным секретарем своего последнего доклада Генеральной Ассамблее<sup>3</sup> вызывает озабоченность по причине увеличения числа сотрудников, назначенных на должности этих уровней и повышенных в должности до этих уровней.

14. Цель равного соотношения женщин и мужчин была, наконец, достигнута на уровне С-2 в связи с тем, что процентная доля женщин увеличилась с 48,2 процента до 50,1 процента. Больше всего сотрудников-женщин по-прежнему насчитывается на должностях класса С-3 и, затем, класса С-4, тогда как мужчины были в наибольшей степени представлены на должностях класса С-4, после которых идут должности класса С-3. Несмотря на то, что число женщин на должностях уровня С-4 и Д-2 несколько увеличилось, доля женщин на должностях этих уровней с июня 1999 года сократилась в связи со значительным увеличением числа мужчин, занимающих должности этих уровней.

#### Представленность женщин в департаментах и управлениях Секретариата

15. Информация о гендерном составе сотрудников, имеющих назначения сроком на один год или более, с разбивкой по департаментам и управлениям приводится в таблице 1 ниже. После представления последнего доклада Генерального секретаря Генеральной Ассамблее цель достижения равного соотношения между мужчинами и женщинами была достигнута еще в двух департаментах и управлениях, имеющих 20 и более должностей уровня Д-1 и выше, — Департаменте общественной информации и Управлении по

планированию программ, бюджету и счетам. Самая высокая процентная доля женщин (58,6 процента) отмечается в Департаменте по вопросам управления (ДУ)<sup>4</sup>. Вслед за ним идут Управление людских ресурсов (54,3 процента), Департамент общественной информации (50,8 процента) и Управление по планированию программ, бюджету и счетам (50,5 процента). Еще четыре департамента достигли 30-процентный показатель представленности женщин, а в пяти департаментах доля женщин по-прежнему составляет менее 30 процентов. Это, в частности, Экономическая комиссия для Африки (ЭКА) (26,9 процента), Европейская экономическая комиссия (ЕЭК) (27,7 процента), Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана (ЭСКАТО) (28,5 процента), Центр Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (ЦНПООН) (27,9 процента) и Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию (ЮНКТАД) (27,9 процента).

16. С июня 1999 года два подразделения — Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии (ЭСКЗА) и Управление по контролю над наркотиками и предупреждению преступности — добились значительного прогресса в отношении достижения цели равного соотношения между мужчинами и женщинами. В ЭСКЗА процентная доля женщин, имеющих назначения сроком на один год или более, увеличилась с 29,1 процента до 39,2 процента. В Управлении по контролю над наркотиками и предупреждению преступности процентная доля женщин увеличилась с 33,3 до 38 процентов.

17. За рассматриваемый период еще два подразделения достигли целевого показателя в отношении сбалансированного представительства мужчин и женщин на должностях уровня Д-1 и выше: Управление Верховного комиссара по правам человека и Комиссия Организации Объединенных Наций по наблюдению, контролю и инспекциям (ЮНМОВИК).

18. В следующих департаментах и управлениях обеспечена «критическая масса» женщин (30 процентов и более) на должностях старшего и руководящего уровней (Д-1 и выше): Управлении служб внутреннего надзора (42,9 процента), Департаменте общественной информации (42,1 процента), Отделении Организации

Объединенных Наций в Вене (40 процентов), ЭКЛАК (38,5 процента), Департаменте по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному обслуживанию (37,5 процента), Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве (37,5 процента), Канцелярии Генерального секретаря (33,3 процента), ЕЭК (33,3 процента), Департаменте по вопросам управления (33,3 процента), Департаменте по политическим вопросам (32 процента), Управлении по планированию программ, бюджету и счетам (30 процентов) и Департаменте по экономическим и социальным вопросам (30 процентов).

19. Из четырех департаментов и управлений, имеющих 20 и более должностей уровня Д-1 и выше (Департамент по экономическим и социальным вопросам, Департамент по политическим вопросам, ЮНКТАД и Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП), самая низкая представленность женщин на должностях этих уровней (14 процентов) отмечается в ЮНЕП, после которой идет ЮНКТАД (18,2 процента).

20. Информация о представленности государств-членов в Секретариате с разбивкой по гражданству сотрудников, классу занимаемой должности и полу, содержится в докладе Генерального секретаря о составе Секретариата.

#### **Сотрудники на лингвистических должностях**

21. Анализ гендерного состава персонала на должностях, требующих специальной языковой подготовки, показывает, что процентная доля женщин на таких должностях несколько сократилась — с 38,1 процента (322 сотрудника) в июне 1999 года до 37,9 процента (318 сотрудников) в июне 2000 года, причем это наложило на некоторое сокращение общей численностью персонала на лингвистических должностях с 846 человек до 839 человек. На уровне С-5 представленность женщин, однако, продолжала расти увеличившись с 40,2 процента до 43,4 процента (63 женщины по сравнению с 82 мужчинами).

#### **Сотрудники на должностях, относящихся к проектам**



22. По состоянию на 30 июня 2000 года, процентная доля женщин на должностях, относящихся к проектам (персонал на должностях серии 200), достигла «критической массы» и составляет 30,4 процента (242 сотрудника-женщины), по сравнению с 28,2 процента (214 сотрудников-женщин) по состоянию на 30 июня 1999 года. Хотя целевой показатель в отношении достижения надлежащего соотношения мужчин и женщин был достигнут или превзойден на уровнях М-1 (63 процента) и М-2 (52,2 процента), на должностях более высокого уровня доля женщин значительно ниже, причем «критическая масса» женщин была обеспечена только на уровне М-3 (34,8 процента). Женщины на должностях уровня М-4 составляют лишь 18,4 процента (23 сотрудника) от общей численности персонала на этом уровне (125 сотрудников). Доля женщин на должностях уровня М-5 (17 женщин из в общей сложности 177 сотрудников) и М-6 (10 женщин из в общей сложности 74 сотрудников) составляет, соответственно, 9,6 и 13,5 процента. На уровне М-7 число и процентная доля женщин (11,1 процента) по сравнению с июнем 1999 года не изменились (из девяти сотрудников одна женщина).

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

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

24. За период с июня 1999 года из 73 сотрудников (49,3 процента), набранных по итогам национальных конкурсных экзаменов, 36 были женщины, а из 20 сотрудников, набранных по

итогам языковых экзаменов (35 процентов), было 7 женщин. За тот же период 11 женщин (73,3 процента) и 4 мужчины были переведены из категории общего обслуживания в категорию специалистов по итогам экзаменов для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов.

