



# Генеральная Ассамблея

Distr.: General  
7 September 2006  
Russian  
Original: English

---

## Шестидесят первая сессия

Пункты 60(а) и 121 предварительной повестки дня\*

### Улучшение положения женщин

### Управление людскими ресурсами

## Улучшение положения женщин в системе Организации Объединенных Наций

### Доклад Генерального секретаря\*\*

#### *Резюме*

Во исполнение резолюции 59/164 Генеральной Ассамблеи от 20 декабря 2004 года в настоящий доклад включена информация о прогрессе, достигнутом в отношении представленности женщин в организациях и учреждениях системы Организации Объединенных Наций в период с 31 декабря 2003 года по 31 декабря 2004 года и в Секретариате Организации Объединенных Наций в период с 1 июля 2004 года по 30 июня 2006 года. Как в системе Организации Объединенных Наций, так и в Секретариате представленность женщин на должностях категории специалистов и выше оставалась почти статичной с незначительным улучшением, а в некоторых случаях даже уменьшением их представленности. Например, представленность женщин на уровне Д-1 составила 25,3 процента, т.е. уменьшилась на 6,95 процента, что является наиболее значительным уменьшением с 2004 года. В системе Организации Объединенных Наций одним позитивным изменением явилось увеличение числа женщин на должности координатора-резидента с 21 процента в 2004 году до 32,5 процента в июле 2006 года. Вместе с тем вполне очевидно, что необходимы более согласованные усилия по достижению гендерного равенства на всех уровнях и во всех категориях, особенно на уровне старших сотрудников и руководителей. В этом контексте Ассамблея в своей резолюции 57/180 от 30 января 2003 года просила провести анализ причин медленных темпов улучшения положения женщин. Результаты первого этапа данного анализа, касающиеся Секретариата, были представлены Ассамблее на ее пятьдесят девятой сессии (A/59/357); ре-

---

\* A/61/150.

\*\* Представление настоящего доклада было задержано из-за отсутствия обновленных статистических данных.



зультаты второго этапа анализа, касающиеся системы Организации Объединенных Наций, излагаются в настоящем докладе. В нем указывается ряд ключевых факторов: стратегия обеспечения гендерного равенства; статистические данные о планировании решения гендерных вопросов; процессы найма и отбора; развитие и планирование карьеры; мобильность; обстановка и культура на рабочем месте; подотчетность и неформальные барьеры. Этот анализ сопровождается перечнем предлагаемых мер по улучшению положения женщин в системе Организации Объединенных Наций.

## Содержание

	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
I. Введение .....	1–3	10
II. Обзор данных о представленности женщин среди сотрудников категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций .....	4–7	10
III. Последние изменения в политике обеспечения гендерного баланса в системе Организации Объединенных Наций .....	8–17	12
A. Комиссия по международной гражданской службе .....	8–11	12
B. Исследование Детского фонда Организации Объединенных Наций по вопросу о гендерном равенстве .....	12–15	13
C. Инициатива Международного агентства по атомной энергии в отношении найма на работу на основе гендерного баланса .....	16	14
D. Инициативы в отношении обеспечения гендерного равенства в Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев .....	17	14
IV. Анализ причин медленного улучшения положения женщин в системе Организации Объединенных Наций .....	18–38	15
A. Исходная информация и обоснование .....	18–20	15
B. Стратегия обеспечения гендерного равенства .....	21–22	16
C. Статистические данные для планирования мер по обеспечению гендерного равенства .....	23–25	17
D. Наем на работу .....	26–29	18
E. Отбор .....	30–31	19
F. Прогресс, достигнутый в рамках организаций .....	32–34	20
G. Планирование мер по повышению квалификации и продвижению по службе .....	35	21
H. Мобильность .....	36	22
I. Обстановка и культура взаимоотношений на рабочем месте .....	37	22
J. Ответственность .....	38	23
V. Обзор данных о представленности женщин среди сотрудников категории специалистов и выше в Секретариате Организации Объединенных Наций .....	39–69	23
A. Представленность женщин среди сотрудников категории специалистов и выше, имеющих назначения сроком на один год или на более продолжительный период .....	40–44	24
B. Тенденции в отношении представленности женщин среди сотрудников категории специалистов и выше, имеющих назначения сроком на один год или на более продолжительный период, 1998–2006 годы .....	45–48	26

C.	Представленность женщин на должностях категории специалистов и выше, требующих особой лингвистической подготовки . . . . .	49	28
D.	Представленность женщин на должностях категории экспертов . . . . .	50	28
E.	Сотрудники миссий в поддержку мира Департамента операций по поддержанию мира . . . . .	51	29
F.	Назначения, повышения в должности, горизонтальный перевод сотрудников категории специалистов и выше, имеющих назначения сроком на один год или на более продолжительный период, и прекращение ими службы . . . . .	52–66	29
G.	Распределение сотрудников по признаку пола в категории полевой службы . . . . .	67	35
H.	Распределение сотрудников по признаку пола в категории общего обслуживания и смежных категориях . . . . .	68–69	35
VI.	Меры, предпринятые в последнее время для обеспечения гендерного баланса в Секретариате . . . . .	70–79	36
A.	Система отбора персонала . . . . .	70	36
B.	Планы действий в области людских ресурсов . . . . .	71–72	37
C.	Политика обеспечения гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей . . . . .	73–74	37
D.	Отправление правосудия . . . . .	75	38
E.	Канцелярия Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин . . . . .	76–79	38
VII.	Выводы . . . . .	80–91	40

## Таблицы

1.	Организации системы Организации Объединенных Наций в разбивке по процентной доле женщин среди сотрудников категории специалистов и выше по состоянию на 31 декабря 2003 года и 31 декабря 2004 года . . . . .	11
2.	Должности координаторов-резидентов в разбивке по региону и полу, июль 2006 года . . . . .	12
3.	Сопоставление соотношений мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше с назначениями сроком на один год или на более продолжительный период по состоянию на 30 июня 2004 года и 30 июня 2006 года . . . . .	24
4.	Число департаментов и управлений, в которых насчитывается 20 или более сотрудников категории специалистов, по процентной доле женщин, имеющих назначения на один год или на более продолжительный период, по состоянию на 30 июня 2004 года и на 30 июня 2006 года . . . . .	26
5.	Тенденции в отношении представленности женщин среди сотрудников категории специалистов и выше, имеющих назначения сроком на один год или на более продолжительный период, 30 июня 1998 года — 30 июня 2006 года . . . . .	27

6.	Все сотрудники категории экспертов по состоянию на 1 июля 2004 года и 30 июня 2006 года . . . . .	28
7.	Назначения в классификации по полу и классу на должности категории специалистов и выше в Секретариате Организации Объединенных Наций в период с 1 июля 2004 года по 30 июня 2006 года . . . . .	30
8.	Тенденции в назначении женщин на должности категории специалистов и выше в Секретариате Организации Объединенных Наций. . . . .	31
9.	Повышения по службе в классификации по полу и классу должностей категории специалистов и выше в Секретариате Организации Объединенных Наций, 1 июля 2004 года — 30 июня 2006 года . . . . .	32
10.	Переводы в классификации по полу и классу должностей с повышением в должности до категории специалистов и выше в Секретариате Организации Объединенных Наций, 1 июля 2004 года — 30 июня 2006 года . . . . .	33
11.	Прекращение службы женщинами на должностях категории специалистов и выше в классификации по типу, категории и полу с 1 июля 2004 года по 30 июня 2006 года . . . . .	34

#### Приложения

1.	Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше в организациях системы Организации Объединенных Наций в Центральных учреждениях, других постоянных отделениях и проектах по состоянию на 31 декабря 2004 год . . . . .	43
2.	Показатели, координаторы и женские группы в системе Организации Объединенных Наций . . . . .	45
3.	Политика и меры по достижению гендерного баланса в системе Организации Объединенных Наций . . . . .	47
4.	Число мужчин и женщин среди сотрудников категории специалистов и выше в Секретариате Организации Объединенных Наций в разбивке по департаментам/подразделениям и классам должностей по состоянию на 30 июня 2006 года. . . . .	50

В докладе использовались следующие сокращения:

АКГС	Административная канцелярия Генерального секретаря
БАПОР	Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ
ВВП	Всемирная продовольственная программа
ВМО/МЦПК	Всемирная метеорологическая организация
ВОЗ/ПАОЗ	Панамериканская организация здравоохранения (Региональное отделение Всемирной организации здравоохранения)
ВОИС	Всемирная организация интеллектуальной собственности
ВПС	Всемирный почтовый союз
ДВР	Департамент по вопросам разоружения
ДГАКУ	Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению
ДОБ	Департамент охраны и безопасности
ДОИ	Департамент общественной информации
ДОПМ	Департамент операций по поддержанию мира
ДОПМ/УПМ	Департамент операций по поддержанию мира/Управление поддержки миссий
ДПВ	Департамент по политическим вопросам
ДУ	Департамент по вопросам управления (Канцелярия заместителя Генерального секретаря; Управление по планированию программ, бюджету и счетам; Управление людских ресурсов; Управление централизованного вспомогательного обслуживания; и Управление по генеральному плану капитального ремонта Департамента по вопросам управления)
ДУ/ГПКР	Генеральный план капитального ремонта (Департамент по вопросам управления)
ДУ/КЗГС	Канцелярия заместителя Генерального секретаря (Департамент по вопросам управления)
ДУ/УЛР	Управление людских ресурсов (Департамент по вопросам управления)
ДУ/УППБС	Управление по планированию программ, бюджету и счетам (Департамент по вопросам управления)
ДУ/УЦВО	Управление централизованного вспомогательного обслуживания (Департамент по вопросам управления)
ДЭСВ	Департамент по экономическим и социальным вопросам
ЕЭК	Европейская экономическая комиссия

ИКАО	Международная организация гражданской авиации
КВПНРМ	Канцелярия Высокого представителя Организации Объединенных Наций по наименее развитым странам, развивающимся странам, не имеющим выхода к морю, и малым островным развивающимся государствам
ККООН	Компенсационная комиссия Организации Объединенных Наций
КМГС	Комиссия по международной гражданской службе
КССА	Канцелярия Специального советника Генерального секретаря по Африке
МАГАТЭ	Международное агентство по атомной энергии
МООНВС	Миссия Организации Объединенных Наций в Судане
МООНДРК	Миссия Организации Объединенных Наций в Демократической Республике Конго
МООНК	Миссия Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово
МООНЛ	Миссия Организации Объединенных Наций в Либерии
МООНРЗС	Миссия Организации Объединенных Наций по проведению референдума в Западной Сахаре
МООНСА	Миссия Организации Объединенных Наций по содействию в Афганистане
МООНСГ	Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Гаити
МООНСИ	Миссия Организации Объединенных Наций по оказанию содействия Ираку
МООНЭЭ	Миссия Организации Объединенных Наций в Эфиопии и Эритрее
МОТ	Международная организация труда
МС	Международный Суд
МСЭ	Международной союз электросвязи
МФСР	Международный фонд сельскохозяйственного развития
ООН-Хабитат	Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам
ОООНБ	Операция Организации Объединенных Наций в Бурунди
ОООНКИ	Операция Организации Объединенных Наций в Кот-д'Ивуаре
ОООНТЛ	Отделение Организации Объединенных Наций в Тиморе-Лешти
ОПФПООН	Секретариат Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций и Пенсионный комитет персонала Организации Объединенных Наций

---

ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
УВКБ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев
УВКПЧ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека
УКГД	Управление по координации гуманитарной деятельности
УКООНВБ	Управление Координатора Организации Объединенных Наций по вопросам безопасности
УООН	Университет Организации Объединенных Наций
УОООН	Управление омбудсмана Организации Объединенных Наций
УПВ	Управление по правовым вопросам
УПИ	Управление Программы по Ираку
УСВН	Управление служб внутреннего надзора
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций
ФМПООН	Фонд международного партнерства Организации Объединенных Наций
ЦМТ	Центр по международной торговле ЮНКТАД/ВТО
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
ЮНВТО	Всемирная туристская организация
ЮНЕП	Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
ЮНИДО	Организация Объединенных Наций по промышленному развитию
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций
ЮНИТАР	Учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций
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
ЮНОДК	Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности
ЮНОМИГ	Миссия Организации Объединенных Наций по наблюдению в Грузии
ЮНОН	Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби
ЮНОПС	Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов
ЮНФПА	Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения
ЮНЭЙДС	Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу

## I. Введение

1. В настоящем докладе, представляемом во исполнение резолюции 59/164 Генеральной Ассамблеи от 20 декабря 2004 года, содержится информация о представленности женщин в Секретариате в период с 1 июля 2004 года по 30 июня 2006 года и в других организациях системы Организации Объединенных Наций в период с 31 декабря 2003 года по 31 декабря 2004 года. Разделы II, III и IV касаются системы Организации Объединенных Наций. Разделы V и VI касаются вопросов обеспечения гендерного равенства в Секретариате.

2. В резолюции 59/164 Ассамблея отметила с озабоченностью сохраняющуюся непредставленность женщин на более высоких уровнях принятия решений, особенно на уровне заместителя Генерального секретаря, и отметила с особой озабоченностью, что соображения гендерной сбалансированности пока еще не в полной мере учитываются во всей политике Организации Объединенных Наций в области управления людскими ресурсами. Ассамблея настоятельно призвала Генерального секретаря и исполнительных руководителей организаций системы Организации Объединенных Наций удвоить усилия, с тем чтобы в самом ближайшем будущем добиться значительного продвижения к достижению цели обеспечения равного численного соотношения полов.

3. В этой же резолюции Ассамблея настоятельно рекомендовала государствам-членам поддерживать усилия Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений, фондов и программ по достижению равного численного соотношения полов, особенно на руководящем и директивном уровнях, путем: а) выявления и регулярного выдвижения большего числа кандидатов-женщин; б) внесения предложений об использовании национальных источников для набора кадров в сотрудничестве с национальными женскими механизмами и сетями профессиональных организаций; и с) поощрения большего числа женщин к подаче заявлений на работу в системе Организации Объединенных Наций, в том числе на участках, где женщины недопредставлены, таких, как поддержание мира, миростроительство и другие нетрадиционные области.

## II. Обзор данных о представленности женщин среди сотрудников категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций

4. Во время подготовки настоящего доклада данные о представленности женщин на должностях категории специалистов и выше в организациях системы Организации Объединенных Наций имелись только по состоянию на 31 декабря 2004 года (приложение I). В течение отчетного периода представленность женщин в категории специалистов и выше в организациях системы Организации Объединенных Наций увеличилась на 0,6 процент — с 36,3 процента до 36,9 процента.

