



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
8 July 2002
Russian
Original: English

Пятьдесят шестая сессия
Пункты 126 и 130 повестки дня
Управление людскими ресурсами

Доклад Генерального секретаря о деятельности
Управления служб внутреннего надзора

Возможная дискриминация по признаку гражданства, расы, пола, религии и языка при наборе, продвижении по службе и расстановке кадров

Записка Генерального секретаря*

1. Во исполнение резолюций Генеральной Ассамблеи 48/218 В от 29 июля 1994 года, 54/244 от 23 декабря 1999 года и 55/258 от 27 июня 2001 года Генеральный секретарь имеет честь представить Генеральной Ассамблее для ее сведения прилагаемый доклад, препровожденный ему заместителем Генерального секретаря по службам внутреннего надзора о проверке по вопросу о возможной дискриминации по признаку гражданства, расы, пола, религии и языка при наборе, продвижении по службе и расстановке кадров.

2. Генеральный секретарь принимает к сведению сделанные Управлением служб внутреннего надзора выводы и соглашается с его рекомендациями. Генеральный секретарь преисполнен решимости обеспечить нетерпимое отношение к дискриминации в Организации и своевременное рассмотрение любых утверждений о ней. Генеральный секретарь назначил Омбудсмана, который будет работать в целях содействия урегулированию конфликтов, в том числе связанных с утверждениями о дискриминации.

* Настоящий доклад представляется с опозданием в связи с необходимостью сбора сложной информации и проведения широких консультаций.

Доклад Управления служб внутреннего надзора о возможной дискриминации по признаку гражданства, расы, пола, религии и языка при наборе, продвижении по службе и расстановке кадров

Резюме

В своей резолюции 55/258 от 14 июня 2001 года Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря с помощью Управления служб внутреннего надзора провести проверку по вопросу о возможной дискриминации по признаку гражданства, расы, пола, религии и языка при наборе, продвижении по службе и расстановке кадров и представить Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят шестой сессии доклад по данному вопросу.

Во исполнение этой просьбы в Управлении служб внутреннего надзора была сформирована инспекционная группа, которая приступила к работе в сентябре 2001 года. Была собрана обширная информация обо всех сегментах персонала, работающего в Центральных учреждениях и периферийных местах службы, в отношении набора, расстановки кадров и продвижения по службе за период 1996–2001 годов.

Инспекционная группа сосредоточила свое внимание на а) анализе данных по критериям региональной и половой принадлежности в целях установления того, не свидетельствуют ли они о наличии систематических и последовательных тенденций; б) обзоре нынешних и предлагаемых процедур набора, расстановки и продвижения по службе кадров с целью удостовериться в том, что они гарантируют справедливость и объективность процесса; и с) рассмотрении механизмов контроля, применяемых в настоящее время для рассмотрения жалоб в отношении предполагаемой дискриминации в Организации, на предмет определения их эффективности.

Управление служб внутреннего надзора констатировало недостаточную последовательность, полноту и доступность данных, имеющих существенное значение для проведения обзора такого типа. В то же время большинство департаментов и управлений сделали все возможное для оказания Управлению служб внутреннего надзора содействия, откликаясь на его просьбы. Результаты анализа не свидетельствуют о наличии систематической и последовательной практики предпочтения или исключения, которая обуславливала бы неравенство возможностей при наборе, расстановке или продвижении по службе кадров из любого имеющегося региона за последние шесть лет. Тем не менее в некоторых случаях региональные различия существуют. По некоторым классам должностей в некоторые годы и в некоторых местах службы доли назначаемых, продвигаемых по службе и переводимых на другую работу сотрудников из различных регионов варьируются. Результаты анализа по критерию половой принадлежности указывают на сохранение различий на уровне более высоких классов должностей. У мужчин больше шансов, чем у женщин, быть набранными, продвинутыми по службе и переведенными на должности классов от С-4 до Д-2. Необходимо уделять больше внимания набору и продвижению по службе женщин на более высоких классах должностей и принять меры по нейтрализации тенденции к увеличению количества увольнений женщин из Организации.

| |
|--|
| |
|--|

Содержание

| | <i>Пункты</i> | <i>Стр.</i> |
|---|---------------|-------------|
| I. Введение | 1–2 | 6 |
| II. Цели | 3 | 6 |
| III. Сфера охвата | 4–6 | 6 |
| IV. Методология | 7–8 | 7 |
| V. Выводы | 9–89 | 7 |
| A. Анализ данных | 9–45 | 7 |
| 1. Анализ тенденций в составе Секретариата | 9–17 | 7 |
| 2. Подача заявлений, рассмотрение кандидатур и отбор сотрудников | 18–21 | 10 |
| 3. Первоначальные назначения, повышения в должности и повторные назначения | 22–40 | 11 |
| 4. Экзамены для перевода сотрудников из категории общего обслуживания в категорию специалистов и национальные конкурсные экзамены | 41–42 | 15 |
| 5. Международные трибуналы | 43–45 | 16 |
| B. Система контроля | 46–56 | 17 |
| 1. Процесс набора и расстановки кадров и продвижения по службе | 47–53 | 17 |
| 2. Подотчетность руководителей | 54–56 | 18 |
| C. Механизмы обжалования | 57–89 | 19 |
| 1. Группа по рассмотрению жалоб о дискриминации и других жалоб | 58–62 | 19 |
| 2. Административный трибунал Организации Объединенных Наций | 63–71 | 21 |
| 3. Обзор деятельности Совета персонала | 72–77 | 23 |
| 4. Сопоставление с другими организациями | 78–89 | 24 |
| VI. Выводы | 90–95 | 26 |
| VII. Рекомендации | 96–108 | 27 |
| Приложения | | |
| I. Страны, входящие в регионы | | 30 |
| II. Первоначальные назначения с разбивкой по классам/разрядам должностей и регионам, 1996–2001 годы | | 34 |
| III. Первоначальные назначения на должности различных ступеней с разбивкой по регионам, 1996–2001 годы | | 35 |
| IV. Продвижения по службе с разбивкой по классам/разрядам должностей и регионам, 1996–2001 годы | | 36 |