### **Назначения**

25. Как явствует из таблицы 6, за последние два года имело место значительное увеличение процентной доли женщин, получивших назначения на уровне С-3: с 31,8 до 44,6 процента. Несмотря на то, что число женщин, назначенных на должности класса С-2 за период с 1 июля 1999 года по 30 июня 2000 года несколько увеличилось, процентная доля женщин, назначенных на должности этого уровня, существенно сократилась с 64,5 процента до 51,5 процента, что объясняется резким увеличением числа мужчин, получивших назначение на такие должности.

### **Повышение в должности**

26. За рассматриваемый период доля женщин, повышенных в должности, составила 43,1 процента по сравнению с 45,5 процента в предыдущем году. За этот же период, однако, наблюдалось значительное увеличение числа женщин, повышенных в должности до уровня С-3, — как видно из таблицы 7, с прошлого года их число составило 56 человек по сравнению с 43 в предыдущем году. Несмотря на повышение за истекший год представленности женщин на должностях уровней С-5 и Д-1 вызывает особое беспокойство сокращение процентной доли женщин, повышенных в должности до этих уровней, так как обусловленное более высокими коэффициентами выхода на пенсию увеличение числа открывающихся вакантных должностей на этих уровнях открывает ценные возможности для ускорения прогресса в отношении улучшения представленности женщин в Секретариате.

27. Из таблиц 6 и 7 видно, что, несмотря на значительное улучшение, судя по имеющимся статистическим данным о назначениях и повышении в должности, показателей отбора женщин для заполнения вакантных должностей класса С-3, показатели назначения женщин на должности класса С-4 и повышения их в

должности до этого уровня заметно снизились. Как было отмечено в пункте 14 выше, представленность женщин на этом уровне также несколько снизилась (33,5 процента по сравнению с 33,7 процента). Это обстоятельство вызывает особую озабоченность ввиду того, что должности класса С-4 открывают перспективу для продвижения на руководящие должности в Секретариате, а также в связи с тем, что наибольшая часть сотрудников Секретариата категории специалистов работает на должностях именно этого класса.

28. Закрепленная в резолюции 54/139 Генеральной Ассамблеи цель обеспечения того, чтобы показатель назначения и повышения в должности женщин соответствующей квалификации был не ниже 50 процентов от всех назначений и повышений в должности, была достигнута в десяти департаментах и управлениях (таблица 8). К числу таких подразделений, в частности, относятся следующие: Управление по правовым вопросам (70 процентов), Департамент по вопросам разоружения (66,6 процента), Департамент общественной информации (64,5 процента), Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (54,6 процента), Департамент по политическим вопросам (54,2 процента), Отделение Организации Объединенных Наций в Вене (53,8 процента), Управление по планированию программ, бюджету и счетам (50,0 процента) и Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана (50,0 процента). В целом показатель назначения женщин и повышения их в должности составил 42 процента.

29. Мобильность персонала категории специалистов и выше остается низкой. Из 304 дел о повышении в должности, рассмотренных органами по назначениям и повышению в должности, 32 дела (10,5 процента) предусматривали перевод сотрудников из одного департамента или подразделения в другое. За рассматриваемый период органы по назначениям и повышению в должности рассмотрели 37 дел, предусматривавших перевод сотрудников между подразделениями. Несмотря на то, что гендерный состав сотрудников, переведенных из одних департаментов в другие, был в целом сбалансированным (48,6 процента составляли женщины), доля женщин, переведенных из одного департамента в другой с повышением в

должности (65,6 процента), была выше, чем мужчин. Более широко были представлены женщины и среди сотрудников, переведенных в другие места службы: среди 48 сотрудников, переведенных в другие места службы, было 29 женщин (60,4 процента).

30. В интересах достижения цели создания ориентированной на получение результата, эффективной и гибкой организации, способной решать многообразные задачи, поставленные Генеральным секретарем, в его доклад Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят пятой сессии по вопросу о реформе в области управления людскими ресурсами<sup>5</sup> были включены предложения относительно нового механизма повышения мобильности, который будет действовать как в отношении сотрудников категории специалистов, так и в отношении сотрудников категории общего обслуживания.

### **С. Женщины на должностях категории общего обслуживания и смежных категорий**

31. Большинство сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий составляют женщины (4091 женщина по сравнению с 3034 мужчинами). В то же время, хотя женщины составляют 60,2 процента от числа сотрудников категории общего обслуживания (4024 женщины из 6682 сотрудников), они недостаточно широко представлены на должностях категорий сотрудников охраны и разнорабочих, где они составляют, соответственно, 7,5 процента (15 женщин из группы сотрудников численностью 201 человек) и 3,8 процента (7 женщин из 184 сотрудников). В категории полевой службы доля женщин составляет 12,2 процента (99 женщин из 810 сотрудников).

32. За рассматриваемый период в общей сложности 83 сотрудника категории общего обслуживания (64 женщины и 19 мужчин) были переведены из одного департамента или управления Секретариата в другое. Из 219 повышений в должности с уровня О-5 до уровня О-7, которые рассматривались Коллегией по назначениям и повышению в должности в Центральных учреждениях, лишь 16 были связаны с переводом

сотрудников между департаментами и управлениями (11 женщин и 5 мужчин). Только два сотрудника на должностях категории О-5 и О-7 в Центральных учреждениях были переведены из одного департамента или управления в другое.

33. Как было отмечено в прошлогоднем докладе Генерального секретаря Генеральной Ассамблеи<sup>3</sup>, в Организации были приняты меры по укреплению и перенацеливанию программ профессиональной подготовки и повышения квалификации сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в целях стимулирования реорганизации системы управления Организации и создания условий для того, чтобы сотрудники могли более эффективно удовлетворять изменяющиеся потребности Организации Объединенных Наций. В развитие проекта, посвященного определению основных функций всех сотрудников Секретариата и административно-управленческих функций сотрудников, отвечающих за осуществление руководства или надзора, было начато осуществление программ поддержки карьеры для сотрудников категории общего обслуживания, которые направлены на развитие навыков коммуникации и правильной организации труда, в частности применительно к таким аспектам, как инициативность, совместная работа и взаимопомощь в коллективе и надлежащее обслуживание клиентов.