5. В целом на уровне Д-1 и выше положение улучшилось в 2004 году, когда женщины составили 23,7 процента таких сотрудников по сравнению с 21,7 процента по состоянию на 31 декабря 2003 года<sup>1</sup>. Гендерный баланс был достигнут только на уровнях С-1 и С-2 в организациях системы Организации Объединенных Наций.

6. Как показывает таблица 1 ниже, две организации системы Организации Объединенных Наций достигли общего гендерного баланса среди сотрудников категории специалистов в 2004 году по сравнению с только одной организацией в 2003 году. В числе сотрудников десяти организаций имелось менее 30 процентов женщин в 2004 году по сравнению с девятью организациями в 2003 году.

Таблица 1  
**Организации системы Организации Объединенных Наций в разбивке по процентной доле женщин среди сотрудников категории специалистов и выше по состоянию на 31 декабря 2003 года и 31 декабря 2004 года**

<i>Процентная доля женщин-сотрудников-</i>	<i>31 декабря 2003 года</i>	<i>31 декабря 2004 года</i>	<i>Организации и учреждения 2004 год</i>
50 или более	1	2	ЮНИТАР, ЮНФПА
40–49	8	9	ЮНИСЕФ, ЮНЕСКО, МФСР, ПАОЗ, ВПП, ВОИС, ЮНЭЙДС, УВКБ, МОТ
30–39	13	10	ПРООН, ОПФПООН, Секретариат Организации Объединенных Наций, МЦПК, ВТО, КМГС, МС, ВОЗ, ИМО, ЦМТ
Менее 30	9	10	ЮНОПС, ФАО, МСЭ, ЮНИДО, ВМО, БАПОР, ВПС, ИКАО, УООН, МАГАТЭ
<b>Итого</b>	<b>31</b>	<b>31</b>	

*Источник:* секретариат Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций.

7. В рамках системы координаторов-резидентов, охватывающей организации системы Организации Объединенных Наций, которые занимаются оперативной деятельностью в целях развития, доля женщин увеличилась с 21 процента по состоянию на август 2004 года до 32,5 процента в июле 2006 года. Представленность женщин составляет от 42,9 процента в Азии и Тихом океане до 17,6 процента в арабских государствах.

<sup>1</sup> *Источник:* секретариат Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций.

Таблица 2  
**Должности координаторов-резидентов в разбивке по региону и полу,  
 июль 2006 года**

<i>Географическое распределение</i>	<i>Женщины</i>	<i>Мужчины</i>	<i>Вакансии</i>	<i>Всего должностей</i>	<i>Процентная доля женщин на заполненных должностях</i>
Африка	14	23	7	44	37,8
Азия и Тихий океан	9	12	3	24	42,9
Арабские государства	3	14	0	17	17,6
Европа и Содружество Независимых Государств	7	10	4	21	41,2
Латинская Америка и Карибский бассейн	4	18	2	24	18,2
<b>Итого</b>	<b>37</b>	<b>77</b>	<b>16</b>	<b>130</b>	<b>32,5</b>

*Источник:* Программа развития Организации Объединенных Наций.

### **III. Последние изменения в политике обеспечения гендерного баланса в системе Организации Объединенных Наций**

#### **A. Комиссия по международной гражданской службе**

8. На своей шестьдесят третьей сессии Комиссия по международной гражданской службе (КМГС) рассмотрела вопрос о гендерном балансе в системе Организации Объединенных Наций на основе информации, собранной с помощью вопросника и полученной из базы статистических данных секретариата Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций. В приложении II содержится обзор целей обеспечения гендерного баланса в 15 организациях и учреждениях системы Организации Объединенных Наций.

9. Согласно докладу КМГС в 18 из 23 обследованных организаций, направивших ответы, наиболее популярными мерами по обеспечению гендерного равенства явились мероприятия по организации труда и быта (кратко излагаются в приложении III). Хотя принятие принципов организации труда и быта имеет решающее значение, весьма важно также содействовать возникновению такой культуры на рабочем месте, которая поддерживала бы такого рода принципы и способствовала бы осуществлению связанных с этим мер.

10. Что касается мер по обеспечению гендерного баланса в областях найма на работу, продвижения по службе, контроля и ответственности, то результаты обследования показывают, что в разных организациях сложилось разное положение — от отсутствия политики в отношении найма на работу и продвижения по службе<sup>2</sup> до регулярных мероприятий по контролю за обеспечением гендерного

<sup>2</sup> МСЭ и ВТО.

равенства<sup>3</sup>. Другие организации<sup>4</sup> также осуществляют гендерную политику, но ни одна из них не достигла гендерного равенства при продвижении по службе. Многие другие организации ежегодно сообщают своим управляющим органам статистические данные о гендерном балансе.

11. В докладе КМГС отмечается явная связь между целенаправленным осуществлением политики и мер, связанных с гендерной проблематикой, и увеличением представленности женщин в составе сотрудников, при найме на работу и продвижении по службе. Это убедительно показывает, что при систематических и активных усилиях более строгая приверженность проведению политики, учитывающей гендерную проблематику, ускоряет достижение прогресса на пути к обеспечению гендерного баланса. Кроме того, действенная ответственность руководителей программ за достижение целей обеспечения гендерного баланса имеет важнейшее значение. В докладе также указывается на необходимость проведения такого рода политики.

## **В. Исследование Детского фонда Организации Объединенных Наций по вопросу о гендерном равенстве**

12. Исполнительный совет Детского фонда Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ) просил Фонд рассмотреть вопрос о гендерном равенстве и обеспечить достижение в рамках всей системы Организации Объединенных Наций цели гендерного равенства к 2010 году. Следовательно, в 2006 году ЮНИСЕФ провел исследование, озаглавленное «Гендерное равенство на должностях старших руководителей в ЮНИСЕФ». На основе статистических данных, обширных собеседований и обсуждения в целевых группах, а также опросов увольняющихся сотрудников это исследование показало, что недостатки с точки зрения обеспечения гендерного равенства обуславливаются несколькими сложными взаимосвязанными явлениями.

13. Согласно результатам этого исследования Фонд добился определенных успехов в обеспечении представленности женщин на уровнях С-1–С-4 (46 процентов) и обеспечил определенную долю женщин-представителей, возглавляющих отделения на местах (43 процента), которая отражает общую долю женщин в числе международных сотрудников категории специалистов (44 процента).

14. Вместе с тем на уровнях С-5–Д-2 представленность женщин в числе сотрудников категории специалистов остается на уровне, намного меньшем равного соотношения, то есть на уровне 37 процентов. Факторами, которые, как указывалось, обуславливают гендерную несбалансированность, являются слабые механизмы ответственности; низкое число женщин, подающих заявления для заполнения вакантных должностей; относительно более жесткое применение (во многих случаях) критериев компетентности к кандидатам-женщинам по сравнению с кандидатами-мужчинами; наличие неформальных параллельных контактов и связей, к которым женщины имеют неравный доступ; и связанные с обстановкой на рабочем месте факторы, касающиеся баланса с точки

<sup>3</sup> ИКАО и МОТ.

<sup>4</sup> ФАО, МАГАТЭ, ВПС, ЮНИДО и ВОЗ.

зрения работы и быта, объема работы, длительных рабочих часов и культуры управления, которая не поддерживает женщин.

15. Это исследование позволило сделать вывод о том, что гендерное равенство может действительно быть достигнуто к 2010 году, если старшие руководители станут играть явную и ответственную ведущую роль, сформируют желательную культуру управления и будут инвестировать в процесс управления людскими ресурсами. Данное исследование позволило указать на необходимость создания эффективного механизма оценки результатов работы для противодействия оценкам в рамках неформальных контактов и связей; укрепления систем управления людскими ресурсами для увеличения числа компетентных женщин в целях проведения более сбалансированного предварительного отбора и объективных оценок; расширения подготовки руководителей с учетом гендерной проблематики и организации наставничества для женщин и мужчин; и осуществления надлежащего контроля и надзора за проведением решительной и последовательной политики, системами и процессами, которые обеспечат все формы равенства и многообразия. Решения, предложенные в этом исследовании, предполагают подлинно равный, а не преференциальный статус женщин, отмечая, что равный статус не означает одинаковый статус. Процессами необходимо управлять с помощью самых разнообразных способов для обеспечения равных результатов для всех. ЮНИСЕФ уже выполнил одну рекомендацию, вынесенную в ходе этого исследования, назначив специального советника Директора-исполнителя по гендерным вопросам и многообразию.

### **С. Инициатива Международного агентства по атомной энергии в отношении найма на работу на основе гендерного баланса**

16. В дополнение к принятию новых принципов организации труда и быта и внедрению новых процедур найма на работу в марте 2005 года Международное агентство по атомной энергии (МАГАТЭ) настоятельно призвало свои государства-члены назначить центр для контактов по вопросам найма на работу женщин. Такие центры для контактов предоставляют информацию и способствуют установлению контактов с национальными институтами, учреждениями, университетами и профессиональными и женскими организациями, а также непосредственно распространяют среди них уведомления об открывшихся вакансиях. Центры по контактам также организуют и финансируют миссии по найму на работу, популяризируют МАГАТЭ в качестве потенциального работодателя и оказывают поддержку программам Агентства, касающимся младших сотрудников категории специалистов, стажировки и стипендий для молодых женщин-специалистов.

### **Д. Инициативы в отношении обеспечения гендерного равенства в Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев**

17. Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ) недавно учредило должность старшего сотрудника по вопросам многообразия и этики, который контролирует и проводит обзор хода решения вопросов, касающихся гендерной и географической сбалансированно-

сти. Кроме того, в целях вынесения рекомендаций в отношении вопросов обеспечения гендерного равенства для сотрудников организации была создана должность специального советника Верховного комиссара. Осуществляется политика равного продвижения по службе, а в правилах, регулирующих деятельность совета по назначениям, продвижениям и переводам по службе, были произведены изменения, способствующие гендерному равенству.

#### **IV. Анализ причин медленного улучшения положения женщин в системе Организации Объединенных Наций**

##### **A. Исходная информация и обоснование**

18. В своей резолюции 57/180 Генеральная Ассамблея выразила сожаление по поводу того, что цель обеспечения к концу 2000 года равного численного соотношения полов не была достигнута<sup>5</sup>. В частности, Ассамблея просила Генерального секретаря провести дальнейший анализ вероятных причин медленных темпов улучшения положения женщин в системе Организации Объединенных Наций. Такой анализ проводился двумя этапами: на первом этапе усилия сосредоточивались на Секретариате, а сделанные заключения были представлены Комиссии по положению женщин на ее сорок восьмой сессии (1–12 марта 2004 года) и Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят девятой сессии (A/59/357); на втором этапе анализа, результаты которого изложены ниже, усилия сосредоточивались на системе Организации Объединенных Наций с использованием выборки в составе четырех организаций (Международной организации труда, Программы развития Организации Объединенных Наций, Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев и Организации Объединенных Наций по промышленному развитию), с тем чтобы отразить различие между действующими на местах и специализированными учреждениями, различными регионами и различными уровнями представленности женщин.

19. Цели этого анализа заключались в определении соответствующих организационных и индивидуальных факторов, которые воздействуют на гендерный баланс в рамках системы Организации Объединенных Наций, и предложении мер по преодолению трудностей, препятствующих достижению прогресса. В это исследование был включен анализ эмпирических данных, политики и процедур управления людскими ресурсами и индивидуальных представлений сотрудников.

20. Хотя в настоящем докладе выделяются основные заключения и выводы, полученные в ходе анализа на втором этапе, на обоих этапах были определены многие общие темы, которые затрагиваются в тексте доклада. Доклад сосредоточивается на трудностях, которые должны быть устранены для достижения целей обеспечения гендерного баланса. Выделяются три ключевых фактора. Во-первых, необходимость проведения четкого различия между учетом гендерной проблематики в основной деятельности и гендерным балансом. Во-вторых, взятое на самом высоком уровне обязательство принять позитив-

<sup>5</sup> С целевыми показателями и временными рамками, установленными отдельными организациями и учреждениями в системе Организации Объединенных Наций, можно ознакомиться в приложении II.

ные и обязательные специальные меры. И, наконец, обеспечение институционализации ясных механизмов ответственности за обеспечение гендерного баланса. Настоящий анализ подразделяется на девять областей: стратегия обеспечения гендерного равенства; статистические данные для планирования мер по обеспечению гендерного равенства; процессы найма на работу; процессы отбора; прогресс, достигнутый в рамках организаций; планирование мер по повышению квалификации и продвижению по службе; мобильность; обстановка и культура взаимоотношений на рабочем месте; и ответственность.

## **В. Стратегия обеспечения гендерного равенства**

21. Одним из показателей важного значения достижения равной представленности мужчин и женщин является существование стратегии обеспечения гендерного равенства в качестве неотъемлемой части культуры и политики каждой организации. Эта стратегия должна охватывать и укомплектование кадрами, и политику, а также согласие всех сотрудников с принимаемыми решениями. Согласно результатам этого анализа существует тенденция к тому, чтобы ответственность за решение гендерных вопросов на политическом уровне совместно несли подразделения по управлению людскими ресурсами и координационные подразделения по гендерным вопросам или бюро по гендерным вопросам (как, например, в случае Международной организации труда). Ключевой аспект роли координационных подразделений по гендерным вопросам заключается в вынесении рекомендаций и осуществлении контроля за прогрессом в достижении цели обеспечения равной представленности мужчин и женщин. Политика по гендерным вопросам охватывает укомплектование кадрами, вопросы повышения квалификации и удержания сотрудников, включая сбалансированный подход к организации труда и быта, и ротацию. Кроме того, большинство стратегических планов по управлению людскими ресурсами включает цели и меры в отношении многообразия.