| | |
|---|----|
| V. Продвижения по службе на должностях различных ступеней с разбивкой по регионам, 1996–2001 годы | 37 |
| VI. Переводы с разбивкой по классам/разрядам должностей и регионам, 1996–2001 годы | 38 |
| VII. Первоначальные назначения, продвижения по службе и переводы в различные места службы с разбивкой по регионам, 1996–2001 годы | 39 |

I. Введение

1. В своей резолюции 55/258 от 27 июня 2001 года Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря провести с помощью Управления служб внутреннего надзора проверку по вопросу о возможной дискриминации по признаку гражданства, расы, пола, религии и языка при наборе, продвижении по службе и расстановке кадров и представить Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят шестой сессии доклад по данному вопросу.

2. В июле 1998 года для рассмотрения вопроса о расовой дискриминации в соответствии с поручением, данным Генеральной Ассамблее в ее резолюции 53/221 от 7 апреля 1999 года, была сформирована рабочая группа Объединенного консультативного комитета. Тем не менее, как указано в докладе Генерального секретаря о составе Секретариата (A/55/427, пункт 65), рабочая группа не нашла возможным сформулировать какие-либо замечания, которые подтвердились бы фактическими данными, поскольку Секретариат не регистрирует «расу» отдельных сотрудников.

II. Цели

3. Проверка проводилась в целях установления следующих обстоятельств:

а) указывают ли тенденции и показатели на наличие систематической дискриминации по признаку принадлежности к региональным группировкам, половой принадлежности или языка при наборе, расстановке и продвижении по службе кадров в Организации;

б) являются ли правила, положения, политика и процедуры Организации эффективными с точки зрения предупреждения дискриминации по признаку гражданства, пола или языка;

в) являются ли эффективными и транспарентными механизмы Организации, используемые для рассмотрения жалоб на предполагаемую дискриминацию.

III. Сфера охвата

4. Предоставленный Управлению служб внутреннего надзора мандат предусматривал рассмотре-

ние возможной дискриминации по признаку расы, гражданства, пола, религии и языка. В процессе подачи заявлений о приеме на работу сотрудникам обычно предлагается указать свое гражданство, пол и родной язык, на что имеются объективные причины. Тем не менее от них не требуется предоставлять информацию о своей расовой принадлежности или вероисповедании, поскольку это может являться проявлением дискриминации. Кроме того, представленность в Организации Объединенных Наций значительного количества национальностей делает затруднительным извлечение выводов из агрегированных данных только на основе критерия гражданства. Поэтому в ходе проверки вопрос о возможной дискриминации по признаку гражданства изучался сквозь призму региональных группировок, пола и языка. Для определения принадлежности к региональным группировкам были использованы те же параметры, которые применяет Совет по назначениям и повышению в должности при ведении статистики рассматриваемых им дел (см. приложение I).

5. Проверка охватывала персонал Секретариата Организации Объединенных Наций (Нью-Йорк, Женева, Найроби и Вена), включая подразделения, имеющие свои собственные органы по назначениям и повышению в должности, региональных комиссий, миссий по поддержанию мира и международных трибуналов по Руанде и бывшей Югославии. Целью проверки был охват максимально широкого корпуса сотрудников, поскольку возможная дискриминация затрагивала бы не только персонал на должностях, подлежащих географическому распределению или даже сотрудников, имеющих годичные или более продолжительные назначения, но и весь корпус сотрудников на всех уровнях.

6. В ходе проверки изучались следующие материалы:

а) доклады Генерального секретаря о составе Секретариата¹ и улучшении положения женщин²;

б) информация, предоставленная Канцелярией Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин;

в) база данных, содержащая информацию о лицах, подававших заявления о приеме на работу в Организацию (ТРЕКС), за период с момента ее основания в 2000 году по октябрь 2001 года;

d) содержащиеся в Комплексной системе управленческой информации (ИМИС) данные за период с января 1996 года по октябрь 2001 года обо всех назначениях и продвижении по службе и переводах и информация о родном языке всех работающих ныне сотрудников, имеющих одногодичные или более продолжительные контракты;

e) данные о назначениях и продвижении по службе, полученные от Совета по назначениям и повышению в должности Центральных учреждений и аналогичных органов в периферийных учреждениях, включая региональные комиссии и международные трибуналы;

f) данные о назначениях по итогам национальных конкурсных экзаменов за период с января 2000 года по октябрь 2001 года и о наборе кадров по итогам экзаменов для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов за период с 1997 по 2000 год;

g) данные о нынешних и предлагаемых правилах и процедурах назначения, расстановки и продвижения по службе кадров;

h) циркулярные документы об исключениях и изъятиях в процессе назначения и продвижения по службе за период с 1998 по 2001 год;

i) планы действий департаментов по вопросам людских ресурсов за 1999–2001 годы;

j) круг ведения и доклады Группы по рассмотрению жалоб о дискриминации и других жалоб за период с момента ее учреждения до настоящего времени;

k) материалы отдельных дел, представленных в Объединенный апелляционный совет, Административный трибунал Организации Объединенных Наций и Управление служб внутреннего надзора;

l) процедуры рассмотрения жалоб в национальных правительствах, Программе развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) и Всемирном банке.