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

34. 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 1998 года (самые последние данные, касающиеся общей системы) приведены в приложении к настоящему докладу. Эти данные почерпнуты из статистических таблиц, ежегодно публикуемых секретариатом Консультативного комитета по административным вопросам (ККАВ). За период с 31 декабря 1997 года доля женщин, имеющих назначения на один год или более в Центральных учреждениях и других постоянных подразделениях системы Организации

Объединенных Наций, возросла с 31,8 до 32,4 процента. Среди сотрудников старшего должностного и директивного уровней доля женщин по состоянию на 31 декабря 1998 года возросла с 15,9 до 17,8 процента. Среди организаций с численностью сотрудников, составляющей 100 человек или более, наиболее широко женщины представлены в ЮНИСЕФ (47,7 процента) и в ЮНФПА (46,7 процента). Как отмечается в пункте 10 выше, в 1999 году ЮНФПА удалось достичь цели равного соотношения мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше.

### **III. Изменения за период с сентября 1999 года**

#### **А. Руководящий комитет по улучшению положения женщин в Секретариате**

35. Руководящий комитет по улучшению положения женщин в Секретариате в составе 12 сотрудников старшего уровня, возглавляемый Специальным советником по гендерным вопросам и улучшению положения женщин, консультирует Генерального секретаря по вопросам, касающимся политики и стратегий достижения гендерной сбалансированности в кадровом составе подразделений, а также по мерам, направленным на создание условий, в которых в большей степени учитываются интересы как мужчин, так и женщин, и на создание рабочей обстановки, способствующей удовлетворению потребностей всего персонала — будь то женщин или мужчин. Руководящий комитет также осуществляет контроль за деятельностью департаментов и управлений, направленной на достижение равного соотношения мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше.

36. В прошедшем году программа работы Руководящего комитета была в основном направлена на рассмотрение и разработку гендерного компонента планов действий департаментов по вопросам управления людскими ресурсами, согласованных главами департаментов и управлений с помощником Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами в

1999 году; на осуществление мер по оказанию главам департаментов и управлений содействия в их усилиях по достижению гендерной сбалансированности; и на обеспечение того, чтобы руководители подразделений несли ответственность за достижение целей равенства между мужчинами и женщинами. Руководящим комитетом были созданы подгруппы, которые проводят с руководителями департаментов и их старшим управленческим звеном совещания для обзора прогресса, достигнутого в деле повышения представленности женщин, выявления препятствий, с которыми сталкиваются департаменты при обеспечении гендерной сбалансированности, а также для оказания руководителям подразделений содействия в выявлении источников для подбора кандидатов из числа женщин на национальном уровне, в том числе посредством сети координаторов-резидентов Организации Объединенных Наций. Управление людских ресурсов также активно контролирует работу департаментов по достижению гендерных целей, согласованных в рамках планов действий департаментов по управлению людскими ресурсами.

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

37. В соответствии с резолюцией 54/139 Генеральной Ассамблеи Генеральный секретарь обратился к главам департаментов и управлений с просьбой проанализировать их данные, касающиеся набора женщин-кандидатов в 1999 году, и просил их оказать содействие в дальнейшей разработке гендерного компонента вышеупомянутых планов действий департаментов по управлению людскими ресурсами. Для оказания поддержки осуществлению намеченных в этих планах целей по повышению уровня гендерной сбалансированности в следующем году планируется установить конкретные целевые показатели повышения представленности женщин в каждом департаменте и управлении. Генеральный секретарь подчеркнул, что при проведении служебной аттестации руководителей подразделений важную роль будет играть оценка эффективности их деятельности по обеспечению гендерной сбалансированности. В

будущем в служебную аттестацию руководителей подразделений следует включать информацию об имевшихся возможностях в плане набора кандидатов-женщин для заполнения вакантных должностей и о прогрессе, достигнутом в расширении представленности женщин, в том числе посредством усилий, направленных на выявление подходящих кандидатов-женщин.

38. В августе 2000 года Специальный советник Генерального секретаря по гендерным вопросам и улучшению положения женщин и помощник Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами предложили главам департаментов и управлений установить целевые показатели набора кандидатов-женщин с учетом имеющихся и предполагаемых вакансий в каждом департаменте и управлении на период с 1 июля по 31 декабря 2000 года. Главы департаментов были проинформированы о том, что в соответствии с резолюцией 54/139 Генеральной Ассамблеи показатель назначения кандидатов-женщин на вакантные должности должен быть не ниже 50 процентов назначений на все вакансии. С учетом обязательства Генерального секретаря добиться равенства между мужчинами и женщинами, а также с учетом необходимости ускорения темпов повышения представленности женщин, особенно на старших и директивных должностях, главам департаментов и управлений было предложено установить повышенные целевые показатели в отношении набора кандидатов-женщин.

39. Активную роль в деятельности, направленной на достижение целевых показателей департаментов, призваны сыграть руководители всех уровней, начиная от руководителей низовых подразделений и кончая сотрудниками старшего должностного звена. В первом квартале 2001 года главы департаментов и управлений будут отчитываться перед Генеральным секретарем о прогрессе, достигнутом в деле достижения целевых показателей расширения представленности женщин в течение первоначального шестимесячного планового периода (1 июля — 31 декабря 2000 года). В новых целевых показателях, которые будут намечены на 2001 год, будут учитываться успехи, достигнутые каждым департаментом в осуществлении планов действий по гендерной проблематике в период с 1 июля по 31 декабря 2000 года. В докладах о достигнутом прогрессе, которые будут

представляться Генеральному секретарю, будет излагаться существо мер и инициатив, предпринимавшихся руководителями программ в целях выявления кандидатов-женщин, отвечающих предъявляемым требованиям. Такие меры и инициативы могут включать выявление внешних источников для подбора и найма кандидатов на определенные виды должностей, в отношении которых ощущается недостаток внутренних кандидатов-женщин, а также перевод сотрудников-женщин и сотрудников-мужчин в административном порядке на должность с иными функциональными обязанностями в целях освоения новых и расширения имеющихся у них навыков. Другие меры могут включать установление контактов или связи с руководителями в других смежных областях в целях выявления и использования источников набора кандидатов-женщин, причем как внутренних, так и внешних кандидатов, а также выявление источников кандидатов-женщин из числа тех, которые назначены на работу в миссиях.