22. Решающий фактор в обеспечении согласия мужчин и женщин с гендерным балансом заключается в том, чтобы доказать, что он повышает организационную эффективность. Проведенный анализ показал, что продолжается обсуждение вопроса об относительных преимуществах учета гендерной проблематики в основной деятельности и обеспечения гендерного баланса при глубоком осознании многими сотрудниками того, что политика, способствующая этим двум аспектам, сопряжена с предоставлением ненадлежащих преимуществ женщинам. Вместе с тем статистические данные о гендерном балансе и относительно медленные темпы или замедление прогресса убедительно указывают на иное. Так, они указывают на необходимость усиления процесса разработки, осуществления и ответственности в связи с политикой и мерами, направленными на достижение гендерного баланса. Предлагаемые меры включают следующее:

**мера 1: разработать последовательную и перспективную стратегию обеспечения гендерного равенства, являющуюся неотъемлемой частью подхода к рациональному использованию способностей, в том числе там, где уделение внимания гендерной проблематике образует часть всех процессов управления;**



**мера 2: обеспечить, чтобы группа в гендерно сбалансированном составе, включая старших руководителей, представляющих как Центральные учреждения, так и отделения на местах, несла ответственность за разработку стратегии обеспечения гендерного равенства.**

### **С. Статистические данные для планирования мер по обеспечению гендерного равенства**

23. Наличие всеобъемлющих статистических данных, показывающих как нынешнее положение, так и тенденции, является критическим фактором, позволяющим регулировать показатели представленности мужчин и женщин. Подразделения по управлению людскими ресурсами должны на регулярной основе привлекать внимание руководителей к гендерной структуре их подразделений и к общей организации в целях осуществления стратегического планирования. Кроме того, эффективность таких процессов управления, как наем на работу, отбор, служебная аттестация и продвижение по службе, следует контролировать с помощью статистических данных, а также с учетом представлений отдельных сотрудников.

24. Все организации осуществляют сбор статистических данных по гендерным вопросам в разбивке по уровню, подразделению, должности и географическому району. Кроме того, контролируются даты прекращения службы в разбивке по полу. В отличие от Секретариата, организации и учреждения не располагают подробными компьютеризованными статистическими данными по гендерным вопросам на каждой стадии процесса найма на работу и отбора. Имеются дезагрегированные по полу статистические данные о продвижении по службе, хотя они не всегда компилируются в компьютеризованной форме. В настоящее время большая часть статистических данных, касающихся представленности женщин и мужчин в системе Организации Объединенных Наций, состоит из сообщений, направляемых через незначительные промежутки времени. Для изучения относительного продвижения по службе мужчин и женщин в данной системе необходимо проводить групповой анализ с целью отслеживания различий в показателях продвижения по службе и удержания сотрудников.

25. Для обеспечения того, чтобы всеобъемлющая управленческая информация имела в распоряжении руководителей в целях проведения обзора достигнутого прогресса и стратегического планирования для установления гендерного баланса и придания ему устойчивого характера, предлагаемые меры включают следующее:

**мера 3: создать систему проведения ежеквартальных или полугодовых проверок, которая позволяла бы включать все соответствующие данные о гендерном балансе в общий доклад о планировании численности сотрудников на организационном уровне и на уровне руководителя подразделения;**

**мера 4: включать в доклады о проверках всеобъемлющие эмпирические данные, такие, как данные о представленности мужчин и женщин на каждом этапе процесса найма на работу и отбора и данные о гендерных различиях в показателях служебной аттестации и показателях продвижения по службе, с тем чтобы выделить области, в которых необходимы позитивные действия.**

## D. Найм на работу

26. В различных организациях используются разные методы найма на работу с применением разных стандартов в отношении возраста и стажа работы. Были проанализированы три основных уровня поступления на работу: начальный уровень, средний уровень и высокий уровень.

27. Найм на работу на начальном уровне молодых людей производится путем осуществления таких программ, как программа найма на работу младших сотрудников категории специалистов и программа найма на работу по результатам национальных конкурсных экзаменов, в Секретариате Организации Объединенных Наций. Эта группа, как правило, является гендерно сбалансированной или же в ней в большей мере представлены женщины. Хотя этот вывод является обнадеживающим, настоящее исследование показывает, что гендерный баланс на начальном уровне не отражен на более высоких уровнях вследствие трудностей в удержании сотрудников-женщин на более поздних этапах их карьеры.

28. Что касается найма на работу сотрудников категории специалистов на средний уровень, то на втором этапе проведения данного анализа, как и на первом этапе, был сделан вывод о том, что и размещение объявлений о вакансиях, и содержание критериев оценки могут вести к косвенной дискриминации в отношении женщин вследствие проблем, сопряженных с обеспечением доступа и определением соответствия этим критериям уровня образования и трудового стажа. Для увеличения числа квалифицированных женщин, подающих заявления для занятия должностей категории специалистов на средних уровнях, предлагаемые меры включают следующее:

**мера 5: выполнить задачу увеличения числа квалифицированных женщин, подающих заявления о приеме на работу; как таковые, информационно-просветительские мероприятия должны включать следующее:**

**а) распространение информации о предстоящих вакансиях среди национальных механизмов, касающихся женщин, национальных женских организаций, женских профессиональных ассоциаций и университетов;**

**б) создание дезагрегированной по гендерной проблематике базы данных о консультантах, подрядчиках и сотрудниках, получивших назначения на короткий срок и назначения для работы на местах, и распространение объявлений об имеющихся вакансиях в рамках этой группы;**

**в) проведение обзора руководителями среднего звена в консультации с координационными подразделениями по гендерным вопросам в целях определения уровня образования, стажа работы и критериев оценки, указанных в объявлениях об имеющихся вакансиях, для обеспечения того, чтобы они были достаточно широкими;**

**д) обеспечение того, чтобы координационные подразделения по гендерным вопросам действовали в консультации с руководителями среднего звена в подразделениях, в которых преобладают специалисты-мужчины, для получения демографических данных, касающихся общей численности имеющихся сотрудников, в целях сосредоточения информационно-просветительских усилий для их найма на работу.**

29. В организациях и учреждениях системы Организации Объединенных Наций наем на работу специалистов на должности высокого уровня является прерогативой руководителя организации. Хотя есть свидетельства того, что в большинстве организаций руководитель организации предпринимает активные усилия по поиску женщин для заполнения должностей на высоких уровнях посредством проведения информационно-просветительской деятельности, как и на первом этапе анализа, существует настоятельная необходимость в наличии систематизированной информации о квалифицированных кандидатах-женщинах, особенно из развивающихся, непредставленных и недопредставленных стран. Выводы, полученные в результате собеседований с сотрудниками, также указывают на потенциальную проблему принятия женщин, привлеченных в рамках существующей системы. В связи с этим крайне необходимо, чтобы все женщины, принятые на работу на должности старших сотрудников, рассматривались как высококвалифицированные специалисты и пользовались достаточной поддержкой для того, чтобы они могли действенным образом интегрироваться в организацию. В интересах женщин, подающих заявления на должности на уровне Д-1 и выше, предлагаемые меры включают следующее:

**мера 6: перераспределить кадровые и бюджетные ресурсы в рамках выполнения функции по управлению людскими ресурсами следующим образом:**

**а) установить связи с глобальными веб-сайтами, позволяющими осуществлять наем на работу онлайн, для поиска в базах данных информации о женщинах, удовлетворяющих конкретным критериям;**

**б) систематически собирать информацию о высококвалифицированных кандидатах-женщинах на должности старших сотрудников;**

**в) выделять достаточное время для выявления квалифицированных кандидатов-женщин посредством своевременной подготовки планов замещения должностей на уровне Д-1 и выше;**

**г) поддерживать связи с национальными механизмами и другими органами для выявления высококвалифицированных женщин в намеченных странах.**

## **Е. Отбор**

30. Все организации используют процесс официального отбора кандидатов на должности специалистов среднего уровня. В рамках этой официальной системы были определены четыре основных области, вызывающих озабоченность. Первая область касается первоочередного учета в процессе оценки технических критериев и трудового стажа. Вторая область касается неравномерного применения передовой практики для отбора членов группы с точки зрения осведомленности о целях обеспечения равной гендерной представленности и соответствующих специальных мерах по достижению этих целей, подготовки кандидатов с точки зрения оценки, учитывающей необходимость обеспечения гендерного равенства, а также обеспечения гендерного баланса в группе. Третья проблемная область связана с отсутствием четко определенной роли, которой наделяются координационные подразделения по гендерным вопросам в процессе отбора. Четвертая область, вызывающая озабоченность, касается

продолжающегося использования контактов и связей и лоббирования в процессе отбора и негативного воздействия этого на женщин.

31. Для обеспечения того, чтобы в рамках всей системы процесс отбора функционировал для достижения целей гендерного равенства справедливым и транспарентным образом, предлагаемые меры включают следующее:

**мера 7: принять обязательные специальные меры по отбору в равной степени или более квалифицированных кандидатов-женщин до достижения цели обеспечения равной представленности мужчин и женщин;**

**мера 8: укрепить процедуры отбора для обеспечения того, чтобы управленческая компетентность получала ту же оценку, что и техническая компетентность в отношении должностей на уровне С-5 и выше. Кроме того, оценивать опыт, полученный посредством приобретения компетентности, а не с точки зрения стажа или места работы;**

**мера 9: установить разумный круг ведения для координационных подразделений по гендерным вопросам, который узаконил бы их роль, гарантировал бы им доступ к соответствующей информации и к руководителям старшего звена и гарантировал бы их участие в процессах отбора для обеспечения соблюдения гендерной политики;**

**мера 10: расширить использование процедур отбора посредством оценки компетентности, в том числе путем использования центров оценок.**

## **F. Прогресс, достигнутый в рамках организаций**

### **1. Переход из категории общего обслуживания в категорию специалистов**

32. Хотя не всегда устанавливалось требование сдачи экзамена для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов, как в случае Секретариата, имеются незначительные свидетельства, подтверждающие переход сотрудников из категории общего обслуживания на должности категории специалистов в рамках изучаемых организаций и учреждений. На прогресс в этой области воздействовали три ключевых фактора: а) требование о наличии ученой степени для занятия многих должностей на уровне специалистов; б) ротационный характер должностей на уровне специалистов, создающий препятствия сотрудникам, у которых имеются семейные соображения; и с) отсутствие возможностей продвижения по службе, что весьма затрудняет соответствие сотрудников категории общего обслуживания критериям с точки зрения стажа работы для занятия должностей на уровне специалистов. Предлагаемые меры включают следующее:

**мера 11: выявить большой потенциал сотрудников категории общего обслуживания посредством системы служебной аттестации и разработки планов продвижения по службе.**

### **2. Продвижение по службе сотрудников категории специалистов и выше**

33. Продвижение по службе сотрудников категории специалистов касается и горизонтального, и вертикального продвижения по службе, влекущего за собой формальные и неформальные процессы, которые могут воздействовать на мужчин и женщин по-разному. Система, дающая возможность продвижения по

службе в рамках какой-либо должности, которая существует в некоторых организациях, оказывает позитивное воздействие на обеспечение гендерного баланса при продвижении по службе.

34. Значительное увеличение числа сотрудников, прекращающих службу, с которым столкнутся многие организации системы Организации Объединенных Наций в течение следующих пяти или шести лет, рассматривается многими как возможность назначения большего числа женщин на должности на уровнях С-5 и Д-1. Вместе с тем результаты собеседований указывают на укоренившееся среди сотрудников-мужчин категории специалистов мнение о том, что любая попытка увеличить число женщин на уровне С-5 и выше окажет прямое воздействие на шансы продвижения по службе заслуживающих этого сотрудников-мужчин, что вызовет сильную неблагоприятную реакцию. Для максимального использования возможностей, возникающих вследствие значительного числа сотрудников, которые прекратят службу в течение следующих пяти лет, предлагаемые меры включают следующее:

**мера 12: подготовить планы обеспечения преемственности в отношении всех должностей, которые становятся вакантными вследствие прекращения службы сотрудниками;**

**мера 13: предусмотреть транспарентные процессы отбора, включая процедуры оценки, в отношении должностей старших сотрудников.**

## **Г. Планирование мер по повышению квалификации и продвижению по службе**

35. Проведенный анализ показал, что отсутствие планирования продвижения по службе является серьезной проблемой как для мужчин, так и для женщин. Обуславливающие это факторы включают отсутствие эффективных процессов управления работой сотрудников и весьма ограниченные возможности для повышения квалификации. В этом контексте неформальные контакты и связи и лоббирование для занятия должностей могут стать неотъемлемым механизмом продвижения по службе, который может неблагоприятно воздействовать на продвижение по службе женщин. Хотя вышеуказанная озабоченность затрагивает и мужчин, и женщин, исследование показывает, что карьере женщин чаще наносится ущерб из-за неформальных контактов и связей и их исключения из этого процесса, а также стереотипных предположений о приемлемости и пригодности женщин для выполнения управленческих ролей. Предлагаемые меры включают следующее:

**мера 14: подготовить индивидуальные планы повышения квалификации, которые отражаются в системе служебной аттестации;**

**мера 15: обеспечить услуги специализированного консультанта по вопросам развития карьеры и вынесение рекомендаций в связи с этим;**

**мера 16: провести силами подразделений по управлению людскими ресурсами и соответствующих руководителей среднего звена обзор в отношении сотрудников, особенно женщин, которые сталкиваются с трудностями в вертикальном и горизонтальном продвижении по службе, и вынести соответствующие рекомендации;**

**мера 17:** создать модели различных путей продвижения по службе в отношении разных профессиональных категорий сотрудников, включая управленческие должности и должности высокого уровня;

**мера 18:** разработать программу наставничества и, в надлежащих случаях, организовать курсы по повышению управленческой квалификации только для женщин с высоким потенциалом на всех уровнях.

## **Н. Мобильность**

36. В соответствии с результатами, полученными на первом этапе анализа, ключевым и все более важным компонентом продвижения по службе во всех организациях является необходимость обеспечения мобильности по должностям, департаментам и местам службы. Второй этап анализа показал, что женщины находятся в непропорционально неблагоприятном положении с точки зрения мобильности вследствие неформальных связей и знакомств; необходимости иметь спонсора; недостаточно эффективного планирования своей карьеры; и семейных соображений. Для содействия продвижению по службе посредством мобильности предлагаемые меры включают следующее:

**мера 19:** провести обзор условий с точки зрения мобильности для обеспечения того, чтобы они учитывали нужды сотрудников и не ставили женщин в неблагоприятное положение;

**мера 20:** содействовать межучрежденческой мобильности и наблюдать за ней;

**мера 21:** внедрить репутационную систему мобильности, которая обеспечивает гибкость для персонала на различных этапах жизни;

**мера 22:** создать систему дистанционной поддержки и консультирования сотрудников, работающих в местах службы, которые характеризуются тяжелыми условиями;

**мера 23:** внести в соглашения с принимающей страной изменения, разрешающие трудоустройство супруг или супругов сотрудников Организации Объединенных Наций.