IV. Методология

7. В процессе проверки использовалось приведенное ниже определение дискриминации, сформулированное на основе Всеобщей декларации прав

человека, Конвенции о ликвидации всех форм расовой дискриминации, Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и конвенций Международной организации труда (МОТ) по вопросам равенства.

Дискриминация означает любое различие, ограничение, исключение или предпочтение, основанное на признаках расы, пола, религии, гражданства или языка, имеющее следствием уничтожение или умаление равенства возможностей или ухудшение отношения при наборе, расстановке или продвижении по службе кадров.

8. Управление служб внутреннего надзора провело собеседования со старшими руководителями Управления людских ресурсов, членами Комитета персонала, лицами, ответственными за функционирование механизмов, входящих в систему управления правосудия (Группа по рассмотрению жалоб о дискриминации и других жалоб, Объединенный апелляционный совет, Административный трибунал Организации Объединенных Наций), должностными лицами, ответственными за соблюдение прав человека, Специальным советником Генерального секретаря по гендерным вопросам, Координатором по вопросам женщин, членами Группы по равным правам для женщин в Организации Объединенных Наций, членами рабочей группы Объединенного консультативного комитета и органов по назначениям и продвижению по службе. Опрошены были также несколько представителей в Пятом комитете, представляющих различные страны и регионы, с тем чтобы получить более углубленную информацию о причинах, по которым был испрошен настоящий доклад, и конкретных вызывающих озабоченность проблемах, которые необходимо рассмотреть.

V. Выводы

A. Анализ данных

1. Анализ тенденций в составе Секретариата

9. В период с 1997 по 2001 год сотрудники на должностях, подлежащих географическому распределению, занимали в среднем 17 процентов от общего количества должностей в Секретариате Организации Объединенных Наций³.

Рисунок 1



10. За пятилетний период количество должностей, подлежащих географическому распределению, сократилось с 2461 до 2445, что означает нетто-сокращение на 16 должностей, хотя нетто-количество должностей в Секретариате в целом увеличилось на 738 должностей (с 14 136 до

14 874). Количество внебюджетных должностей также увеличилось по всем категориям, причем в течение прошлого года количество должностей сотрудников категории специалистов увеличилось на 1065 должностей, а сотрудников категории общего обслуживания — на 600 должностей.

Таблица 1

| Год | Ресурсы по регулярному бюджету (РБ) | | | | Внебюджетные ресурсы (ВР) | | | Итого, должности, финансируемые за счет ВР |
|------|--|-----------------------|---|------------------------|--|-----------------------|---|--|
| | Должности сотрудников категории специалистов | Должности по проектам | Должности сотрудников категории общего обслуживания | Итого, должности по РБ | Должности сотрудников категории специалистов | Должности по проектам | Должности сотрудников категории общего обслуживания | |
| 1997 | 3 140 | 78 | 5 387 | 8 605 | 1 077 | 680 | 3 774 | 5 531 |
| 1998 | 2 921 | 65 | 4 817 | 7 803 | 1 243 | 669 | 3 828 | 5 740 |
| 1999 | 2 861 | 42 | 4 519 | 7 394 | 1 443 | 745 | 4 737 | 6 925 |
| 2000 | 2 975 | 16 | 4 529 | 7 470 | 1 465 | 781 | 3 448 | 5 694 |
| 2001 | 2 978 | 25 | 4 482 | 7 485 | 2 530 | 811 | 4 048 | 7 389 |

11. В среднем на набор сотрудников на должности, подлежащие географическому распределению, пришлось 4 процента от общего количества ежегодно набиравшихся сотрудников. Количество сотрудников, набираемых на подлежащие и не подлежащие географическому распределению должности, проявляет тенденцию к возрастанию. Тем не менее

набор сотрудников на должности, не подлежащие географическому распределению, возрастает больше в период с 1999 по 2001 год, чем количество сотрудников, набираемых на должности, подлежащие географическому распределению (в связи с увеличением штатных расписаний миссий по поддержанию мира, что отражено в таблице 2).

Таблица 2
Набор персонала в Секретариате
Организации Объединенных Наций

| Год | Общее количество должностей | Должности, подлежащие географическому распределению | |
|------|-----------------------------|---|---------|
| | | Количество | Процент |
| 1997 | 1 954 | 93 | 5 |
| 1998 | 2 425 | 104 | 4 |
| 1999 | 2 424 | 123 | 5 |
| 2000 | 3 555 | 141 | 4 |
| 2001 | 4 925 | 159 | 3 |