### **С. Подготовка кадров по вопросам учета гендерных факторов в основных областях деятельности и повышение степени информированности в гендерных вопросах**

40. По просьбе департаментов для их сотрудников осуществляются специализированные учебные программы по вопросам учета гендерной проблематики в основных областях деятельности и гендерным аспектам производственной деятельности. Все такие программы, составленные с учетом конкретных потребностей отдельных департаментов, разрабатываются в сотрудничестве с главами департаментов и создаваемыми для этих целей адресными группами сотрудников. Цель этих программ заключается в оказании содействия обеспечению более четкого взаимопонимания между мужчинами и женщинами и внесению более весомого вклада мужчин и женщин в работу Организации, а также в оказании содействия осуществлению активной и действенной политики по обеспечению учета гендерных факторов в основных областях деятельности Организации. В рамках учебной программы по гендерным вопросам

и гендерным аспектам производственной деятельности сотрудники департаментов — мужчины и женщины анализируют свой опыт и сложившееся представление о себе и представителях противоположного пола в контексте взаимоотношений в рабочей обстановке в целях выявления путей повышения эффективности совместной работы. В рамках учебной программы по обеспечению учета гендерных факторов в основных областях деятельности основное внимание департаментов уделяется анализу их основной деятельности и их производственных процессов в целях оценки воздействия на мужчин и женщин из числа их сотрудников различных планируемых мероприятий, политики или программ, выявления и учета передовой практики и разработки в департаментах планов действий, направленных на осуществление конструктивных преобразований.

41. В период после представления последнего доклада Управление людских ресурсов проводило работу с рядом департаментов и управлений по разработке и осуществлению программ по различным вопросам гендерной проблематики. Учебные программы по вопросам учета гендерной проблематики в основных областях деятельности и повышения степени информированности в гендерных вопросах были предложены сотрудникам категории специалистов и категории общего обслуживания Экономической и социальной комиссии для Западной Азии (ЭСКЗА). В Департаменте операций по поддержанию мира была проведена подготовка сотрудников по вопросам гендерных аспектов производственной деятельности и основ методики и практики учета гендерных факторов в основных областях деятельности. В Отделениях Организации Объединенных Наций в Вене и в Найроби для сотрудников категории специалистов и категории общего обслуживания были также организованы учебные программы по гендерным аспектам производственной деятельности.

42. В Департаменте по экономическим и социальным вопросам (ДЭСВ) в настоящее время разрабатывается программа повышения компетентности в вопросах обеспечения учета гендерных факторов, предназначенная для всех сотрудников категории специалистов Департамента. Реализация этой программы начнется осенью

2000 года и завершится летом 2001 года. В Экономической и социальной комиссии для Азии и Тихого океана (ЭСКАТО) со следующего года начнется осуществление аналогичной программы, которая будет основываться на учебной программе по обеспечению учета гендерных факторов в планировании и разработке проектов, осуществлявшейся в 1998 году совместно с ФАО. В Отделении Организации Объединенных Наций в Найроби также планируется организовать подготовку кадров по вопросам обеспечения учета гендерных факторов в областях деятельности, охватываемых программами работы в области населенных пунктов и окружающей среды, а также разработать экспериментальный курс по обучению женщин основам управления.

43. На своей двадцать третьей специальной сессии, проходившей в июне 2000 года, Генеральная Ассамблея вновь подчеркнула важное значение стратегии учета гендерных факторов в основных областях деятельности для достижения целей, изложенных в Пекинской платформе действий по расширению прав и возможностей женщин. Для оказания поддержки осуществлению этой стратегии Генеральная Ассамблея призвала систему Организации Объединенных Наций принять меры к тому, чтобы все ее сотрудники, особенно находящиеся в полевых миссиях, прошли соответствующую подготовку, с тем чтобы они могли учитывать гендерные факторы в своей работе. В своем докладе Генеральной Ассамблее о результатах работы специальной сессии<sup>6</sup> Генеральный секретарь заявил о том, что он намерен по-прежнему уделять особое внимание обеспечению учета гендерных факторов в основных областях деятельности, в том числе посредством обеспечения, с одобрения Генеральной Ассамблеи, необходимых ресурсов для подготовки персонала в гендерных вопросах. До тех пор пока эта подготовка не станет обязательной, как вводный курс для сотрудников и их служебная аттестация, она не сможет в полной мере оказывать свое благоприятное воздействие ни на работу Секретариата, как в Центральных учреждениях, так и за их пределами, ни на складывающуюся в них обстановку.

#### **D. Повестка дня «Работа/семья»**

44. В своем заявлении Генеральной Ассамблее на ее двадцать третьей специальной сессии исполнительные главы организаций системы Организации Объединенных Наций обязались принимать меры и разрабатывать общую политику, направленную на удержание женщин в кадровом составе их организаций, в частности путем оказания эффективной помощи в вопросах трудоустройства их супругов<sup>7</sup>. На проходившей в октябре 1999 года сессии Административного комитета по координации вопрос о трудоустройстве супругов рассматривался в качестве одного из основных вызывающих озабоченность факторов, от которого зависит способность организаций принимать на работу женщин и удерживать их в штате.

45. Как отмечается в докладе Генеральной Ассамблее за прошлый год, в числе приоритетных вопросов, выделенных Целевой группой по вопросам качества работы/жизни, которую возглавляет Управление людских ресурсов и в деятельности которой участвуют представители ПРООН, ЮНИСЕФ и Канцелярии Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин, фигурирует вопрос о трудоустройстве супругов. Ограничения на трудоустройство супругов, которые имеют место в различных местах службы, рассматриваются не только в качестве препятствий найму необходимого персонала, но и в качестве факторов, ограничивающих мобильность сотрудников в плане перевода с одного места службы на другое. В рамках опроса персонала, проведенного в текущем году в ЮНИСЕФ, большинство респондентов указали на то, что ограниченные возможности для трудоустройства супругов являются главным фактором, ограничивающим мобильность персонала при его перемещении между местами службы в ЮНИСЕФ. Целевая группа по вопросам качества работы/жизни рекомендовала Организации Объединенных Наций договариваться с принимающими странами о создании более благоприятных условий в тех местах службы, где существуют ограничения на трудоустройство супругов. Управление людских ресурсов, в свою очередь, выделило вопрос о трудоустройстве супругов в качестве одного из приоритетных вопросов, касающихся качества работы/жизни, который необходимо решать в рамках

осуществления новой политики по обеспечению мобильности персонала в Секретариате.

46. К числу других вопросов, находящихся в настоящее время на рассмотрении Целевой группы по вопросам качества работы/жизни, относится вопрос о введении гибкого графика работы сотрудников, в частности альтернативного графика и выполнения работы на дому, а также об улучшении условий по уходу за детьми и партнерских отношений в семье. Рассмотрение вопросов использования новых и нестандартных методов управления людскими ресурсами, таких, как предоставление отцам отпуска по уходу за новорожденными детьми, для решения этих проблем, с которыми все чаще сталкиваются и мужчины, и женщины, вероятно, во многом обусловлено тем воздействием, которое оказывают женщины на трудовые отношения в целом.