## **I. Обстановка и культура взаимоотношений на рабочем месте**

37. Гибкая трудовая политика имеет большое значение для привлечения и удержания высококвалифицированных сотрудников-женщин. Вместе с тем, проведенный анализ показал, что, несмотря на прогресс, достигнутый в проведении такой политики, неформальная управленческая культура во всех организациях рассматривает их в качестве препятствия повышению производительности и эффективности, несовместимого с продвижением по службе и работой на должностях управленческого уровня и относящегося только к женщинам. Фактические варианты осуществления гибкой трудовой политики должны быть внедрены с тем, чтобы сотрудники и руководители могли достигать взаимоприемлемых договоренностей, которые отвечают нуждам и подразделениям, и сотрудников. Предлагаемые меры включают следующее:

**мера 24:** разработать и принять множественные меры по повышению производительности труда, независимо от временного переменного фактора и фактора физического местонахождения, на основе результатов работы;

**мера 25:** содействовать такой организационной культуре, которая явно пользуется поддержкой со стороны старших руководителей и способствует использованию преимуществ баланса с точки зрения организации труда и быта всеми сотрудниками, с уделением особого внимания руководителям;

**мера 26:** включать учитывающие гендерную проблематику показатели, касающиеся содействия созданию здоровой обстановки на рабочем месте, способствующей балансу с точки зрения организации труда и быта, в оценки результатов работы;

**мера 27:** включать в процесс собеседований по выезду учитывающие гендерную проблематику показатели, касающиеся вопросов прекращения службы и удержания сотрудников, баланса с точки зрения организации труда и быта и управленческой культуры.

## **J. Ответственность**

38. Ответственность имеет важнейшее значение для достижения цели обеспечения равной представленности мужчин и женщин. Анализ показал, что во всех обследованных организациях отсутствует механизм обеспечения ответственности руководителей за достижение целей равной представленности мужчин и женщин. Для содействия большей ответственности за достижение целей в отношении обеспечения гендерного баланса в системе Организации Объединенных Наций предлагаемые меры включают следующее:

**мера 28:** создать систему четко определенных обязанностей в отношении обеспечения гендерного баланса на всех уровнях в организациях;

**мера 29:** обеспечить ответственность на уровне старших руководителей, что должно иметь последствия в случае постоянного невыполнения целевых заданий по обеспечению гендерного баланса;

**мера 30:** включить такие показатели, как гендерный баланс и учет гендерной проблематики, в оценки по служебной аттестации всех руководителей среднего звена.

## **V. Обзор данных о представленности женщин среди сотрудников категории специалистов и выше в Секретариате Организации Объединенных Наций**

39. Изложенный ниже анализ основывается на данных о представленности женщин среди сотрудников категории специалистов и выше (6334 сотрудника) и категории общего обслуживания и других категорий, включая полевую службу, службу безопасности и охраны и категорию квалифицированных рабочих (11 769 сотрудников) в Центральных учреждениях и на местах, которые имеют назначения сроком на один год или на более продолжительный период. Преды-

дущий доклад (А/59/357) охватывает период с 1 июля 2003 года по 30 июня 2004 года. Настоящий анализ сосредоточивается на данных за двухгодичный период с 30 июня 2004 года по 30 июня 2006 года. С дополнительной информацией можно ознакомиться в ежегодном докладе Генерального секретаря о составе сотрудников Секретариата (А/61/257).

#### **А. Представленность женщин среди сотрудников категории специалистов и выше, имеющих назначения сроком на один год или на более продолжительный период**

40. В разделе V.A. анализируются тенденции в отношении представленности женщин среди сотрудников категории специалистов и выше, имеющих назначения сроком на один год или на более продолжительный период. В приложении IV содержится информация о распределении всех сотрудников, имеющих назначения сроком на один год или на более продолжительный период, в разбивке по полу и уровню должностей и по департаментам или управлениям.

41. Процентная доля женщин на должностях категории специалистов и выше в период с 30 июня 2004 года по 30 июня 2006 года изменилась на 0,06 процента, увеличившись с 37,37 процента до 37,43 процента (2371 женщина из 6334 сотрудников).

Таблица 3

**Сопоставление соотношений мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше с назначениями сроком на один год или на более продолжительный период по состоянию на 30 июня 2004 года и 30 июня 2006 года**

Уровень должности	30 июня 2004 года			30 июня 2006 года			Процентное изменение (2004–2006 годы)
	Мужчины	Женщины	Процентная доля женщин	Мужчины	Женщины	Процентная доля женщин	
ЗГС	30	6	16,7	33	6	15,4	-1,28
ПГС	29	6	17,1	41	11	21,2	4,01
Д-2	92	35	27,6	80	35	30,4	2,88
Д-1	216	103	32,3	274	93	25,3	-6,95
<b>Итого</b>	<b>367</b>	<b>150</b>	<b>29,0</b>	<b>428</b>	<b>145</b>	<b>25,3</b>	<b>-3,71</b>
С-5	602	271	31,0	705	313	30,7	-0,30
С-4	1 088	563	34,1	1 272	713	35,9	1,82
С-3	984	698	41,5	1 184	838	41,4	-0,05
С-2	293	303	50,8	374	359	49,0	-1,86
С-1	1	5	83,3	0	3	100,0	16,67
<b>Итого</b>	<b>2 968</b>	<b>1 840</b>	<b>38,3</b>	<b>3 535</b>	<b>2 226</b>	<b>38,6</b>	<b>0,37</b>
<b>Всего</b>	<b>3 335</b>	<b>1 990</b>	<b>37,37</b>	<b>3 963</b>	<b>2 371</b>	<b>37,43</b>	<b>0,06</b>

Источник: На основе базы данных Управления людских ресурсов, таблица 15.A.



**1. Женщины на руководящих должностях**

42. Представленность женщин на должностях уровня Д-1 и выше по состоянию на 30 июня 2006 года уменьшилась на 3,71 процента (145 женщин из 573 сотрудников). Самое значительное уменьшение, на 6,95 процента, произошло на уровне Д-1 (93 женщины из 367 сотрудников). Кроме того, на уровне заместителя Генерального секретаря представленность женщин в течение этого периода уменьшилась на 1,28 процента с 16,7 до 15,4 процента (6 женщин из 39 сотрудников). Увеличение доли женщин на 4,01 процента и 2,88 процента, соответственно, зарегистрировано на уровнях помощника Генерального секретаря и Д-2.

**2. Женщины среди сотрудников категории специалистов**

43. Представленность женщин среди сотрудников категории специалистов увеличилась на 0,37 процента с 38,3 до 38,6 процента (2226 женщин из 5761 сотрудника), что обуславливается главным образом увеличением числа женщин на 1,82 процента на уровне С-4. На уровнях С-5, С-3 и С-2 произошло уменьшение доли женщин на 0,3, 0,05 и 1,86 процента, соответственно.

**3. Женщины, имеющие назначения на один год или на более продолжительный период в департаментах или управлениях, в которых насчитывается 20 или более сотрудников категории специалистов**

44. Число департаментов и управлений с менее чем 30 процентами женщин на уровне Д-1 и выше увеличилось с 13 до 16. В 2004 году департаментами и управлениями, в которых насчитывалось свыше 20 сотрудников и отсутствовали женщины на директивных должностях, являлись Управление по координации гуманитарных вопросов, Компенсационная комиссия Организации Объединенных Наций и Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби. По состоянию на 30 июня 2006 года такими департаментами и управлениями являлись Исполнительный директорат Контртеррористического комитета, Канцелярия заместителя Генерального секретаря (Департамент по вопросам управления) и Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби.

Таблица 4

**Число департаментов и управлений, в которых насчитывается 20 или более сотрудников категории специалистов, по процентной доле женщин, имеющих назначения на один год или на более продолжительный период, по состоянию на 30 июня 2004 года и на 30 июня 2006 года**

Процентная доля женщин	Категория специа- листов и выше		Женщины на уровне Д-1 и выше		Уровень Д-1 и выше — 2006 год (департаменты и управления)
	(число департаментов и управлений)				
	2004 год	2006 год	2004 год	2006 год	
50 и более	5	5	6	4	ЮНОГ, ДВР, ДУ/УЛР, ДУ/УППБС
30–49	22	20	12	12	ЮНКТАД, ООН-Хабитат, ЮНМОВИК, ДЭСВ, ДПВ, ДОИ, ДОБ, ККООН, УВКПЧ, УСВН, ДГАКУ, ЮНОВ
1–29	4	7	10	13	УПВ, КГС, ЮНЕП, ЮНОДК, ДУ/УЦВО, ДОПМ, ЭКА, ЕКА, ЭКЛАК, ЭСКАТО, ЭСКЗА, Администрация полевых миссий (ДОПМ), УКГВ
Отсутствует	0	0	3	3	Исполнительный директорат Контртеррористического комитета, ДУ/КЗГС, ЮНОН
<b>Итого</b>	<b>31</b>	<b>32</b>	<b>31</b>	<b>32</b>	

Источник: На основе базы данных Управления людских ресурсов, таблица 15.А.

## **В. Тенденции в отношении представленности женщин среди сотрудников категории специалистов и выше, имеющих назначения сроком на один год или на более продолжительный период, 1998–2006 годы**

45. Изложенные ниже статистические тенденции в отношении представленности женщин среди сотрудников категории специалистов и выше, имеющих назначения сроком на один год или на более продолжительный период, призваны оказать делегациям и Секретариату помощь в оценке успехов и трудностей в достижении цели обеспечения гендерного баланса в целом в Секретариате по уровням должностей.

46. Общее увеличение доли женщин в течение восьмилетнего периода с июня 1998 года по июнь 2006 года в целом составило 2,8 процента с 34,6 процента (1141 женщина из 4164 сотрудников) в 1998 году до 37,43 процента (2371 женщина из 6334 сотрудников) в 2006 году. Данное среднее годовое увеличение на 0,35 процента в год является весьма незначительным (см. таблицу 5). Увеличение доли женщин в период с 30 июня 2004 года по 30 июня 2006 года составило почти нулевое процентное значение (0,06 процента).

Таблица 5  
Тенденции в отношении представленности женщин среди сотрудников категории специалистов и выше, имеющих назначения сроком на один год или на более продолжительный период, 30 июня 1998 года — 30 июня 2006 года  
(В процентах)

Уровень должности	30 июня 1998 года	30 июня 1999 года	30 июня 2000 года	30 июня 2001 года	30 июня 2002 года	30 июня 2003 года	30 июня 2004 года	30 июня 2005 года	30 июня 2006 года	Изменение		Средне- годовое изменение
										в процен- тах (2004– 2006 годы)	Совокупное изменение (1998– 2006 годы)	
ЗГС	11,1	9,4	6,5	11,8	10,5	13,9	16,7	16,2	15,4	-1,3	4,3	0,54
ПГС	13,0	14,3	11,5	10,8	12,5	15,0	17,1	18,8	21,2	4,0	8,2	1,03
Д-2	18,8	21,6	20,8	17,9	21,6	24,7	27,6	26,7	30,4	2,9	11,6	1,45
Д-1	23,7	28,1	29,3	30,1	28,7	28,9	32,3	29,9	25,3	-6,9	1,6	0,20
С-5	29,3	30,0	32,6	29,5	29,3	30,1	31,0	31,4	30,7	-0,3	1,4	0,18
С-4	32,3	33,7	33,5	31,4	31,4	31,5	34,1	34,6	35,9	1,8	3,6	0,45
С-3	39,4	39,5	40,2	36,9	38,0	39,9	41,5	41,0	41,4	-0,1	2,0	0,25
С-2	45,4	48,2	50,1	48,0	48,7	50,1	50,8	50,8	49,0	-1,9	3,6	0,45
С-1	64,3	77,8	50,0	60,6	63,2	63,6	83,3	100,0	100,0	16,7	35,7	4,46
<b>Итого</b>	<b>34,60</b>	<b>35,80</b>	<b>36,50</b>	<b>34,60</b>	<b>34,90</b>	<b>35,70</b>	<b>37,37</b>	<b>37,10</b>	<b>37,43</b>	<b>0,06</b>	<b>2,83</b>	<b>0,35</b>

Источник: Управление людских ресурсов.

### 1. Тенденции в занятии женщинами должностей высокого уровня в Секретариате

47. По сравнению с общим ростом за период 1998–2006 годов, как показано в таблице 5, на должностях уровня заместителя Генерального секретаря, помощника Генерального секретаря и Д-2, назначение на которые производится по прямому распоряжению Генерального секретаря, среднегодовой рост представленности женщин был несколько более равномерным, хотя и крайне низким — 0,54 процента на должностях уровня заместителя Генерального секретаря, 1,03 процента на должностях уровня помощника Генерального секретаря и 1,45 процента на должностях уровня Д-2. При этом на уровне Д-1 среднегодовой совокупный рост за период 1998–2006 годов составил всего лишь 0,2 процента.

### 2. Тенденции в занятии женщинами должностей категории специалистов в Секретариате

48. В категории специалистов, в которой сконцентрировано большинство должностей, налицо тенденции, свидетельствующие о едва различимом или крайне низком прогрессе. На уровне С-5 в период с 1998 по 2006 год совокупный показатель представленности женщин повысился всего лишь на 1,4 процента. За этот же период на уровнях С-4 и С-3 общее повышение составило всего лишь 3,6 и 2 процента, соответственно.

### С. Представленность женщин на должностях категории специалистов и выше, требующих особой лингвистической подготовки

49. В категории должностей, требующих особой лингвистической подготовки, доля женщин за период с 1 июля 2004 года по 30 июня 2006 года сократилась на 0,3 процента — с 41,6 процента до 41,3 процента (349 из 845). Паритет достигнут только на уровне С-2. Представленность на других уровнях должностей колеблется в пределах от минимум 40 и 39,1 процента на должностях класса С-5 и С-4 до 42,6 процента на должностях класса С-3. Самое большое увеличение на 3,6 процента зафиксировано по должностям С-2 — с 53,6 процента до 57,1 процента (20 из 35). По должностям класса С-4 рост составил 1,3 процента (142 из 363). На должностях класса С-5 и С-3 доля женщин сократилась на 4,1 процента (54 из 135) и 1 процент (133 из 312 сотрудников), соответственно.

### Д. Представленность женщин на должностях категории экспертов

50. На должностях категории экспертов (серия 200 Правил о персонале) за период с 1 июля 2004 года по 30 июня 2006 года доля женщин увеличилась на 0,3 процента — с 36 до 36,3 процента (393 из 1083). Как показано в таблице, по состоянию на 30 июня 2006 года паритет достигнут только по должностям класса С-2. Представленность на должностях другого уровня колеблется в пределах от минимум 14,3 процента на должностях класса М-7 до 39,5 процента на должностях класса М-3. Самое большое увеличение на 6,2 процента зафиксировано по должностям класса М-6 — с 15 до 21,2 процента (11 из 53). Доля женщин на должностях класса М-5 (–0,7), М-4 (–2,9) и М-3 (–1,9) и М-1 сократилась.