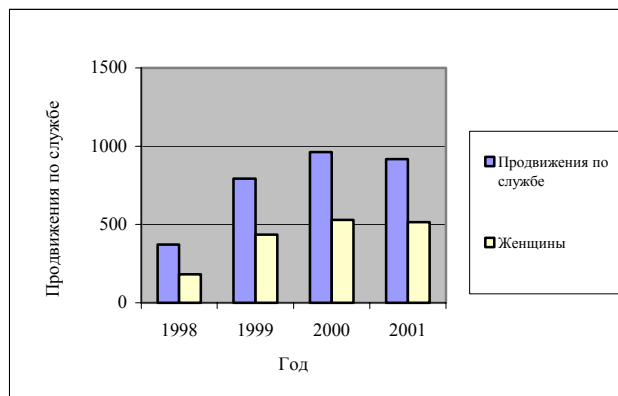
12. По персоналу, имеющему одногодичные или более продолжительные контракты, отмечена тенденция к возрастанию количества набираемых женщин — с 42 процентов в 1998 году до 47 процентов в 2001 году. Тем не менее увеличилась и доля женщин, увольняющихся из Организации, — с 42 процентов в 1998 году до 48 процентов в 2001 году. Тенденция к увеличению количества набираемых женщин даже не перекрывает тенденцию к увеличению количества увольнений, что указывает на маловероятность достижения Организацией своей цели установления гендерного паритета, если не будут приняты целенаправленные меры по набору женщин и удержанию уже работающих в Организации сотрудниц. Необходимо приложить усилия для выявления причин увеличения количества женщин, увольняющихся из Организации.

13. Коэффициент продвижения по службе, который представляет собой соотношение между количеством продвижений по службе и общим количеством сотрудников, в течение последних пяти лет проявляет повышательную тенденцию. Это указывает на то, что Организация предпочитает продвигать по службе уже работающих в ней сотрудников, а не заполнять вакансии за счет набора из внешних источников. Хотя данная тенденция является положительной, этот коэффициент необходимо будет резко увеличить с учетом прогнозируемого количества выходов на пенсию в течение предстоящих нескольких лет.

14. После существенного увеличения количества продвижений по службе в период между 1998 и

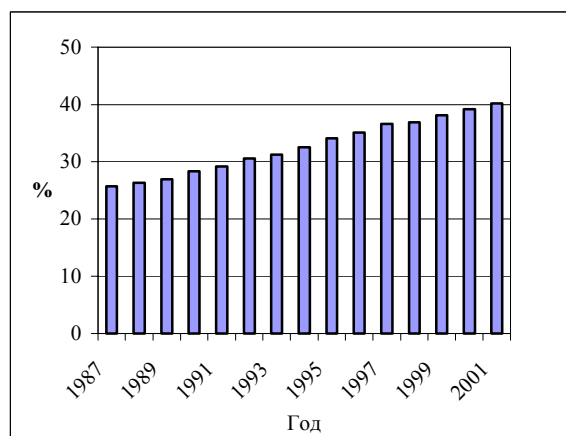
2000 годом данный показатель выровнялся. Эту тенденцию отражает рисунок 2.

Рисунок 2
Продвижение по службе в Секретариате
Организации Объединенных Наций



15. За период с 1987 по 2001 год процентная доля женщин, занимающих должности категории специалистов и выше, которые подлежат географическому распределению, возростала ежегодно в среднем на 1 процент и достигла в 2001 году 40,4 процента. Эта тенденция отражена на рисунке 3.

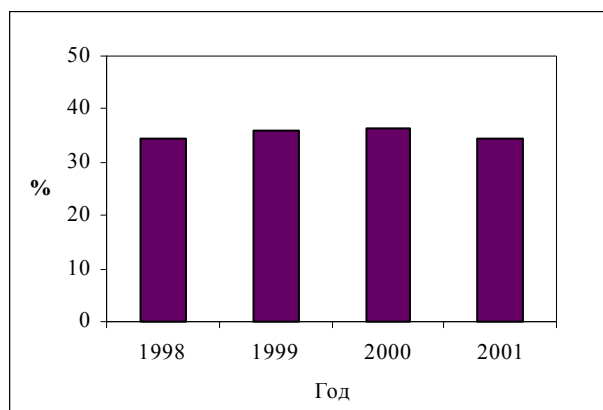
Рисунок 3
Женщины на должностях, подлежащих географическому распределению



16. В процессе проверки были рассмотрены данные по широкому демографическому корпусу, вклю-

чающему сотрудников на одногодичных и более продолжительных контрактах, за период с 1998 по 2001 год. Эти данные свидетельствуют о небольшом увеличении доли женщин на должностях сотрудников категории специалистов и выше в период с 1998 по 2000 год и последующее сокращение этого показателя примерно на 2 процента в 2001 году, вследствие чего этот показатель оказался несколько меньшим, чем в 1998 году, что отражено на рисунке 4. По более широкой демографической группе в 2001 году среди сотрудников на одногодичных или более продолжительных контрактах был достигнут гендерный паритет в рамках шести программ, хотя в трех из них кадровый состав немногочислен, а в рамках шести других программ представленность женщин еще не достигла 30 процентов.

Рисунок 4
Женщины на контрактах
продолжительностью свыше одного года



17. В Секретариате 10 департаментов в 2000 году назначили для заполнения своих вакантных должностей 50 процентов женщин или более. В 2001 году цель достижения гендерного баланса при назначении женщин выполнили уже 14 департаментов. Данные по всем департаментам Секретариата свидетельствуют об улучшении положения в период с 2000 по 2001 год в деятельности по обеспечению гендерного паритета при назначении на должности классов С-2 и С-3 и — в меньшей степени — класса С-4. Тем не менее в отношении классов С-5 и Д-1 дополнительные усилия необходимо приложить во всех департаментах.