#### **Е. Создание в миротворческих миссиях должности координатора по вопросам, касающимся женщин**

47. В июне 2000 года после встречи с координатором Секретариата по вопросам, касающимся женщин, заместитель Генерального секретаря по операциям по поддержанию мира принял решение назначить такого координатора в каждой из миротворческих миссий Организации Объединенных Наций. Они будут назначаться из числа сотрудников миссий в консультации с их главами. Полномочия этих координаторов были определены Канцелярией Специального советника по гендерным вопросам и улучшения положения женщин совместно с Департаментом операций по поддержанию мира. Главная роль этих координаторов будет заключаться в оказании главам миссий содействия в создании в рабочем коллективе благоприятных условий, а также в обеспечении учета гендерных факторов и оказании содействия всестороннему и равноправному участию международных и местных сотрудников-женщин в работе каждой миссии. Назначенные в миссиях координаторы по вопросам, касающимся женщин, смогут также оказывать сотрудникам-женщинам консультативные услуги по вопросам, касающимся непосредственных условий их работы, и другим вопросам, касающимся условий их службы. Они будут поддерживать тесные контакты с

с Канцелярией Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин. Эти координаторы будут назначаться независимо от создания подразделений, отвечающих за обеспечение учета гендерных факторов в программной деятельности Организации, таких, которые созданы в Косово и в Восточном Тиморе.

#### **IV. Выводы**

48. За период, прошедший после представления Генеральной Ассамблее последнего доклада Генерального секретаря об улучшении положения женщин в Секретариате<sup>3</sup>, в деле расширения их представленности были достигнуты скромные успехи. Деятельность, направленная на улучшение гендерной сбалансированности на старших и директивных должностях (уровня Д-1 и выше), осуществлялась более медленными темпами по сравнению с предшествующим двухлетним периодом, в течение которого в этом направлении был достигнут весьма существенный прогресс. Такое положение дел обусловлено увеличением числа и доли мужчин на должностях уровня Д-2, а также замедлением, по сравнению с предшествующим годом, темпов роста показателей назначения женщин на должности уровня Д-1. Представленность женщин на должностях уровня Д-1 и выше по-прежнему остается недопустимо низкой (24,7 процента), т.е. гораздо ниже 50-процентного целевого показателя.

49. До настоящего времени прогресс в улучшении гендерной сбалансированности в основном оценивался по ежегодному процентному увеличению представленности женщин и по ежегодным показателям назначения женщин на должности в Секретариате и продвижении их по службе. Эти данные, безусловно, являются важным показателем прогресса, достигнутого за определенный период времени, однако необходим более комплексный критерий, в котором учитывались бы количество и уровень вакансий в рамках отдельных департаментов и управлений, их распределение по профессиональным группам и связанные с ними должностные функции, а также деятельность руководителей программ по повышению уровня гендерной сбалансированности с учетом этих возможностей. Разработка планов

действий по улучшению гендерной сбалансированности на уровне департаментов и управлений и учет мер, принимаемых руководителями подразделений по расширению кадрового резерва кандидатов-женщин, послужат четким критерием оценки достигнутого прогресса и позволят установить конкретную ответственность за эту деятельность. Эти планы также позволят руководству выявлять департаменты, располагающие широкими возможностями в плане улучшения показателей представленности женщин на должностях категории специалистов и выше. Контроль за осуществлением этих планов также даст руководству возможность выявлять те профессиональные группы, для которых подбор достаточного количества женщин-кандидатов сопряжен с определенными трудностями. Располагая такой информацией, руководителям подразделений будет легче разрабатывать стратегии расширения резерва кандидатов-женщин, отвечающих предъявляемым требованиям, что будет способствовать ускорению темпов расширения представленности женщин в Секретариате.

50. В следующем году во взаимодействии с Управлением людских ресурсов первоочередное внимание будет уделяться выявлению источников набора кандидатов-женщин для заполнения вакансий, фигурирующих в планах действий департаментов, оценке прогресса, достигнутого в деле расширения представленности женщин на основе осуществления планов действий, касающихся гендерных вопросов, совершенствованию стратегий увеличения резерва кандидатов-женщин и анализу факторов, ограничивающих мобильность сотрудников категории специалистов при перемещении с одних функциональных обязанностей и профессий на другие и между департаментами и местами службы. Больше внимания будет также уделяться деятельности по вопросам работы/семьи, в частности оказанию действенной помощи в трудоустройстве супругов, и разработке мер по оптимизации развития карьеры сотрудников категории общего обслуживания, большинство из которых составляют женщины.

51. Накануне открытия Саммита тысячелетия в Организации Объединенных Наций впервые была проведена встреча глав государств и

правительств — женщин с женщинами, возглавляющими учреждения, фонды и программы Организации Объединенных Наций. Рассмотрев пути укрепления Организации Объединенных Наций в XXI веке, женщины-руководители разработали ряд рекомендаций, направленных на содействие максимальному расширению участия женщин в работе Организации и обеспечению учета женской проблематики в этой работе. Организации Объединенных Наций было предложено увеличить число, повысить уровень и расширить участие женщин в операциях по поддержанию мира, миротворчеству и миростроительству и в деятельности по восстановлению и оказанию гуманитарной помощи, а также повысить уровень представленности женщин на должностях всех уровней в рамках Организации. Правительствам, в свою очередь, было предложено оказать этим усилиям поддержку посредством назначения женщин постоянными представителями при Организации Объединенных Наций и руководителями делегаций, занимающихся основными экономическими, социальными и гуманитарными вопросами, а также вопросами безопасности и прав человека.

52. Генеральный секретарь твердо намерен добиться осуществления цели равенства между мужчинами и женщинами в Секретариате посредством ускорения процесса, направленного на достижение гендерной сбалансированности, а также посредством осуществления мер, направленных на то, чтобы все сотрудники, как женщины, так и мужчины, могли в максимальной степени реализовать свой потенциал на службе Организации. Однако без постоянной поддержки государств-членов в деле представления кандидатов-женщин и обеспечения источников для набора кандидатов деятельность в этой области по-прежнему будет осуществляться медленными темпами.

#### *Примечания*

<sup>1</sup> A/S-23/8.

<sup>2</sup> В соответствии с меморандумом о договоренности между Управлением людских ресурсов и Объединенным пенсионным фондом персонала Организации Объединенных Наций относительно кадровых процедур сотрудники Пенсионного фонда более не включаются в состав Секретариата ввиду



---

особого межучрежденческого статуса Фонда.

<sup>3</sup> A/54/405.

<sup>4</sup> Включая Канцелярию помощника Генерального секретаря, Службу взносов, Казначейство, Управление по политике в области управления, Группу по поддержке надзора, Административную канцелярию, секретариат Пятого комитета и Комитета по программе и координации, секретариат Объединенной апелляционной коллегии и Объединенный дисциплинарный комитет. За исключением Управления по планированию программ, бюджету и счетам, Управления централизованного вспомогательного обслуживания и Управления людских ресурсов.