Таблица 6

**Все сотрудники категории экспертов по состоянию на 1 июля 2004 года и 30 июня 2006 года**

Класс должности	1 июля 2004 года				30 июня 2006 года				Изменения в процентных пунктах (2004–2006 годы)
	Мужчины	Женщины	Итого	Процент женщин	Мужчины	Женщины	Итого	Процент женщин	
М-7	6	1	7	14,3	6	1	7	14,3	0,0
М-6	51	9	60	15,0	41	11	52	21,2	6,2
М-5	142	29	171	17,0	139	27	166	16,3	–0,7
М-4	113	42	155	27,1	163	52	215	24,2	–2,9
М-3	139	98	237	41,4	193	126	319	39,5	–1,9
М-2	102	125	227	55,1	134	169	303	55,8	0,7
М-1	12	14	26	53,8	14	7	21	33,3	–20,5
<b>Итого</b>	<b>565</b>	<b>318</b>	<b>883</b>	<b>36,0</b>	<b>690</b>	<b>393</b>	<b>1 083</b>	<b>36,3</b>	<b>0,3</b>

Источник: На основе базы данных Управления людских ресурсов, таблица 15.С.

## **Е. Сотрудники миссий в поддержку мира Департамента операций по поддержанию мира**

51. По состоянию на 30 июня 2006 года общая численность сотрудников категории специалистов с назначениями на один год или на более продолжительный период в состав операций в поддержку мира составила 1566 человек<sup>6</sup>, или увеличилась с 949 человек по состоянию на июнь 2004 года. Общая представленность женщин составила 30 процентов по сравнению с 27,5 процента в 2004 году. На должностях класса Д-1 и выше представленность женщин составила 10 процентов (14 из 120) по сравнению с 12 процентами в июне 2004 года и 13 процентами в 2005 году. Из 33 миротворческих миссий, включая политические миссии и миссии по миростроительству, число сотрудников категории специалистов в 13 из них составляло 20 или более человек. Из них в семи доля женщин составляла 30 процентов или больше<sup>7</sup>, в четырех — от 20 до 30 процентов<sup>8</sup> и в одной миссии — менее 20 процентов<sup>9</sup>. Представленность женщин на должностях класса Д-1 и выше в 13 миссиях с 20 или более сотрудниками категории специалистов в одной миссии составляла 40 процентов<sup>10</sup>, еще одной — 25 процентов<sup>11</sup> и пяти — от 19 до 12 процентов<sup>12</sup>. В остальных шести миссиях<sup>13</sup> женщины не занимали руководящих должностей. По состоянию на июнь 2004 года две миссии возглавлялись женщинами-специальными представителями, а в трех — женщины занимали пост заместителя специального представителя. По состоянию на 30 июня 2006 года женщины вообще не занимали должность специального представителя и только одна занимала должность заместителя Специального представителя в Афганистане. В восьми миротворческих миссиях есть консультативные группы по гендерным вопросам.

## **Ф. Назначения, повышения в должности, горизонтальный перевод сотрудников категории специалистов и выше, имеющих назначения сроком на один год или на более продолжительный период, и прекращение ими службы**

52. В своей резолюции 58/144 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря следить за ходом достижения департаментами и управлениями гендерного баланса, обеспечивая, чтобы по меньшей мере 50 процентов всех назначений и повышений в должности приходилось на обладающих подходящей квалификацией женщин, пока не будет достигнуто равное численное соотношение полов.

<sup>6</sup> База данных Управления людских ресурсов, таблица 17В.

<sup>7</sup> МООНСГ — 35 процентов; МООНДРК — 31 процент; ОНЮБ — 32 процента; МООНСА — 32 процента; МООНЛ — 30 процентов; МООНВС — 37 процентов; и ОООНТЛ — 38 процентов.

<sup>8</sup> МООНЭЭ — 20 процентов; МООНК — 25 процентов; ОООНКИ — 27 процентов; и МООННГ — 28 процентов.

<sup>9</sup> МООНСИ — 19 процентов.

<sup>10</sup> МООННГ.

<sup>11</sup> МООНРЗС.

<sup>12</sup> МООНДРК — 19 процентов; МООНСА — 17 процентов; МООНЛ — 15 процентов; МООНВС — 13 процентов; и МООНК — 12 процентов.

<sup>13</sup> МООНСГ, ОНЮБ, МООНСА, МООНЭЭ, ОООНКИ и ОООНТЛ.

## 1. Назначения

53. В рассматриваемый период доля женщин, назначенных на должности категории специалистов сроком на один год или на более продолжительный период, колебалась в пределах от минимум 26,5 процента по должностям класса С-5 до 41,7 процента по должностям класса С-2. На руководящих должностях доля женщин колебалась в пределах от 13,6 процента по должностям класса заместителя Генерального секретаря до 30 процентов по должностям класса помощника Генерального секретаря и от 15,4 процента по должностям класса Д-2 до 22 процентов по должностям класса Д-1.

Таблица 7

**Назначения в классификации по полу и классу на должности категории специалистов и выше в Секретариате Организации Объединенных Наций в период с 1 июля 2004 года по 30 июня 2006 года**

<i>Класс должности</i>	<i>Мужчины</i>	<i>Женщины</i>	<i>Итого</i>	<i>Процентная доля женщин</i>
ЗГС	19	3	22	13,6
ПГС	7	3	10	30,0
Д-2	11	2	13	15,4
Д-1	32	9	41	22,0
<b>Итого</b>	<b>69</b>	<b>17</b>	<b>86</b>	<b>19,8</b>
С-5	72	26	98	26,5
С-4	115	71	186	38,2
С-3	128	85	213	39,9
С-2	7	5	12	41,7
С-1	0	2	2	100,0
<b>Итого</b>	<b>322</b>	<b>189</b>	<b>511</b>	<b>37,0</b>
<b>Всего</b>	<b>391</b>	<b>206</b>	<b>597</b>	<b>34,5</b>

*Источник:* Управление людских ресурсов.

54. Тенденции в назначениях за восьмилетний период с 1 июля 1998 года по 30 июня 2006 года (см. таблицу 8) показывают, что назначения женщин на должности категории специалистов и выше в Секретариате сократились на 2,3 процента с 40,1 процента (1999 год) до 37,8 процента (2006 год). Наиболее разительное сокращение зарегистрировано по должностям уровня Д-2 — с 55,6 процента в 1999 году до 6,3 процента в 2006 году, или на 49,3 процента. На уровне С-5 также представленность женщин снизилась с 31,8 процента до 26,5 процента, или на 5,3 процента. При этом в период с 1999 по 2006 год по должностям класса С-4 зарегистрировано увеличение на 7,1 процента — с 26,2 до 33,3 процента. Равночисленное соотношение полов при назначениях обеспечивается только на уровне С-2.

Таблица 8  
Тенденции в назначении женщин на должности категории специалистов и выше в Секретарате Организации Объединенных Наций

Год	Класс								Итого	Изменение в сравнении с предыдущим годом
	ЗГС	ПГС	Д-2	Д-1	С-5	С-4	С-3	С-2		
Июль 1998 года — июнь 1999 года	0,0	0,0	55,6	27,3	31,8	26,2	31,8	64,5	40,1	
Июль 1999 года — июнь 2000 года	0,0	0,0	42,9	31,3	35,3	20,0	44,6	51,5	40,5	0,4
Июль 2000 года — июнь 2001 года	20,0	0,0	0,0	20,0	14,6	32,1	45,6	55,8	40,7	0,2
Июль 2001 года — июнь 2002 года	9,1	10,0	21,4	19,2	12,1	22,7	34,9	56,6	33,2	-7,5
Июль 2002 года — июнь 2003 года	20,0	28,6	11,8	13,6	31,3	24,8		61,9	38,5	5,3
Июль 2003 года — июнь 2004 года	14,3	33,3	20,8	31,0	14,5	32,7	41,9	52,9	37,2	-1,3
Июль 2004 года — июнь 2005 года	11,1	33,3	20,0	18,1	30,7	39,5	36,2	51,0	38,2	1,0
Июль 2005 года — июнь 2006 года	14,3	12,5	6,3	24,0	26,5	33,3	44,2	52,9	37,8	-0,4
Изменения 1998/1999 года — 2005/2006 года	14,3	12,5	-49,3	-3,3	-5,3	7,1	2,4	-11,6	-2,3	

Источник: Управление людских ресурсов.

## 2. Назначения по результатам национальных конкурсных экзаменов

55. В рассматриваемый период женщины составляли 51 процент (74 из 145)<sup>14</sup> сотрудников, набранных на службу по результатам национальных конкурсных экзаменов, по сравнению с 49,3 процента за предыдущий отчетный период.

## 3. Повышение в должности по категории специалистов и выше

56. В категории повышения в должности равное соотношение полов достигнуто только по должностям уровня С-2 и С-3.

57. В отчетный период женщины на должностях уровня С-2–Д-2 составляли 46,3 процента (317 из 685 всех сотрудников), получивших повышение по службе, что незначительно выше (на 0,4 процента) показателя за предыдущий отчетный период, который составлял 45,9 процента. Однако показатели повышения по службе по должностям класса Д-2 и Д-1 резко снизились — соответственно на 8,9 и 9,4 процента. Доля женщин среди получивших повышение по службе сотрудников на должностях класса Д-2 составила 46,7 процента (7 из 15) по сравнению с 55,6 процента за предыдущий отчетный период и

<sup>14</sup> Источник: база данных Управления людских ресурсов, таблица 18А.

29,5 процента на должностях класса Д-1 (18 из 61) по сравнению с 38,9 процента в 2003/04 году (А/59/357, пункт 48). По должностям класса С-5 доля женщин, получивших повышение по службе за период с 1 июля 2004 года по 30 июня 2006 года, составила 37,7 процента.

Таблица 9

**Повышения по службе в классификации по полу и классу должностей категории специалистов и выше в Секретариате Организации Объединенных Наций, 1 июля 2004 года — 30 июня 2006 года**

<i>Класс должности</i>	<i>Мужчины</i>	<i>Женщины</i>	<i>Итого</i>	<i>Процентная доля женщин</i>
Д-2	8	7	15	46,7
Д-1	43	18	61	29,5
<b>Итого, Д</b>	<b>51</b>	<b>25</b>	<b>76</b>	<b>32,9</b>
С-5	99	60	159	37,7
С-4	143	131	274	47,8
С-3	66	84	150	56,0
С-2	9	17	26	65,4
<b>Итого, С</b>	<b>317</b>	<b>292</b>	<b>609</b>	<b>47,9</b>
<b>Всего</b>	<b>368</b>	<b>317</b>	<b>685</b>	<b>46,3</b>

*Источник:* Управление людских ресурсов.

#### 4. Переводы

58. Из 430 сотрудников категории специалистов и выше, переведенных в порядке горизонтального перемещения персонала, 49,1 процента были женщины. На должностях класса Д-1 ни одна женщина не перешла из одного подразделения в другое в порядке горизонтального перевода. В текущий отчетный период 38,5 процента таких переводов пришлось на женщин. Наименьшая доля горизонтальных переводов женщин зафиксирована на уровне С-5 (22 из 69), или 31,9 процента. По всем классам должностей, за исключением С-5 и Д-1, за текущий отчетный период в порядке горизонтального перевода из одного подразделения в другое перешло больше женщин, чем мужчин.



Таблица 10

**Переводы в классификации по полу и классу должностей с повышением в должности до категории специалистов и выше в Секретариате Организации Объединенных Наций, 1 июля 2004 года — 30 июня 2006 года**

<i>Класс должности</i>	<i>Мужчины</i>	<i>Женщины</i>	<i>Итого</i>	<i>Процентная доля женщин</i>
Д-2	2	4	6	66,7
Д-1	24	15	39	38,5
<b>Итого</b>	<b>26</b>	<b>19</b>	<b>45</b>	<b>42,2</b>
С-5	47	22	69	31,9
С-4	53	55	108	50,9
С-3	52	64	116	55,2
С-2	41	51	92	55,4
<b>Итого</b>	<b>193</b>	<b>192</b>	<b>385</b>	<b>49,9</b>
<b>Всего</b>	<b>219</b>	<b>211</b>	<b>430</b>	<b>49,1</b>

*Источник:* Управление людских ресурсов.

## 5. Прекращение службы

59. За отчетный период службу прекратили 794 сотрудника. Четырьмя основными причинами прекращения службы по всем сотрудникам категории специалистов и выше были уход на пенсию (37,4 процента), истечение срока действия контракта (30,8 процента), отставка (15,7 процента) и прекращение службы по согласованию с администрацией (11 процентов). На женщин пришлось 36,6 процента всех случаев прекращения службы (291 из 794) и 29,4 процента случаев прекращения службы по должностям класса Д-1 и выше. Из общего числа сотрудников, вышедших в отставку, женщины составляли 47,2 процента, или на 7 процентов больше, чем за предыдущий период, когда этот показатель был равен 39 процентам. За период 2004–2006 годов среди сотрудников, которые вышли на пенсию, женщины составляли 32 процента (95 из 297) по сравнению с 25 процентами за предыдущий период и 32,2 процента среди сотрудников, прекративших службу в связи с истечением срока действия их контракта (79 из 245), по сравнению с 24 процентами за предыдущий период. Увеличение числа сотрудников, выходящих на пенсию на 7 и 8 процентов, соответственно, указывает на необходимость проявлять еще больше твердости в целях ускорения процесса достижения равного соотношения полов.

60. Наиболее заметное увеличение за период 2003/04 — 2004–2006 годов зарегистрировано по категории увольнений по согласованию с руководством. В 2004–2006 годах на женщин приходилось 46,6 процента (41 из 88) увольнений по согласованию с руководством по сравнению с 20 процентами (11 из 59) за предыдущий отчетный период.

61. Более подробный анализ результатов заключительных собеседований, в которых сотрудники сообщали о причинах перевода из одного учреждения в другое или из одной организации в другую, причинах отставки и согласованно-

го увольнения, помог бы лучше оценить реальные возможности такого кадрового резерва для целей более эффективного удержания женских кадров. Сотрудницы, прекращающие службу в связи с истечением срока действия контрактов, могут также быть важным источником квалифицированных женских кадров, с помощью которого можно расширить представленность женщин.