2. Подача заявлений, рассмотрение кандидатур и отбор сотрудников

18. Начиная с 2000 года все заявления, поступающие в связи с опубликованием объявлений о заполнении вакантных должностей, вводятся в электронную базу данных. После этого Секция кадрового обеспечения изучает кандидатуры заявителей и определяет, какие заявления заслуживают препровождения руководителям программ с учетом критериев, изложенных в объявлениях о вакансиях, необходимого стажа работы (для внутренних кандидатов) и географического представительства (для внешних кандидатов). Управление служб внутреннего надзора произвольно выбрало 50 объявлений о заполнении вакантных должностей из в общей сложности 655 таких объявлений, содержащихся в базе данных. Поскольку база данных не обновляется, для включения в нее либо писем, подготовленных Управлением людских ресурсов, где указываются кандидатуры, заявления которых были препровождены в департаменты или управления, или имена отобранных в конечном счете кандидатов, эта информация была собрана путем дополнительного изучения документов, относящихся к вошедшим в выборку объявлениям. В связи с нехваткой времени было обнаружено только 44 письма с указанием кандидатур, препровожденных на рассмотрение департаментам или управлениям. Из них лишь в 29 случаях кандидат был отобран, 12 должностей были дополнительно объявлены как вакантные, две должности были заполнены путем горизонтального перевода, а одна должность была включена в общую кампанию по набору кадров. По этой причине оказалось невозможным использовать данные об окончательно отобранных кандидатах для целей сравнения. В таблице 3 ниже содержится сводная информация о количестве и процентной доле заявителей из каждого региона и количестве и процентной доле заявителей, кандидатуры которых были препровождены руководителям программ.

Таблица 3

| Регион | Заявители | | Препровожденные заявления | |
|-------------------------------|------------|---------|---------------------------|--------------------|
| | Количество | Процент | Количество | Процент заявителей |
| Африка | 909 | 29 | 190 | 21 |
| Азиатско-Тихоокеанский регион | 596 | 19 | 112 | 19 |

| Регион | Заявители | | Препровожденные заявления | |
|---|--------------|------------|---------------------------|--------------------|
| | Количество | Процент | Количество | Процент заявителей |
| Восточная Европа | 151 | 5 | 34 | 23 |
| Западная Европа | 472 | 15 | 116 | 25 |
| Латинская Америка | 178 | 6 | 18 | 10 |
| Ближний Восток | 112 | 4 | 11 | 10 |
| Северная Америка и Карибский бассейн | 422 | 13 | 92 | 22 |
| Прочие | 12 | <1 | 2 | 17 |
| Регион не известен | 291 | 9 | 34 | 12 |
| Итого | 3 143 | 100 | 710 | |

19. Около 11 процентов заявителей, о которых имеются сведения в базе данных, не указали свое гражданство. Это особенно характерно для внутренних кандидатов, при отборе которых гражданство не является критерием. Управление служб внутреннего надзора подробно изучило каждое из таких дел для определения, по возможности, региона заявителя, сократив количество заявителей с неизвестным гражданством до 9 процентов.

20. В рамках выборки в среднем по всем регионам 17 процентов дел заявителей были препровождены руководителям программ. Из них 5 процентов составляли внутренние кандидаты, а 12 процентов — внешние кандидаты. В связи с многочисленностью рассматриваемого контингента было признано нецелесообразным определять значимость критериев, на основании которых заявления кандидатов препровождались для дальнейшего рассмотрения руководителям программ. Меньше среднего количества составили препровожденные руководителям программ заявления кандидатов из стран Латинской Америки и Ближнего Востока. Самые высокие показатели количества внутренних кандидатов, кандидатуры которых были препровождены для дальнейшего рассмотрения, приходится на регион Восточной Европы (12 процентов), а самые высокие процентные доли препровожденных внешних кандидатов — на страны Африки (18 процентов), Западной Европы (18 процентов), Северной Америки и Карибского бассейна (17 процентов) и прочие регионы (17 процентов).

21. В рамках своей программы реформы Управление людских ресурсов ведет разработку сетевой

программы, обычно именуемой «Гэлакси», предназначенной для поддержки новой системы отбора персонала в Секретариате, в которую также входит компонент системы рассмотрения заявлений «ТРЕКС».

3. Первоначальные назначения, повышения в должности и повторные назначения

22. База данных ИМИС о всех первоначальных назначениях, повышениях в должности и повторных назначениях за шестилетний период времени (1996–2001 годы) содержит 32 164 записи о 18 721 человеке⁴. Перечисленные действия охватывают все категории должностей и персонала в Секретариате Организации Объединенных Наций. По каждой из трех категорий — первоначальным назначениям, повышениям в должности и повторным назначениям — был проведен отдельный анализ. В таблице 4 приводятся содержащиеся в этой базе данные о первоначальных назначениях в разбивке по регионам и признаку пола.