<sup>5</sup> A/55/253.

<sup>6</sup> A/55/341.

<sup>7</sup> A/S-23/8, приложение.

Таблица 1  
**Соотношение мужчин и женщин на всех должностях категории специалистов и выше со сроком назначения один год и свыше одного года в Секретариате Организации Объединенных Наций с разбивкой по департаментам или управлениям и по классам должностей по состоянию на 30 июня 2000 года**

Департамент/ управление	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Число женщин (в процент ах)		
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		Всего	
ФМПООН					1					1	1	2								2	3	5	60,0
ДУ	1				1		2	2	4	5	3	5	1	2		3				12	17	29	58,6
ДУ/УЛР				1	2	1	2	2	9	10	11	10	4	9	4	5				32	38	70	54,3
ДОИ	1				4	1	6	7	21	14	34	32	28	43	23	24				117	121	238	50,8
ДУ/УППБС			1		4		2	3	7	6	15	18	18	18	3	6				50	51	101	50,5
РЕГКОМ								1	1											1	1	2	50,0
УВКПЧ		1			1		2	2	4	6	17	4	16	16	4	10				44	39	83	47,0
ДЭСВ	1		1	1	7	3	19	8	28	24	40	40	31	24	20	17				147	117	264	44,3
УКГД					3	1	4		10	6	9	5	14	11		7				40	30	70	42,9
УПВ	1		1		3		5	4	10	6	7	8	13	9	4	5				44	32	76	42,1
ДДГАКО	1		1		3		5	6	62	43	138	75	117	90	7	8				334	222	556	39,9
ЭСКЗА	1					1	5		16	5	18	3	4	16	4	6				48	31	79	39,2
ККООН			1		2		5		2	3	13	7	37	17	20	24				80	51	131	38,9
КГС	1	1	2	1	3	2	4	1	5	1	4	2	4	6	1	1				24	15	39	38,5
УКНПП	1				2		8	2	22	3	22	11	15	19	5	10		1		75	46	121	38,0
МО					2		3		2	1	1	3	1	2	1					10	6	16	37,5
КСППДВК	1										2	1	2	2						5	3	8	37,5
ДВР	1				1		2	1	2	6	5	2	4		2	1				17	10	27	37,0
ЮНОГ	1				1	1	8	5	29	26	78	46	78	28	12	15				207	121	328	36,9
УСВН	1					1	3	2	7	3	21	12	8	4	6	3				46	25	71	35,2
ЮНОВ					1	1	2	1	9	4	31	13	14	9	4	5				61	33	94	35,1
УПООНИ	1				2		1		2	1	2	4	2	1	3	1				13	7	20	35,0
ЭКЛАК	1				1		6	5	17	6	31	17	22	16	25	11				103	55	158	34,8
ЮНОН						2		5	1	19	6	13	11	6	6					45	24	69	34,8
ДПВ	2		2		8	2	5	6	21	8	19	10	10	10	5	2				72	38	110	34,5

Департамент/ управление	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Число женщин (в процент ах)	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		Всего
ДУ/УЦВО			1		1		6	3	13	5	24	11	27	13	8	6			80	38	118	32,2
ДОПМ	2		1		4		7	1	13	7	45	19	36	17	3	8			111	52	163	31,9
ЮНЕП	1		1		9	1	26	5	37	9	59	23	30	29	8	10		1	171	78	249	31,3
ЭСКАТО	1					1	7	2	22	3	38	10	23	12	7	11			98	39	137	28,5
ЦНПООН							1		6	2	15	5	8	4	1	1			31	12	43	27,9
ЮНКТАД	1		1		2	2	14	2	28	8	38	8	37	24	16	9			137	53	190	27,9
ЕЭК						1	6	2	15	6	21	5	21	7	10	7			73	28	101	27,7
ЭКА	1					1	9	3	22	5	25	9	34	15	15	6			106	39	145	26,9
ДОПМ/ОУПОМТО	7		10		12	1	17	4	48	7	101	32	117	47	33	33	2		347	124	471	26,3
ЮНМОВИК							1	1	2	1	3								6	2	8	25,0
<b>Всего</b>	<b>29</b>	<b>2</b>	<b>23</b>	<b>3</b>	<b>80</b>	<b>21</b>	<b>195</b>	<b>81</b>	<b>501</b>	<b>242</b>	<b>910</b>	<b>458</b>	<b>789</b>	<b>531</b>	<b>260</b>	<b>261</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2 789</b>	<b>1 601</b>	<b>4 390</b>	<b>36,5</b>

Таблица 2

**Соотношение мужчин и женщин на всех 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 2000 года**

Департамент/ управление	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Число женщин (в процент а)х		
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		Всего	
ЮНМОВИК								1												0	1	1	100,0
ДУ	1				1		2	2	3	5	2	5	1	2		2				10	16	26	61,5
ДУ/УЛР				1	2	1	2	2	9	10	10	10	4	8	4	4				31	36	67	53,7
ЮНЕП	1				1				2	2	2	3		3	2	1				8	9	17	52,9
ДОИ	1				4	1	6	7	21	14	34	31	27	43	22	22				115	118	233	50,6
ДУ/УППБС			1		4		2	3	7	6	14	17	13	14	3	5				44	45	89	50,6
РЕГКОМ							1	1												1	1	2	50,0
ФМПООН					1					1										1	1	2	50,0
УПООНИ	1								1	1		1	1	1						3	3	6	50,0
УКГД					3	1	3		6	3	5	3	5	8		6				22	21	43	48,8
ДОПМ	1		1		4		4	1	6	6	12	13	9	8	3	7				40	35	75	46,7
ДЭСВ	1		1	1	7	3	18	8	27	24	40	40	30	24	19	17				143	117	260	45,0
УВКПЧ		1			1		2	2	4	4	14	4	14	14	4	6				39	31	70	44,3
ДДГАКО	1		1		3		5	6	9	3	5	5	6	7		2				30	23	53	43,4
МО					1				2			1		2	1					4	3	7	42,9
ЮНОГ	1				1		7	5	6	5	13	9	21	11	8	11				57	41	98	41,8
ЭСКЗА	1					1	5		16	5	15	3	2	15	4	6				43	30	73	41,1
УКНПП	1				1		1	1	9	1	11	7	8	7	3	6				34	22	56	39,3
КГС	1	1	2	1	2	2	4	1	5	1	2	1	3	4		1				19	12	31	38,7
УПВ	1		1		3		5	4	10	6	6	7	13	5	4	4				43	26	69	37,7
ДВР	1				1		2	1	2	6	5	2	4		2	1				17	10	27	37,0
ДПВ	1		2		5	2	5	6	18	6	15	9	8	9	4	2				58	34	92	37,0
ЮНОВ					1	1	2	1	5	2	8	2	3	3	4	4				23	13	36	36,1
УСВН	1						2	2	6	2	11	8	7	3	5	3				32	18	50	36,0
ДОПМ/ОУПОМТО	1				1	1	4	2	13	3	16	9	16	10	2	3				53	28	81	34,6