Таблица 11  
**Прекращение службы женщинами на должностях категории специалистов и выше в классификации по типу, категории и полу с 1 июля 2004 года по 30 июня 2006 года**

Причина прекращения службы	ЗГС			ПГС			Д			С			Общее число женщин	Всего	Процентная доля женщин
	Ж	М	Итого	Ж	М	Итого	Ж	М	Итого	Ж	М	Итого			
Уход со службы										1	1	0	1	0,0	
Увольнение по согласованию с администрацией		1	1				1	6	7	40	40	80	41	88	46,6
Истечение срока действия контракта		10	10	1	1	2	4	16	20	74	139	213	79	245	32,2
Смерть										2	5	7	2	7	28,6
Выход в отставку	3	2	5	1	1	2	3	7	10	52	56	108	59	125	47,2
Выход на пенсию		1	1		4	4	24	45	69	71	152	223	95	297	32,0
Увольнение в дисциплинарном порядке							1	1	2				1	2	50,0
Прекращение службы по состоянию здоровья							1		1	4	3	7	5	8	62,5
Перевод <sup>а</sup>							1	1	2	8	11	19	9	21	42,9
<b>Итого</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>35</b>	<b>76</b>	<b>111</b>	<b>251</b>	<b>407</b>	<b>658</b>	<b>291</b>	<b>794</b>	<b>36,6</b>
Процентная доля женщин по категориям	17,6			25,0			31,5			38,1					

Источник: Управление людских ресурсов.

<sup>а</sup> В другую организацию системы Организации Объединенных Наций.

62. В резолюции 58/144 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить сведения о выбытии сотрудников в разбивке на мужчин и женщин по всем организационным подразделениям и по всем уровням. Имеющаяся информация охватывает только выход сотрудников на пенсию.

63. По прогнозам Управления людских ресурсов, в течение следующих пяти лет обязательного возраста выхода на пенсию достигнут в общей сложности 1759 сотрудников Секретариата по назначениям серии 100 сроком на один год или на более продолжительный период (14,8 процента по этой группе) (см. A/61/257, пункт 54). В среднем каждый год на пенсию будут уходить 352 сотрудника, при этом меньше всего сотрудников уйдет на пенсию в 2006 году — 222 человека, а больше всего в 2009 году — 435 человек. В течение пятилетнего периода на пенсию выйдут в общей сложности 151 директор, или 8,6 процента от числа всех вышедших на пенсию сотрудников;

560 сотрудников категории специалистов (31,8 процента); и 1048 сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий (59,6 процента).

64. Хотя в течение периода 2006–2010 годов на пенсию выйдет больше женщин, чем мужчин (935 женщин и 824 мужчины), среди сотрудников категории специалистов и выше (С-2–Д-2) 62,3 процента выходящих на пенсию сотрудников составят мужчины.

65. Предстоящий выход на пенсию сотрудников открывает хорошие возможности для существенного улучшения гендерного баланса. Показатели выхода на пенсию сотрудников на должностях старшего звена (С-5, Д-1 и Д-2) будут высокими в ряде департаментов. Из департаментов и управлений со штатом сотрудников не менее 20 на должностях высокого уровня в 8 из них потребности в кадровых заменах являются низкими (менее 25 процентов от их нынешнего кадрового состава)<sup>15</sup>, в 13 являются средними (от 25 до 40 процентов от их нынешнего кадрового состава)<sup>16</sup> и в 4 высокими (более 40 процентов от их нынешнего кадрового состава)<sup>17</sup>.

66. Если быть более конкретным, то наиболее значительный потенциал для достижения равного соотношения полов имеется на уровне С-5–Д-2. Потребность в замене кадров на уровне Д-2/Д-1 и С-5 в предстоящие пять лет составляет 38,8 и 25,4 процента соответственно.

### **Г. Распределение сотрудников по признаку пола в категории полевой службы**

67. В категории полевой службы женщины составляют 25,1 процента (573 из 2283) по состоянию на 30 июня 2006 года по сравнению с 23,4 процента в 2004 году. Самая высокая процентная доля женщин приходится на должности класса ПС-2 и ПС-3 и составляет соответственно 41,9 и 33,9 процента. Из 21 сотрудника на должностях класса ПС-7 нет ни одной женщины. Женщины составляют только 9,5 процента сотрудников (11 из 116) на должностях класса ПС-6<sup>18</sup>.

### **Н. Распределение сотрудников по признаку пола в категории общего обслуживания и смежных категориях**

68. По состоянию на 30 июня 2006 года женщины по-прежнему составляли большинство сотрудников категории общего обслуживания: 60,6 процента

<sup>15</sup> ДОПМ — 11,1 процента; Административная канцелярия Генерального секретаря — 11,5 процента; ДОБ — 14,3 процента; ЮНОДК — 17,4 процента; ЮНЕП — 20,4 процента; ЭКЛАК — 21,2 процента; УСВН — 21,7 процента; и УВКПЧ — 23,3 процента.

<sup>16</sup> УППБС — 25 процентов; ДПВ — 27,5 процента; УЦВО, УПВ и ООН-Хабитат — 27,6 процента в каждом; ДУ/КЗГС — 27,8 процента; ЮНКТАД — 27,9 процента; УКГД — 28,1 процента; администрации полевых миссий ДОПМ — 29,2 процента в каждой; ЭСКАТО — 31,6 процента; ДВР — 33,3 процента; ДОИ — 34,7 процента; ЭКА — 34,9 процента; ДЭСВ — 36 процентов; ЮНОВ — 36,4 процента; и ЕЭК — 40 процентов.

<sup>17</sup> ДГАКУ — 42,4 процента; ЮНОГ — 45,5 процента; УЛР — 48 процентов; и ЭСКЗА — 48 процентов.

<sup>18</sup> База данных Управления людских ресурсов, таблица 15.Д.

(3852 из 6348)<sup>19</sup> по сравнению с 62 процентами по состоянию на 30 июня 2004 года. В текущем отчетном периоде 46,7 процента набранных сотрудников (470 из 1006) составляли женщины по сравнению с 55 процентами за предыдущий период. Что касается продвижения по службе сотрудников категории общего обслуживания, то доля женщин, получивших повышение в должности, составила 59,5 процента (821 из 1378) по сравнению с 55,9 процента за предыдущий период. Что касается смены места работы в порядке горизонтального перевода, то здесь доля женщин составила 71,6 процента (401 из 560) по сравнению с 70,3 процента за последний отчетный период. Из общего числа сотрудников, прекративших службу, доля женщин составила 59,9 процента (557 из 929) по сравнению с 60,8 процента за последний отчетный период. Это отражает общую процентную долю женщин в этой категории.

69. Что касается категории службы безопасности и охраны и категории квалифицированных рабочих, то здесь женщины по-прежнему серьезно недопредставлены и насчитывают соответственно 11,5 процента (34 из 295) и 2,4 процента (4 из 168).

## **VI. Меры, предпринятые в последнее время для обеспечения гендерного баланса в Секретариате**

### **A. Система отбора персонала**

70. Как видно из приведенных выше данных, усилия по достижению равного численного соотношения мужчин и женщин в Секретариате при нынешней системе отбора персонала оказались безрезультатными (ST/AI/2002/4). Если раньше специальные меры были частью правил, регулирующих процесс отбора, то нынешняя система предусматривает всестороннее рассмотрение кандидатов-женщин руководителями департаментов. В своем докладе под названием «Инвестирование в людей» (A/61/255) Генеральный секретарь предложил следующие дополнительные меры для ускорения продвижения к достижению равной представленности полов: а) повышение адресности стратегий работы с кадрами и их набора; б) укрепление механизмов подотчетности, предусматривающих необходимость получения санкции Управления людских ресурсов в случае, когда руководители департаментов и управлений планируют принять на службу кандидата-мужчину при наличии кандидата-женщины равной квалификации (за исключением должностей в миссиях и должностей в подразделениях, фондах или программах с особым порядком назначения и повышения в должности, таких, как Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде, Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности или Управление служб внутреннего надзора; и с) обеспечение централизованного определения на должность кандидатов, отобранных Управлением людских ресурсов по результатам национальных конкурсных экзаменов.

<sup>19</sup> Управление людских ресурсов, таблица 15.Е. Персонал администраций полевых миссий ДОПМ не включен в расчеты для сравнения с данными по состоянию на 30 июня 2004 года. Если этот персонал (6691 мужчина и 1984 женщины) включить в данные, то представленность женщин составит 38,85 процента.

## **В. Планы действий в области людских ресурсов**

71. Внедрение планов действий в области людских ресурсов позволило организационно оформить процесс обсуждения и обзора результатов деятельности Департамента в основных областях управления людскими ресурсами. Руководители программ несут перед Генеральным секретарем ответственность за выполнение целевых показателей, установленных в планах действий. Невыполнение этих показателей может повлечь за собой постфактум введение ограничений или вообще лишение Департамента делегированных ему полномочий.

72. Четвертый цикл плана действий в области людских ресурсов (1 января 2005 года — 31 декабря 2006 года) включает два контрольных показателя достижения гендерного баланса, которые остаются в силе до достижения и поддержания паритета: а) отбор кандидатов-женщин для заполнения не менее чем 50 процентов всех вакантных должностей, особенно в категории специалистов и выше; и б) повышение не менее чем на два процентных пункта ежегодно представленности женщин в категории специалистов и выше. На основе своего обзора выполнения департаментами этих задач на середину цикла Совет по оценке работы руководителей отметил, что, хотя некоторые департаменты и добились неплохого прогресса в достижении поставленных целей, общие показатели необходимо улучшить, особенно в вопросах географической представленности и обеспечения гендерного баланса (A/61/257, пункт 83).

## **С. Политика обеспечения гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей**

### **1. Трудоустройство супругов**

73. Вопрос о трудоустройстве супругов по-прежнему является серьезной проблемой и вызывает озабоченность у женщин и у мужчин, что существенным образом сказывается на мобильности, удержании и найме персонала. В 2004 году Организация Объединенных Наций стала членом самофинансирующейся некоммерческой организации Partnerjob.com, которая ставит своей целью содействовать обеспечению мобильности сотрудников своих членов посредством оказания помощи в поиске работы для их супругов. Partnerjob.com предоставляет базу данных об имеющихся по всему миру вакансиях, информация о которых дают организации-члены и другие полномочные организации, и анкетные данные супругов или партнеров организаций-членов. По состоянию на июль 2006 года в базе данных Partnerjob.com зарегистрированы 182 супруга или партнера сотрудников Организации Объединенных Наций. Кроме того, Секретариат является наблюдателем при Фонде «Пермитс», ассоциации международных компаний, сотрудничающих друг с другом с целью добиться от правительств смягчения правил выдачи разрешений на работу, с тем чтобы помочь трудоустройству супругов экспатриантов. Канцелярия Консультанта персонала организовала курсы по изучению возможностей трудоустройства в Нью-Йорке и оказала содействие в создании сети контактов супругов.

### **2. Гибкий график работы**

74. После завершения шестимесячного экспериментального проекта Секретариат внедрил гибкий график работы с 1 февраля 2003 года (ST/SGB/2003/4). На усмотрение руководителя программы предлагаются следующие варианты:

скользящий график работы; сжатый график работы (10 рабочих дней вместо 9); и запланированный перерыв в работе с целью учебы с отрывом от производства и телекомьютинг. Управление людских ресурсов<sup>20</sup> установило, что по состоянию на июнь 2004 года по этому графику работают около 2410 сотрудников Секретариата (1084 — в Центральных учреждениях и 1326 — в отделениях вне Центральных учреждений): 55,1 процента женщин и 44,9 процента мужчин. Межучрежденческая целевая группа по условиям труда и быта под председательством Управления людских ресурсов установила, что, хотя ситуация является относительно обнадеживающей, многие руководители и сотрудники не имеют достаточной информации о программе и соответствующих руководящих принципах. Сообщалось также, что в периоды особенно высокой нагрузки гибкий график работы не всегда одобряется руководителями и коллективом. Управление людских ресурсов проводит новый обзор, который будет завершен в августе 2006 года, а его результаты представлены в следующем докладе.

#### **D. Отправление правосудия**

75. Эффективная система отправления правосудия является ключевым условием улучшения положения работающих женщин. Проблема дискриминации, притеснений и сексуальных домогательств в непропорционально высокой степени затрагивает женщин как по причине сохранения традиционного к ним отношения, так и по причине занятия ими должностей относительно более низкого уровня, а также более низкого уровня представленности. В этом контексте в последнее время были одобрены некоторые соответствующие директивы и программы, включая предотвращение случаев притеснений на работе, сексуальных домогательств и злоупотребления властью (ST/SGB/2005/20); защиту от мести за сообщение о случаях нарушения дисциплины и за содействие должным образом уполномоченным службам аудита и расследований (ST/SGB/2005/21); создание бюро по этике (ST/SGB/2005/22); и создание в Департаменте операций по поддержанию мира группы по вопросам поведения и дисциплины в Центральных учреждениях в октябре 2005 года и в некоторых миротворческих миссиях (Бурунди, Кот-д'Ивуар, Демократическая Республика Конго, Гаити, Либерия, Сьерра-Леоне, Тимор-Лешти и Судан).

#### **E. Канцелярия Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин**

76. Специальный советник по гендерным вопросам и улучшению положения женщин является членом Группы по рассмотрению кандидатур на руководящие должности и представляет фамилии квалифицированных кандидатов-женщин на занятие должностей высокого уровня Генеральному секретарю. Квалифицированным женщинам, занимающим должности высокого уровня, предлагается представлять их анкетные данные для включения в реестр, который ведется канцелярией Специального советника по должностям класса Д-2 и выше. Канцелярия Специального советника через канцелярию Координатора по вопросам

<sup>20</sup> «Гибкий график работы в Секретариате Организации Объединенных Наций: доклад об осуществлении» (Управление людских ресурсов, Отдел организационного развития, июнь 2004 года), не опубликован.

женщин сотрудничает также с глобальной сетью, в состав которой входят 60 координаторов и их заместители в различных департаментах и подразделениях Секретариата, в целях обеспечения равного соотношения полов. Кроме того, Канцелярия сотрудничает с соответствующими подразделениями системы Организации Объединенных Наций в вопросах укрепления процесса разработки политики и ее осуществления во всех областях, затрагивающих меры по улучшению положения женщин. К этим областям относятся вопросы, имеющие важное значение для условий занятости и труда, совмещения профессиональных и семейных обязанностей, пропаганды и работы с общественностью и найма и удержания сотрудников.