Таблица 4
Первоначальные назначения в разбивке по регионам и признаку пола, 1996–2001 годы

| Общее количество назначений: 11 459 (11 267 человек) (в процентах) | |
|---|----|
| Западная Европа | 29 |
| Африка | 18 |
| Азия и Тихий океан | 15 |
| Северная Америка и Карибский бассейн | 14 |
| Латинская Америка | 9 |
| Восточная Европа | 8 |
| Ближний Восток | 6 |
| Другие регионы | 1 |
| Мужчины | 59 |
| Женщины | 41 |

23. Для того чтобы получить представление о разбивке первоначальных назначений по классам должностей и регионам, был проведен дополнительный анализ. На основании этих данных Управление служб внутреннего надзора определило, какую в среднем долю занимают первоначальные назначения в каждом классе должностей, а также процентные показатели по каждому региону для каждого класса должностей. С учетом отклонений в

размере плюс/минус 0,5 процента полученные данные свидетельствуют о том, что в регионах Африки, Латинской Америки и Ближнего Востока сотрудники чаще получают первоначальные назначения на должности категории общего обслуживания, в то время как в Азиатско-Тихоокеанском регионе сотрудники чаще получают первоначальные назначения на должности категории специалистов. Последнее справедливо также в отношении сотрудников в регионе Северной Америки и Карибского бассейна (за исключением должностей класса С-1 и С-5). В регионе Западной Европы сотрудники чаще получают первоначальные назначения на должности класса С-1, С-2, С-5 и Д-1. В приложении II можно ознакомиться с таблицей, в которой приводятся все виды первоначальных назначений в разбивке по классам должностей для каждого региона.

24. Для проведения анализа с учетом степени должности на момент первоначального приема на работу Управление служб внутреннего надзора выбрало должности класса С-3, С-4 и С-5. Каждый класс был разделен на три диапазона — ступень 1, ступени 2-5 и ступень 6 и выше, и по каждому диапазону была определена в процентном исчислении доля набранных сотрудников. Судя по полученным данным, с учетом отклонения в размере плюс/минус 5 процентов различия наиболее заметны на должностях класса С-5, при этом сотрудники из регионов Африки, Восточной Европы, Ближнего Востока и Северной Америки и Карибского бассейна набираются на ступени более высокие, нежели ступень 1 в том или ином классе должности. Эта информация содержится в приложении III.

25. Управление служб внутреннего надзора проанализировало также соотношение классов должностей категории специалистов и директоров для всех первоначальных назначений с разбивкой по признаку пола, как это показано в таблице 5. Например, в то время как на должности класса С-4 приходится 8,5 процента всех первоначальных назначений, должности этого класса занимают 11,2 процента всех получивших назначения мужчин и 4,6 процента всех получивших назначение женщин. Результаты этого анализа свидетельствуют о том, что доля женщин, получающих первоначальные назначения на должности класса С-3 и выше, неизменно ниже средних показателей. Эти данные иллюстрируются в таблице 5 ниже.

Таблица 5
Первоначальные назначения с разбивкой по классам должностей и по признаку пола, 1996–2001 годы

| Класс должности | Всего | Мужчины | Женщины |
|-----------------|--------|---------|---------|
| | 11 459 | 6 771 | 4 688 |
| (в процентах) | | | |
| Д-2 | 0,67 | 0,90 | 0,34 |
| Д-1 | 1,4 | 1,9 | 0,70 |
| С-5 | 2,7 | 3,8 | 1,2 |
| С-4 | 8,5 | 11,2 | 4,6 |
| С-3 | 11,8 | 13,6 | 9,2 |
| С-2 | 10,9 | 9,7 | 12,5 |
| С-1 | 1,4 | 0,96 | 2,1 |

26. Аналогичный анализ был проведен для повышений сотрудников в должности с разбивкой данных по регионам и признаку пола, как это показано в таблице 6.

Таблица 6
Повышения в должности, данные с разбивкой по регионам и признаку пола, 1996–2001 годы

| Общее число повышений в должности: 4 738 (4 484 человека) | | |
|---|---------|----|
| (в процентах) | | |
| Западная Европа | | 26 |
| Северная Америка и Карибский бассейн | | 23 |
| Азия и Тихий океан | | 20 |
| Африка | | 13 |
| Латинская Америка | | 9 |
| Восточная Европа | | 4 |
| Ближний Восток | | 4 |
| Другие регионы | | 1 |
| | Мужчины | 49 |
| | Женщины | 51 |

27. Результаты анализа повышений в должности с разбивкой по классам должностей и регионам свидетельствуют о преобладании тенденции, в соответствии с которой число сотрудников из региона Северной Америки и Карибского бассейна, получающих повышение в должности в диапазоне от С-3 до

Д-2, ниже среднего показателя. К числу других заметных тенденций относится превышение средних показателей продвижения по службе сотрудников из региона Африки на должностях класса Д-2 и С-5 и сотрудников из Ближневосточного региона на должностях класса Д-1 и С-5. Коэффициент отклонения находится также в пределах плюс/минус 0,5 процента. С таблицей, позволяющей получить полное представление о повышениях в должностях с разбивкой по классам должностей для каждого региона, можно ознакомиться в приложении IV.

28. Результаты анализа повышений в должности для различных ступеней с разбивкой по регионам свидетельствуют о более единообразном характере отклонений от средних показателей для всех подвергнутых анализу классов должностей (С-3, С-4 и С-5) и для всех регионов, чем в случае с первоначальными назначениями. Полученные данные говорят о том, что в большинстве случаев при повышении в должности предоставляется не ступень 1, а более высокие ступени. Продвижение на более высокие ступени может свидетельствовать о том, что сотрудники, получающие эти повышения, занимали свои предыдущие должности в течение продолжительного периода времени. С таблицей, иллюстрирующей результаты анализа повышений в должности для различных ступеней с разбивкой по регионам, можно ознакомиться в приложении V.

29. В таблице 7 содержатся данные о повышении в должности для категории специалистов и директоров с разбивкой по признаку пола. Хотя, как и в предыдущих случаях, женщины составляют менее весомую долю во всех классах должностей, наиболее заметна большая разница в соотношении мужчин и женщин, получивших повышение до уровня Д-2.