Департамент/ управление	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Число женщин (в процент а)х	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		Всего
ЭКЛАК	1				1		6	5	15	5	30	15	20	14	21	10			94	49	143	34,3
ЮНОН							1		2	1	2		4	1	2	3			11	5	16	31,3
ДУ/УЦВО			1		1		5	3	11	5	23	10	18	7	8	5			67	30	97	30,9
ЭСКАТО	1					1	7	2	20	3	32	9	14	11	7	10			81	36	117	30,8
ЦНПООН							1		5	2	9	4	6	2	1	1			22	9	31	29,0
ЭКА	1					1	9	3	21	5	24	9	29	14	13	6			97	38	135	28,1
ЮНКТАД	1		1		2	2	14	2	28	8	38	8	35	22	16	8			135	50	185	27,0
ЕЭК						1	6	2	15	6	21	5	20	4	9	7			71	25	96	26,0
КСППДВК											1		1						2	0	2	00,0
ККООН			1		1		1												3	0	3	00,0
<b>Всего</b>	<b>20</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>52</b>	<b>18</b>	<b>131</b>	<b>73</b>	<b>305</b>	<b>151</b>	<b>420</b>	<b>250</b>	<b>342</b>	<b>276</b>	<b>171</b>	<b>163</b>			<b>1 453</b>	<b>936</b>	<b>2 389</b>	<b>39,2</b>

Таблица 3  
**Сопоставление соотношений мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, подлежащих географическому распределению, по состоянию на 30 июня 1999 года и 30 июня 2000 года**

Класс должности	30 июня 1999 года			30 июня 2000 года		
	Мужчины	Женщины	Процент женщин	Мужчины	Женщины	Процент женщин
ЗГС	21	2	8,7	20	2	9,0
ПГС	14	3	17,6	12	3	20,0
Д-2	53	16	23,2	52	18	25,7
Д-1	136	71	34,3	131	73	35,8
С-5	310	143	31,6	305	151	33,1
С-4	440	254	36,6	420	250	37,3
С-3	346	275	44,3	342	276	44,7
С-2	171	155	47,5	171	163	48,8
С-1	–	–	–	–	–	–
<b>Всего</b>	<b>1 491</b>	<b>919</b>	<b>38,1</b>	<b>1 453</b>	<b>936</b>	<b>39,2</b>

Таблица 4  
**Сопоставление соотношений мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, с назначениями сроком на один год и более, по состоянию на 30 июня 1999 года и 30 июня 2000 года**

Класс должности	30 июня 1999 года			30 июня 2000 года		
	Мужчины	Женщины	Процент женщин	Мужчины	Женщины	Процент женщин
ЗГС	29	3	9,4	29	2	6,5
ПГС	24	4	14,3	23	3	11,5
Д-2	69	19	21,6	80	21	20,8
Д-1	194	76	28,1	195	81	29,3
С-5	495	212	30,0	501	242	32,6
С-4	894	454	33,7	910	458	33,5
С-3	777	508	39,5	789	531	40,2
С-2	278	259	48,2	260	261	50,1
С-1	2	7	77,8	2	2	50,0
<b>Всего</b>	<b>2 762</b>	<b>1 542</b>	<b>35,8</b>	<b>2 789</b>	<b>1 601</b>	<b>36,5</b>

Источник: Human Resources Planning and Management Information System Service.

Таблица 5  
**Сопоставление численности и процентной доли женщин на должностях категории специалистов и выше, подлежащих географическому распределению, по состоянию на 30 июня 1999 года и 30 июня 2000 года**

<i>Класс должности</i>	<i>30 июня 1999 года</i>		<i>30 июня 2000 года</i>	
	<i>Количество</i>	<i>Процент женщин</i>	<i>Количество</i>	<i>Процент женщин</i>
ЗГС	2	7,7	2	9,1
ПГС	0	0	3	20,0
Д-2	8	10,1	18	25,7
Д-1	16	6,8	73	35,8
С-5	73	15,8	151	33,1
С-4	180	26,7	250	37,3
С-3	261	39,0	276	44,7
С-2	175	45,8	163	48,8
С-1	10	62,5	0	0
<b>Всего</b>	<b>725</b>	<b>28,3</b>	<b>936</b>	<b>39,2</b>

*Источник:* A/45/548 и The Human Resources Planning and Management Information System Service.

Таблица 6  
**Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, получивших назначение в Секретариате Организации Объединенных Наций в период с 1 июля 1998 года по 30 июня 2000 года**

Класс должности	С 1 июля 1998 года по 30 июня 1999 года			С 1 июля 1999 года по 30 июня 2000 года		
	Мужчины	Женщины	Процент женщин	Мужчины	Женщины	Процент женщин
ЗГС	1	–	–	1	–	–
ПГС	1	–	–	1	–	–
Д-2	4	5	55,6	4	3	42,9
Д-1	8	3	27,3	11	5	31,3
С-5	15	7	31,8	11	6	35,3
С-4	48	17	26,2	44	11	20,2
С-3 <sup>a</sup>	60	28	31,8	46	37	44,6
С-2 <sup>a</sup>	27	49	64,5	48	51	51,5
С-1	–	1	100	–	–	–
<b>Всего</b>	<b>164</b>	<b>110</b>	<b>40,1</b>	<b>166</b>	<b>113</b>	<b>40,5</b>

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

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



Таблица 7

**Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, получивших повышение по службе в Секретариате Организации Объединенных Наций в период с 1 июля 1998 года по 30 июня 2000 года**

Класс должности	С 1 июля 1998 года по 30 июня 1999 года			С 1 июля 1999 года по 30 июня 2000 года		
	Мужчины	Женщины	Процент женщин	Мужчины	Женщины	Процент женщин
ЗГС	–	–	–	–	–	–
ПГС	1	–	–	–	–	–
Д-2	10	–	–	8	2	20,0
Д-1	12	14	53,8	21	10	32,3
С-5	46	35	43,2	56	32	36,4
С-4	61	52	46,0	71	50	41,3
С-3	48	43	47,3	54	56	50,9
С-2 <sup>a</sup>	5	9	64,3	4	12	75,0
С-1	–	–	–	–	–	–
<b>Всего</b>	<b>183</b>	<b>153</b>	<b>45,5</b>	<b>214</b>	<b>162</b>	<b>43,1</b>

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

<sup>a</sup> Цифры, касающиеся должности С-2, включают в себя данные о сотрудниках, переведенных из категории общего обслуживания в категорию специалистов после сдачи соответствующих экзаменов.