77. В вопросах достижения гендерного баланса канцелярия Координатора по вопросам женщин следит за прогрессом в достижении системой Организации Объединенных Наций равного соотношения полов на всех уровнях и во всех категориях должностей, особенно должностей высокого уровня и руководящих должностей. Канцелярия участвует *ex-officio* в работе центральных контрольных органов, обеспечивая, чтобы плановые задания по достижению равной представленности полов, как это предписано Генеральной Ассамблеей, принимались во внимание в процессе отбора. Кроме того, с помощью электронных средств неправительственным организациям, университетам и широкой общественности, а также подразделениям системы Организации Объединенных Наций ежемесячно рассылаются списки вакантных должностей старшего состава класса С-5 и выше. В марте 2006 года канцелярия Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин принимала участие в двухдневном диалоге по вопросам выработки политики с предоставляющими войска и полицейские контингенты странами, который был организован Департаментом операций по поддержанию мира для рассмотрения стратегий улучшения гендерного баланса среди военнослужащих и полицейских в миротворческих миссиях. На этом совещании был принят ряд рекомендаций. В мае 2006 года канцелярия Специального советника организовала встречу послов-женщин при Организации Объединенных Наций для обсуждения стратегии и механизмов более активного привлечения государств-членов к участию в усилиях Генерального секретаря по повышению представленности женщин среди персонала Организации Объединенных Наций, особенно на должностях высокого уровня.

78. Канцелярия Координатора по вопросам женщин при канцелярии Специального советника продолжает свою работу в сотрудничестве с Управлением людских ресурсов, Омбудсменом и группой советника по оказанию консультационной помощи, предоставлению направлений и ответов на запросы сотрудников, включая жалобы, связанные с факторами пола.

79. Канцелярия координатора по вопросам женщин публикует ежеквартальный информационный бюллетень «Сеть контактов — Информационный бюллетень женщин ООН». Информационный бюллетень, который распространяется с помощью электронных средств и в печатном виде в системе Организации Объединенных Наций и вне ее, а также доступен в режиме онлайн, содержит обновленную информацию о событиях, связанных с положением женщин, политике Организации системы Организации Объединенных Наций, направленной на достижение целевых показателей по гендерным вопросам и проблемам, представляющим общий интерес и касающимся положения женщин на рабочем месте.

## VII. Выводы

80. Отсутствие прогресса, даже регресс после представления предыдущего доклада (A/59/357), требует серьезного переосмысления проводимой политики для достижения поставленных перед Организацией системы Организации Объединенных Наций задач по обеспечению гендерного баланса, а также ответственного отношения руководителей программ к выполнению этой задачи.

81. В организациях системы Организации Объединенных Наций и Секретариате рост представленности женщин на должностях категории специалистов и выше был крайне малым. В частности, в Секретариате за период с 30 июня 2004 года по 30 июня 2006 года представленность женщин на руководящих должностях на уровне от заместителя Генерального секретаря до D-1 снизилась на 3,71 процента, причем наибольшее сокращение — 6,95 процента — зарегистрировано на уровне D-1. В категории специалистов рост был крайне незначительным и составил 0,37 процента. Более того, особенно разочаровывает тенденция общего роста в категории специалистов, который с 1998 по 2006 год составлял 0,35 процента. В частности, не может не беспокоить тот факт, что за восьмилетний период среднегодовой рост на уровне C-5 был ничтожно малым и составлял 0,18 процента. Анализ причин медленного улучшения положения женщин в системе Организации Объединенных Наций позволил выявить ряд проблем и предложить меры по их решению в девяти областях, указанных в разделе IV выше.

82. Влияние условий и культуры труда на продвижение по службе и производительность самоочевидно. Анализ показал, что внедрение принципов организации труда и быта с целью привлечения и удержания квалифицированных кадров, особенно женщин, еще позитивно не повлияло на нынешнюю управленческую культуру, при которой эти принципы по-прежнему рассматриваются как препятствие для повышения результативности и производительности и как фактор, несовместимый с продвижением по службе и эффективностью работы сотрудников на руководящих должностях. Такое отношение необходимо изменить. Там, где эти принципы уже внедрены, необходимо обеспечить их более целенаправленное и последовательное соблюдение и контроль исполнения, в том числе с помощью включения показателей учета гендерных факторов в аттестацию руководителей; там, где эти принципы еще не внедрены, их внедрение следует поощрять в целях постепенного создания общесистемного резерва кадровых гражданских служащих и сохранения отвечающих требованиям времени и производительных трудовых ресурсов.

83. Мобильность по должностям, департаментам и местам службы может помочь служебному росту женщин, однако эффективное планирование карьеры и обеспечение преемственности становятся императивной необходимостью. Мобильности сотрудниц способствовало бы наличие возможностей для трудоустройства супругов и доступа женщин к неформальным сетям и спонсорам. Результаты анализа показывают, что необходим более гибкий подход к мобильности через совершенствование межучрежденческой и междепартаментской мобильности и систему кредитов, которая позволила бы обеспечить более планомерный подход к мобильности на всех этапах карьеры.

84. Особое значение имеет подотчетность. Ответственность за выполнение кадровых показателей, включая географические и гендерные показатели, кад-



ровая система возлагает на руководителей департаментов и подразделений. Планы действий в области людских ресурсов содержат показатели по гендерному балансу. Секретариат имеет в настоящее время дополнительные механизмы обеспечения выполнения руководителями поставленных задач в области достижения гендерного баланса. Хотя это является позитивным моментом, эти механизмы являются отчасти средством определения выполнения постфактум и не дают возможности восстановить утраченные возможности продвижения по службе. Управление людских ресурсов и канцелярия Специального советника по гендерным вопросам выполняют важные консультативные и контрольные функции; однако ответственность департаментов за достижение гендерного баланса, особенно на уровне руководителей программ и на постоянной основе, имеет основополагающее значение.

85. Прозрачность и систематическое круглогодичное осуществление и контроль выполнения специальных мер по достижению равного соотношения полов в департаментах имеют принципиально важное значение. Активная система контролеров и координаторов в департаментах и подразделениях при их формальном участии в процессе предварительного отбора является полезным механизмом поддержки для руководителей. Такая система предполагает назначение координаторов, которые будут отслеживать и добиваться достижения гендерного баланса.

86. Кроме того, несмотря на то, что директивным органам предлагались различные меры по исправлению положения в области набора кадров, общее соотношение женщин, поступающих на работу в Организацию, по-прежнему значительно ниже требуемого уровня. Действующая система укомплектования кадров не является ни проактивной, ни достаточно целенаправленной и полагается в основном на систему объявления вакансий через Интернет. Имеющиеся в настоящее время данные показывают, что больше мужчин, чем женщин подают заявления на занятие руководящих должностей. Кроме того, как отмечалось в анализе выше, потенциальный резерв квалифицированных сотрудников категории общего обслуживания по-прежнему крайне мал из-за ограничений, налагаемых экзаменами для перехода из категории O в категорию C.

87. Для найма и удержания большего числа женщин в рамках всей системы предпринимаются многие новые инициативы и реализуются стратегии для достижения гендерного баланса, как отмечалось в соответствующих разделах выше. Специальные меры по содействию таким изменениям и контролю за их осуществлением крайне необходимы. Кроме того, ожидаемое резкое увеличение числа выходящих на пенсию сотрудников системы предоставляет уникальную возможность для преодоления разрыва между представленностью мужчин и женщин с принятием целенаправленных мер на каждом уровне, поскольку нет взаимосвязи между увеличением числа женщин на должностях одного уровня и их увеличением на должностях другого.

88. Проведенный канцелярией Специального советника анализ причин медленного улучшения положения женщин в системе Организации Объединенных Наций показал, что гендерный дисбаланс является многоаспектной и системной проблемой, требующей системного и комплексного решения. В рамках организаций системы Организации Объединенных Наций стратегии набора персонала, политику продвижения по службе и удержания персонала, карьерный рост, правосудие и политику в области борьбы с притеснениями, планирование

людских ресурсов и обеспечение их преемственности, принципы организации труда и быта, культуру и механизмы управления в целях обеспечения подотчетности необходимо пересмотреть, с тем чтобы они прямо или косвенно не ставили женщин в невыгодное положение.

89. Система Организации Объединенных Наций внедрила много элементов эффективной системы достижения гендерного баланса. Однако их необходимо усовершенствовать и дополнить специальными мерами, адаптированными к системам отбора кадров, и четко определенными организационными обязанностями для достижения гендерного баланса на всех уровнях. Рекомендуется рассматривать настоящий доклад вместе с последующим докладом Генерального секретаря «Инвестирование в людей» (A/61/255), в частности в отношении предлагаемых мер, направленных на повышение представленности женщин в Организации Объединенных Наций. Предлагаемые в настоящем докладе меры могли бы помочь сформулировать новые стратегии достижения гендерного баланса.

90. В настоящем докладе большое внимание уделяется политике и мерам в области управления людскими ресурсами в системе Организации Объединенных Наций с целью достижения равного соотношения полов. Однако государствам-членам придется создать и поощрять механизмы в их соответствующих системах для побуждения квалифицированных женщин из правительственных и неправительственных источников к подаче заявлений на занятие должностей в организациях и учреждениях системы Организации Объединенных Наций.

91. Генеральный секретарь всегда особо подчеркивал свою приверженность достижению равного численного соотношения полов и глубоко разочарован медленным прогрессом в этом отношении. Он надеется, что настоящий доклад может стать сигналом к активизации усилий всем руководителям департаментов/подразделений, центральных контрольных органов и государствам-членам для осуществления стратегий и политики, которые могут способствовать ускорению прогресса в достижении этой цели.

## Приложение I

### Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше в организациях системы Организации Объединенных Наций в Центральных учреждениях, других постоянных отделениях и проектах по состоянию на 31 декабря 2004 года

Организация	НД <sup>a</sup>		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Итого 2004 год	Процент жен- щин, декабрь 2004 года	Процент жен- щин, декабрь 2003 года	Изменение в процентных пунктах
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж				
ФАО	13	2	37	8	119	15	322	63	351	106	155	115	92	100	15	14	<b>1 104</b>	<b>423</b>	<b>1 527</b>	27,7	28,1	-0,4
МАГАТЭ	6	1	4	0	28	5	210	23	285	51	218	70	38	27	2	2	<b>791</b>	<b>179</b>	<b>970</b>	18,5	18,6	-0,2
ИКАО	2	0	5	0	16	1	102	8	134	33	40	23	13	21	1	2	<b>313</b>	<b>88</b>	<b>401</b>	21,9	24,4	-2,4
МЦПК	0	0	1	0	2	0	13	4	16	10	10	8	6	6	0	0	<b>48</b>	<b>28</b>	<b>76</b>	36,8	33,8	3,1
МС	1	0	1	0	1	0	3	0	10	2	6	6	6	7	0	0	<b>28</b>	<b>15</b>	<b>43</b>	34,9	33,3	1,6
КМГС	2	0	1	0	2	1	1	0	3	3	3	1	1	2	0	0	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>20</b>	35,0	38,1	-3,1
МФСР	4	1	6	1	7	6	46	14	22	19	7	11	8	19	1	2	<b>101</b>	<b>73</b>	<b>174</b>	42,0	39,7	2,3
МОТ	7	4	15	4	54	17	274	95	160	124	88	119	28	53	2	8	<b>628</b>	<b>424</b>	<b>1 052</b>	40,3	37,4	2,9
ИМО	1	0	5	2	15	1	35	8	18	13	12	13	9	10	0	0	<b>95</b>	<b>47</b>	<b>142</b>	33,1	35,2	-2,1
ЦМТ	1	0	1	0	4	0	25	3	22	10	17	9	12	13	0	1	<b>82</b>	<b>36</b>	<b>118</b>	30,5	28,3	2,2
МСЭ	5	0	3	0	14	0	72	13	71	15	48	45	24	15	3	3	<b>240</b>	<b>91</b>	<b>331</b>	27,5	26,8	0,7
ПАОЗ	1	2	2	1	12	9	40	32	139	73	26	32	19	20	2	4	<b>241</b>	<b>173</b>	<b>414</b>	41,8	43,8	-2,0
Организация Объединен- ных Наций	68	17	103	34	274	117	753	313	1 312	662	1 203	827	403	444	19	46	<b>4 135</b>	<b>2 460</b>	<b>6 595</b>	37,3	37,0	0,3
ЮНЭЙДС	1	2	4	0	10	5	61	28	33	23	1	6	3	16	1	0	<b>114</b>	<b>80</b>	<b>194</b>	41,2	41,1	0,2
ПРООН	8	3	54	18	133	55	219	124	219	131	178	88	101	138	13	16	<b>925</b>	<b>573</b>	<b>1 498</b>	38,3	38,4	-0,2
ЮНЕСКО	10	1	22	10	55	16	138	68	124	91	122	130	85	132	19	25	<b>575</b>	<b>473</b>	<b>1 048</b>	45,1	44,0	1,1
ЮНФПА	1	2	7	5	33	15	80	69	41	39	12	22	11	32	4	8	<b>189</b>	<b>192</b>	<b>381</b>	50,4	50,0	0,4
УВКБ	2	1	13	3	55	17	151	58	294	152	282	246	86	121	4	5	<b>887</b>	<b>603</b>	<b>1 490</b>	40,5	40,7	-0,2
ЮНИСЕФ	3	3	31	11	76	40	245	170	420	299	230	208	69	184	10	16	<b>1 084</b>	<b>931</b>	<b>2 015</b>	46,2	47,9	-1,7
ЮНИДО	1	1	4	1	26	5	73	9	46	21	43	18	20	21	2	2	<b>215</b>	<b>78</b>	<b>293</b>	26,6	22,4	4,2
ЮНИТАР	1	0	0	0	2	2	0	4	5	3	2	2	2	4	0	0	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>27</b>	55,6	48,0	7,6
ОПФПООН	1	0	1	1	2	1	6	4	9	7	10	5	1	0	0	0	<b>30</b>	<b>18</b>	<b>48</b>	37,5	37,8	-0,3
ЮНОПС	2	0	9	1	25	5	90	17	55	30	37	25	17	17	0	0	<b>235</b>	<b>95</b>	<b>330</b>	28,8	30,4	-1,6

Организация	НД <sup>а</sup>		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Итого 2004 год	Процент жен- щин, декабрь 2004 года	Процент жен- щин, декабрь 2003 года	Изменение в процентных пунктах
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж				
БАПОР	1	1	1	0	14	2	18	5	41	4	11	8	4	9	4	1	94	30	124	24,2	26,8	-2,6
УООН	2	0	3	0	7	0	7	0	12	2	11	3	3	6	0	0	45	11	56	19,6	32,0	-12,4
ВПС	0	0	3	0	6	1	7	1	17	5	17	6	2	2	0	0	52	15	67	22,4	20,3	2,1
ВПП	4	2	25	9	46	17	143	66	175	104	206	152	104	143	6	12	709	505	1 214	41,6	49,9	-8,3
ВОЗ	20	5	37	13	153	38	454	187	297	182	131	117	50	58	1	0	1 143	600	1 743	34,4	34,7	-0,3
ВОИС	6	1	15	2	41	6	66	23	75	48	41	62	21	45	0	1	265	188	453	41,5	41,7	-0,2
ВМО	3	0	9	1	10	2	33	11	30	10	6	7	1	1	0	0	92	32	124	25,8	25,9	-0,1
ЮНВТО	0	0	0	0	0	0	2	0	10	3	5	4	5	4	2	3	24	14	38	36,8	35,0	1,8
<b>Итого</b>	<b>177</b>	<b>49</b>	<b>422</b>	<b>125</b>	<b>1 242</b>	<b>399</b>	<b>3 689</b>	<b>1 420</b>	<b>4 446</b>	<b>2 275</b>	<b>3 178</b>	<b>2 388</b>	<b>1 244</b>	<b>1 670</b>	<b>111</b>	<b>171</b>	<b>14 509</b>	<b>8 497</b>	<b>23 006</b>	<b>36,9</b>	<b>36,3</b>	<b>0,6</b>

Источник: Секретариат Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций.