Таблица 7
Повышения в должности с разбивкой по классам должностей и по признаку пола, 1996-2001 годы
(В процентах)

| Класс должности | Всего 4 738 | Мужчины 2 343 | Женщины 2 395 |
|-----------------|----------------|------------------|------------------|
| Д-2 | 1,1 | 1,9 | 0,33 |

| Класс должности | Всего 4 738 | Мужчины 2 343 | Женщины 2 395 |
|-----------------|----------------|------------------|------------------|
| Д-1 | 3 | 3,7 | 2,4 |
| С-5 | 7,7 | 9,4 | 5,9 |
| С-4 | 11,9 | 13,2 | 10,6 |
| С-3 | 9,7 | 9,7 | 9,8 |
| С-2 | 1,4 | 1,6 | 1,3 |

30. В таблице 8 приводятся данные о повторных назначениях с разбивкой по регионам и по признаку пола.

Таблица 8
Повторные назначения с разбивкой по регионам и по признаку пола, 1996-2001 годы

| Общее число повторных назначений: 15 967 (6 028 человек) (В процентах) | | |
|---|----|----|
| Западная Европа | | 38 |
| Африка | | 19 |
| Северная Америка и Карибский бассейн | | 15 |
| Азия и Тихий океан | | 9 |
| Латинская Америка | | 8 |
| Восточная Европа | | 6 |
| Другие регионы | | 3 |
| Ближний Восток | | 2 |
| Мужчины | 52 | |
| Женщины | 48 | |

31. Что касается категории повторных назначений, то с учетом коэффициента отклонений, составляющего 0,5 процента, полученные данные свидетельствуют о том, что число сотрудников из Ближневосточного региона, получающих повторные назначения в диапазоне должностей от С-4 до Д-2, ниже среднего показателя. В приложении VI приводится таблица, позволяющая получить полное представление о повторных назначениях с разбивкой по классам должностей для каждого региона.

32. Для категории повторных назначений анализ с разбивкой по ступеням должностей не проводился.

33. В таблице 9 содержатся данные о соотношении мужчин и женщин, получающих повторные назначения. На долю женщин приходится меньшее

число повторных назначений в диапазоне должностей от С-3 до Д-2. Наибольшая разница наблюдается в соотношении мужчин и женщин, получающих повторные назначения на должности класса С-4, где женщины, получающие повторные назначения, составляют 1,9 процента, а мужчины, получающие повторные назначения, составляют 6,7 процента.

Таблица 9
Повторные назначения с разбивкой по классам должностей и по признаку пола, 1996-2001 годы
(В процентах)

| Класс должности | Всего 15 967 | Мужчины 8 325 | Женщины 7 642 |
|-----------------|-----------------|------------------|------------------|
| Д-2 | 0,14 | 0,28 | 0 |
| Д-1 | 0,34 | 0,56 | 0,10 |
| С-5 | 1,1 | 1,8 | 0,43 |
| С-4 | 4,4 | 6,7 | 1,9 |
| С-3 | 7,6 | 8,7 | 6,3 |
| С-2 | 6,8 | 6 | 7,7 |
| С-1 | 0,59 | 0,36 | 0,84 |

34. Для того чтобы получить представление о том, какие изменения произошли с конкретными сотрудниками в течение рассматриваемого периода, были отобраны все 718 человек, получивших первоначальные назначения в 1996 году.

35. В качестве основы для определения показателей, характеризующих повышения в должности и повторные назначения, использовалось количество назначений по каждому региону. С применением этой же процедуры определялись также показатели, характеризующие повышения в должности и повторные назначения по каждому региону в разбивке по признаку пола.

36. Как видно из таблицы 10, показатели, характеризующие число лиц, получивших повышение в должности, составляют от 1,7 до 10,6 процента, а показатели, характеризующие число лиц, получивших повторные назначения, составляют от 17 до 38,3 процента. В трех регионах показатели превышают средний уровень, а четыре региона имеют показатели ниже среднего уровня. В целом женщины имеют более низкие показатели продви-

жения по службе, чем мужчины. В регионах, где средние показатели продвижения по службе превышают средний уровень, разница между этими показателями для мужчин и женщин, как правило не так заметна, как в регионах, где показатели продвижения по службе ниже общей отметки. Показатели повторных назначений для мужчин и женщин имеют большие колебания по регионам. Однако женщины имеют неизменно более низкие показатели повторных назначений по всем регионам.

Таблица 10
Показатели, характеризующие повышения в должности и получение повторных назначений в период 1996-2001 годов для лиц, принятых на работу в 1996 году, с разбивкой по регионам и по признаку пола

| Регион | Количество назначений | Показатель повышений в должности | Показатель повторных назначений |
|--------------------------------------|-----------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| Азия и Тихий океан | 94 | 10,6 | 38,3 |
| Мужчины | 76 | 5,3 | 34,1 |
| Женщины | 18 | 5,3 | 4,2 |
| Северная Америка и Карибский бассейн | 106 | 8,5 | 34,0 |
| Мужчины | 71 | 4,7 | 20,8 |
| Женщины | 35 | 3,8 | 13,2 |
| Западная Европа | 202 | 7,4 | 34,6 |
| Мужчины | 145 | 4,4 | 27,7 |
| Женщины | 57 | 3,0 | 7,9 |
| Ближний Восток | 40 | 5,0 | 10,0 |
| Мужчины | 28 | 5,0 | 7,5 |
| Женщины | 12 | 0,0 | 2,5 |
| Африка | 140 | 4,3 | 27,8 |
| Мужчины | 99 | 2,9 | 22,1 |
| Женщины | 41 | 1,4 | 5,7 |
| Латинская Америка | 77 | 3,9 | 22,1 |
| Мужчины | 42 | 2,6 | 13,0 |
| Женщины | 35 | 1,3 | 9,1 |
| Восточная Европа | 59 | 1,7 | 17,0 |
| Мужчины | 34 | 1,7 | 10,2 |
| Женщины | 25 | 0,0 | 6,8 |