Таблица 8  
**Департаменты и управления, в которых в период с 1 июля 1999 года по 30 июня 2000 года были достигнуты или превышены целевые показатели обеспечения гендерной сбалансированности при заполнении вакантных должностей и продвижении сотрудников по службе**

Департамент/ управление	ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		Итого		Доля женщин (в процентах)	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		Всего
ЦНПООН										1						1	1	100,0
УПВ										1	3	3		3	3	7	10	70,0
ДВР					1	1		2		1	1				2	4	6	66,6
ДОИ			1	1			2	3	4	2	3	2	3	7	11	20	31	64,5
УВКПЧ					1	1		1	2	1	1	2	1	1	5	6	11	54,6
ДПВ	1		1				3	2	3	6	2	4	1	1	11	13	24	54,2
ЮНОВ			1	1	1			1	1	1	2	3	1	1	6	7	13	53,8
ДОПМ/ОУПОМТО							1	1	3	1	5	5		2	9	9	18	50,0
ЭСКАТО					2		1	2	6	2	3	4		4	12	12	24	50,0
УПООНИ					1			1							1	1	2	50,0

Источник: Human Resources Management and Management Information System Service.

## Приложение

### Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше в организациях системы Организации Объединенных Наций (в Центральных учреждениях и других постоянных отделениях) по состоянию на 31 декабря 1998 года

Департамент/ управление	С-1		С-2		С-3		С-4		С-5		Д-1		Д-2		НД*		Итого		Число женщин (в процента х)	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		Всего
ЮНИСЕФ	0	1	22	36	47	53	70	62	74	48	20	18	10	5	1	2	251	229	480	47,7
ЮНФПА	4	4	13	30	12	17	23	33	69	35	23	10	10	5	1	2	155	136	291	46,7
ПАОЗ	1	2	12	13	16	20	33	26	34	18	5	2	1	0	2	3	117	89	206	43,2
ЮНИТАР	0	0	0	1	1	1	4	0	0	2	0	0	1	0	0	0	6	4	10	40,0
МПП	2	1	11	16	23	27	42	20	30	10	13	7	5	1	2	1	128	83	211	39,3
ЮНЕСКО	27	24	74	104	105	118	139	83	178	62	90	14	31	9	10	1	654	415	1 069	38,8
ПРООН	12	3	119	130	57	37	109	104	156	74	123	25	49	13	8	2	633	388	1 021	38,0
УВКБ	1	2	110	150	288	185	217	84	96	24	38	15	10	1	2	1	767	463	1 230	37,6
ЮНАИДС	2	0	4	5	5	2	18	20	38	14	5	1	1	2	1	0	74	44	118	37,3
Организация Объединенных Наций	14	39	273	259	767	502	869	427	484	202	193	68	70	19	52	9	2 722	1 525	4 247	35,9
ВТО	0	0	11	21	30	25	55	26	38	17	15	1	8	0	4	0	161	90	251	35,9
ИМО	0	0	9	12	14	14	16	13	33	1	5	1	5	1	1	0	83	42	125	33,6
КМГС	0	0	1	1	1	2	3	2	3	0	1	0	1	0	0	0	10	5	15	33,3
ИФАД	1	2	3	9	2	7	21	17	46	6	10	2	4	1	4	0	91	44	135	32,6
МОТ	1	0	13	27	63	66	142	77	178	38	54	7	20	2	11	3	482	220	702	31,3
ВОИС	0	1	9	15	21	26	55	14	42	13	21	4	11	0	7	0	166	73	239	30,5
ЦМТ	0	0	3	5	9	7	20	6	11	2	4	1	1	0	1	0	49	21	70	30,0
ВОЗ	1	5	33	45	84	56	170	87	326	92	90	24	39	9	11	3	755	321	1 076	29,8
МЦПК	0	0	0	2	11	9	21	8	12	1	1	0	3	0	0	0	48	20	68	29,4
ФАО	0	0	52	35	135	86	292	68	287	29	115	8	38	6	15	0	934	232	1 166	19,9
ВПС	0	0	1	0	30	11	13	6	5	1	8	0	3	0	2	0	62	18	80	22,5
ИКАО	0	1	9	16	31	19	127	23	42	5	19	0	5	0	2	0	235	64	299	21,4

Департамент/ управление	C-1		C-2		C-3		C-4		C-5		Д-1		Д-2		НД <sup>а</sup>		Итого		Число женщин (в процента х)	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		Всего
УООН	0	0	0	1	2	2	1	1	4	0	3	0	4	0	1	0	15	4	19	21,1
ЮНИДО	3	1	5	10	29	21	78	13	64	14	36	0	7	0	2	0	224	59	283	20,8
МСЭ	2	2	12	6	39	25	83	16	48	3	14	1	0	0	5	0	203	53	256	20,7
ВМО	0	0	2	3	6	9	35	9	31	3	10	0	8	0	3	0	99	24	123	19,5
ЮНОПС	0	1	8	5	21	8	46	11	70	10	30	3	6	1	1	0	182	39	221	17,6
МАГАТЭ	5	3	38	28	179	57	243	36	211	15	20	6	10	0	7	0	713	145	858	16,9
БАПОР	0	0	6	4	25	3	42	1	20	2	5	2	1	0	2	0	101	12	113	10,6
МС	0	0	0	1	3	0	5	0	0	0	0	0	0	0	1	0	9	1	10	10,0
<b>Всего</b>	<b>76</b>	<b>92</b>	<b>853</b>	<b>990</b>	<b>2 056</b>	<b>1 415</b>	<b>2 992</b>	<b>1 293</b>	<b>2 630</b>	<b>741</b>	<b>971</b>	<b>220</b>	<b>362</b>	<b>75</b>	<b>159</b>	<b>27</b>	<b>10 129</b>	<b>4 863</b>	<b>14 992</b>	<b>32,4</b>

<sup>а</sup> НД означает «неклассифицированные должности», например ЗГС, ПГС, ЗГД, ПГД, ГД, ГС, в зависимости от терминологии, используемой в конкретной организации.

Источник: Personnel Statistics (ACC/2000/PER/R.10, 27 марта 2000 года).