<sup>а</sup> НД означает «неклассифицированные» должности, например ЗГС, ПГС, ЗГД, ПГД, ГД, ГС.

## Приложение II

### Показатели, координаторы и женские группы в системе Организации Объединенных Наций<sup>а</sup>

Организация	Общий установленный целевой показатель по женщинам в категории специалистов			Соответствующая директивная резолюция	Достигнутая процентная доля <sup>б</sup>	Координатор или уполномоченный по положению женщин-сотрудников	Группа поддержки женщин-сотрудников
	Процентная доля	Год создания	Срок				
Секретариат Организации Объединенных Наций	50	1995	2000	Резолюции 50/164 и 59/164 Генеральной Ассамблеи	37	Специальный советник Генерального секретаря по гендерным вопросам и улучшению положения женщин и уполномоченный по женщинам в Секретариате Организации Объединенных Наций	Группа по равноправию женщин в Организации Объединенных Наций
ПРООН	50		2006		38	Советник по управлению квалифицированными кадрами и планированию рабочей силы и координатор по гендерной проблематике в вопросах кадров	Две неофициальные сетевые группы и Консультативный комитет по гендерным вопросам
ЮНФПА	Показатель не определен				50	Директор, Отдел людских ресурсов	Группа по равноправию женщин в Организации Объединенных Наций, Женская группа ПРООН
УВКБ	50	2003	2010		40	Специальный советник Верховного комиссара по гендерным вопросам, старший сотрудник по вопросам этики и разнообразия, Отдел людских ресурсов	Руководящая группа по гендерным вопросам (не только группа поддержки), координируемая Советником по гендерным вопросам
ЮНИСЕФ	50	1985	2000		46	Отдел людских ресурсов, заместитель директора по карьерному росту	
БАПОР	40	2003	Пересматривается каждые два года		24	Координатор Управления по гендерным вопросам	
МОТ	50	1999	2010		40	МОТ имеет координаторов/уполномоченных по гендерным вопросам в каждом секторе/департаменте в штаб-квартире и каждом полевом представительстве	Рабочая группа и подкомитет по вопросам гендерного равенства в Комитете персонала МОТ
ФАО	38	2001	2005		28		

Организация	Общий установленный целевой показатель по женщинам в категории специалистов			Соответствующая директивная резолюция	Достигнутая процентная доля <sup>b</sup>	Координатор или уполномоченный по положению женщин-сотрудников	Группа поддержки женщин-сотрудников
	Процентная доля	Год создания	Срок				
ВПП	50	1995/96	2001	ST/SGB/252; ST/AI/1999/9	42	Группы координаторов в каждом регионе и стране операций; Группа по гендерным вопросам в Риме	
ЮНЕСКО	40 (D и выше)	2005	2015	Резолюция 33C/75 23 (D и выше); Генеральной конференции от октября 2005 года	45 (категории специалистов)	Координатор в секретариате, Секция подготовки кадров и карьерного роста, Бюро Управления людских ресурсов; женщины и равенство полов, Бюро стратегического планирования	Сеть наделения правами женщин; Женская группа кураторов молодых женщин-специалистов
ВОЗ	50	1997	2012	WHA 56.17 (2003) WHA 50/16 (1997)	34	Координатор, Управление людских ресурсов, политика и отправление правосудия	
ИКАО	Повышение на 1 процент с 20-процентной базы	1993	2003	Решение C-Дес. 142/2 Совета	22		
ВОИС	Показатель не определен				42	Директор, Департамент Управления людских ресурсов	Совет персонала
ЮНИДО	50	2001	Постоянно		27	Формально не учрежден	Женский форум ЮНИДО (неофициальный)
МАГАТЭ	50	1996		Резолюция GC(40)/RES/19 Генеральной конференции	18	Координатор по гендерным проблемам	Совместный консультативный комитет — Подкомитет по гендерным проблемам

<sup>a</sup> На основе ICSC/63/R.11, таблица 11.

<sup>b</sup> Секретариат Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2004 года; см. приложение I настоящего документа.

## Приложение III

### Политика и меры по достижению гендерного баланса в системе Организации Объединенных Наций

Политика или меры	Организация Объединенных Наций	ПРООН	ЮНФПА	УВКБ	ЮНИСЕФ	БАПОР	МОТ	ФАО	ВПП	ЕЭКОН	ВОЗ	ИКАО	ВПС	МСЭ	ВОИС	ЮНИДО	МАГАТЭ	ВТО	Общее число организаций <sup>a</sup>
<b>A. Набор кадров</b>																			
1. Специальные меры по достижению гендерного баланса	x <sup>a</sup>	x		x	x	x		x	x		x	x	x			x	x		12
2. Меры планирования людских ресурсов для достижения гендерного баланса	x		x	x	x	x				x	x	x	x			x	x		11
3. Другая политика — сотрудничество государств-членов через сеть контактов																		x	1
<b>B. Продвижение по службе</b>																			
4. Специальные меры по достижению гендерного баланса	x	x		x	x	x	x		x			x			x				9
5. Меры по планированию людских ресурсов для достижения гендерного баланса	x		x	x	x					x		x							6
<b>C. Удержание — принципы организации труда и быта</b>																			
6. Гибкий график работы	x	x	x	x	x		x	x	x		x		x	x	x	x			13
7. Скользящий график работы	x	x	x	x	x			x	x		x			x				x	10
8. Отпуск по беременности	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	18
9. Родительский отпуск	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x			x	16
10. Учреждения по уходу за детьми	x						x			x						x	x		5

Политика или меры	Организация Объединенных Наций	ПРООН	ЮНФЛА	УВКБ	ЮНИСЕФ	БАПОР	МОТ	ФАО	ВПП	ЕЭКОН	ВОЗ	ИКАО	ВПС	МСЭ	ВОИС	ЮНИДО	МАГАТЭ	ВТО	Общее число организаций <sup>a</sup>
11. Политика в области грудного вскармливания	x			x	x		x	x	x	x	x				x	x	x	x	12
12. Семейный отпуск для ухода за детьми, усыновления и по семейным обстоятельствам	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		16
13. Временная работа	x			x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	15
14. Работа по совмещению	x				x		x		x		x			x					6
15. Трудоустройство супругов	x	x		x	x			x	x		x	x	x		x		x		11
<b>D. Учет гендерных факторов</b>																			
16. Учет гендерных факторов в программах и политике	x	x	x	x	x		x	x	x	x				x		x			11
17. Программы учета гендерных факторов (включая подготовку)	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x			x			x		12
18. Политика в отношении притеснений, включая сексуальные домогательства	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x		16
19. Другая политика* — специальные меры по защите от сексуальной эксплуатации и насилия	x																		1
20. Другая политика — программа примирения для решения вопросов притеснения																		x	1
<b>E. Мониторинг и подотчетность</b>																			
21. Ежегодные проверки по гендерным вопросам							x					x							2
22. Ежегодная отчетность перед руководящим органом	x	x			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x		14



<i>Политика или меры</i>	<i>Организация Объединенных Наций</i>	<i>ПРООН</i>	<i>ЮНФЛА</i>	<i>УВКБ</i>	<i>ЮНИСЕФ</i>	<i>БАПОР</i>	<i>МОТ</i>	<i>ФАО</i>	<i>ВПП</i>	<i>ЕЭКОН</i>	<i>ВОЗ</i>	<i>ИКАО</i>	<i>ВПС</i>	<i>МСЭ</i>	<i>ВОИС</i>	<i>ЮНИДО</i>	<i>МАГАТЭ</i>	<i>ВТО</i>	<i>Общее число организаций<sup>a</sup></i>
23. Органы/средства кон- троля		x	x		x				x					x	x				6
<b>Общее число мер</b>	<b>19</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	

*Источник:* на основе ICSC/63/R.11, таблица 10.

<sup>a</sup> “x” означает наличие особой политики и мер в организации.

## Приложение IV

**Число мужчин и женщин среди сотрудников категории специалистов и выше  
в Секретариате Организации Объединенных Наций в разбивке  
по департаментам/подразделениям и классам должностей  
по состоянию на 30 июня 2006 года**

Департамент/ подразделение	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Процент- ная доля женщин	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		Всего
ИДКТК <sup>a</sup>			1		1		2		6	3	5	6	1	2					16	11	27	40,74
ДВР	1				1	1		2	9	2	7	2	2	1	2	1	1		22	10	32	31,25
ДЭСВ	1		2	1	7	3	19	10	27	20	41	43	28	26	20	22			145	125	270	46,30
ДГАКУ	1		1		2	2	6	7	62	39	112	88	101	80	14	13			299	229	528	43,37
ДУ	1				2		3		8	5	2	5	1	3		1			17	14	31	45,16
ДУ/ГПКР							1		1	1			1		1				4	1	5	20,00
ДУ/УЦВО			1		1	1	6		18	3	28	5	33	12	12	9			99	30	129	23,26
ДУ/УЛР				1		3	2	2	8	10	13	16	6	11	6	5			35	48	83	57,83
ДУ/УППБС			1		1	2	3	4	9	5	18	20	19	19	6	6			57	56	113	49,56
ДПВ	1		1	1	1	2	8	5	11	13	15	11	9	13	2	4			48	49	97	50,52
ДОИ	1				2	1	8	7	17	14	34	30	32	43	13	25			107	120	227	52,86
ДОПМ	1		1	1	6	1	9	2	20	12	87	33	74	39	10	10			208	98	306	32,03
ДОБ	1				2	1	1	1	15	1	20	5	3	2	2	2			44	12	56	21,43
ЭКА	1						10	3	26	4	32	17	45	23	19	9			133	56	189	29,63
ЕЭК	1				1		7	2	15	5	21	9	20	10	10	6			75	32	107	29,91
ЭКЛАК	1						9	1	17	6	22	11	17	18	22	11			88	47	135	34,81
АКГС	2	1	1	1	3	2	6		9	6	1	6	2	6	2	3			26	25	51	49,02
ЭСКАТО	1						9	2	16	11	38	10	31	10	14	13			109	46	155	29,68
ЭСКЗА		1					6	1	16	2	13	13	10	12	3	9			48	38	86	44,19
Бюро по этике							1				1									2	2	100,00
ДПМ ДОПМ <sup>b</sup>	11		26	2	27	2	70	9	158	48	382	129	439	216	144	103	2	1	257	511	1 768	28,90
ИНТЕРОРГ <sup>c</sup>					1					1	2	2	1	1					4	4	8	50,00
УКГД	1			1	2	1	6		13	10	10	20	7	14	1	3			40	49	89	55,06
УВКПЧ		1		1	1	1	3	1	12	12	27	30	45	51	5	16			93	113	206	54,85

Департамент/ подразделение	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Процент- ная доля женщин		
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		Всего	
КВПНРМ	1					1	1			2	1	1	1			1				6	4	10	40,00
УСВН		1				1	3	1	16	7	40	12	21	24	3	4				83	50	133	37,59
УПВ	1		1		3	1	6	3	11	5	6	12	9	10	7	7				44	38	82	46,34
Омбудсмен				1				1													2	2	100,00
КССА	1				1		1		1	2										4	6	10	60,00
КСПГС/ДВК <sup>d</sup>		1											2							2	1	3	33,33
РЕГКОМ <sup>e</sup>							1				1									2		2	
АТООН <sup>f</sup>										1				1							2	2	100,00
ККООН			1				1	1	3		4	4	5	5		1				14	11	25	44,00
ЮНКТАД	1		1		1	1	11	7	31	10	27	15	28	25	15	11				115	69	184	37,50
ЮНЕП	1		2		6	4	28	6	53	11	70	50	55	42	14	17				229	130	359	36,21
ФМПООН					1		1	2		2	1	1		1						3	6	9	66,67
ООН-Хабитат		1		1	2		5	2	17	3	22	8	10	6	2	7				58	28	86	32,56
ЮНМОВИК			1				3	2	7	1	10	4	6	1	1					28	8	36	22,22
ЮНОДК	1				1	2	12	2	24	5	19	23	11	22	2	10				70	64	134	47,76
ЮНОГ	1				1	2	4	4	32	23	92	41	75	58	12	22				217	150	367	40,87
ЮНОН					1		1		6	2	19	13	15	16	6	4				48	35	83	42,17
ЮНОВ					2		2	2	9	7	30	17	19	11	4	4				66	41	107	38,32
<b>Итого</b>	<b>33</b>	<b>6</b>	<b>41</b>	<b>11</b>	<b>80</b>	<b>35</b>	<b>274</b>	<b>93</b>	<b>705</b>	<b>313</b>	<b>1 272</b>	<b>713</b>	<b>1 184</b>	<b>838</b>	<b>374</b>	<b>359</b>	<b>3 396</b>	<b>2 371</b>	<b>6 334</b>	<b>6 334</b>	<b>37,43</b>		

Источник: на основе базы данных Управления людских ресурсов, таблица 15 А.

<sup>a</sup> Исполнительный директорат Контртеррористического комитета.

<sup>b</sup> Администрация полевых миссий Департамента операций по поддержанию мира.

<sup>c</sup> Межорганизационные органы, включая Объединенную инспекционную группу.

<sup>d</sup> Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря по детям в вооруженных конфликтах.

<sup>e</sup> Представительство региональных комиссий в Нью-Йорке.

<sup>f</sup> Административный трибунал Организации Объединенных Наций.