| Регион | Количество назначений | Показатель повышений в должности | Показатель повторных назначений |
|----------------|-----------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| Всего | 718 | 6,4 | 29,5 |
| Мужчины | 495 | 3,9 | 22,0 |
| Женщины | 223 | 2,5 | 7,5 |

37. Результаты анализа первоначальных назначений, повышений в должности и повторных назначений, проведенного также с разбивкой по местам службы, свидетельствуют о более разнообразной представленности регионов в Центральных учреждениях и среди сотрудников, назначенных в миссии. В местах службы, расположенных вне Центральных учреждений (Женева, Вена и Найроби), и в региональных комиссиях представленность того или иного географического региона носит более выраженный характер. Это особенно заметно в региональных комиссиях. В приложении VII приводятся результаты полного анализа первоначальных назначений, повышений в должности и повторных назначений в различных местах службы с разбивкой по регионам.

38. Для анализа ситуации на предмет возможной дискриминации сотрудников по признаку языка Управление служб внутреннего надзора надеялось использовать содержащиеся в ИМИС данные о родном языке сотрудников путем их соотнесения с уже представленными в настоящем докладе данными по регионам и по признаку пола. Однако в ИМИС сведения о родном языке сотрудников приводятся лишь в анкетах на 1200 из 14 905 сотрудников, получивших назначения сроком на один год и более, что делает невозможным проведение какого-либо анализа или корреляции на основе столь неполной информации. Административным канцеляриям следует заняться проектом, предусматривающим внесение в ИМИС данных о родном языке своих сотрудников.

39. Объединенная инспекционная группа в рамках своей программы работы занимается изучением вопроса о многоязычии. Управление служб внутреннего надзора поддерживает контакты с инспекторами, занимающимися этим исследованием, с тем чтобы добиться согласованности действий и избежать дублирования в работе этих двух надзорных органов по данному вопросу. Инспекторы подготовили подробный вопросник, разосланный всем уча-

ствующим в Объединенной инспекционной группе организациям и включающий в себя всеобъемлющий раздел по вопросам управления людскими ресурсами, информацию из которого планировало использовать Управление служб внутреннего надзора. Однако на момент подготовки настоящего доклада раздел, посвященный вопросам управления людскими ресурсами, не получил всестороннего отражения в ответах на этот вопросник. Управление служб внутреннего надзора информировало Объединенную инспекционную группу о факторах, ограничивающих усилия по изучению вопроса о возможной дискриминации по признаку языка, и предполагается, что доклад Группы внесет в этот вопрос больше ясности.

40. Как отмечалось в пункте 21 выше, Управление людских ресурсов разрабатывает систему «Гэлакси», инструмент, использующий возможности всемирной компьютерной сети, в поддержку внедрения новой системы отбора персонала в Секретариате. Эта система позволит извлекать из общих описаний должностей и объявлений о вакансиях ключевые должностные требования, включая требования к знанию языков. Предполагается, что «Гэлакси» позволит добиться единообразного применения критериев набора и повышения в должности. Проект по созданию системы «Гэлакси» более подробно будет рассмотрен в ходе обзора действующих методов контроля в отношении процесса набора и расстановки кадров и повышения в должности.

4. Экзамены для перевода сотрудников из категории общего обслуживания в категорию специалистов и национальные конкурсные экзамены

41. Управление служб внутреннего надзора проанализировало представленные Секцией экзаменов и тестов Управления людских ресурсов данные о кандидатах, которые были допущены к устному экзамену в ходе проведения экзаменов для перехода в категорию специалистов сотрудников категории общего обслуживания, и сопоставило их с данными о сотрудниках, которые успешно прошли этот тест. Средний показатель успешного прохождения экзаменов составил 41,4 процента для всех регионов при колебаниях от 20 до 58 процентов. Три региона имеют показатели ниже средних (Северная Америка и Карибский бассейн — 41 процент, Латинская Америка — 30 процентов и Ближний Восток —

20 процентов). Четыре региона имеют показатели выше средних (Западная Европа — 58 процентов, Восточная Европа — 50 процентов, Азия и Тихий океан — 49 процентов и Африка — 42 процента). У мужчин более высокие показатели успешного прохождения экзаменов, нежели у женщин (соответственно 53,5 и 40,7 процента).

42. Управление служб внутреннего надзора проанализировало данные о тех сотрудниках, которые были набраны по результатам национальных конкурсных экзаменов в период с января 2000 года по октябрь 2001 года. Сотрудники, набираемые таким образом, подпадают под действие системы желательных квот. В течение этого периода времени были набраны 130 сотрудников. В процентном отношении наибольшую часть набранных сотрудников (53 процента) составили представители Западноевропейского региона, что согласуется со статусом региона как не имеющим перепредставленных стран. Из 130 набранных сотрудников не было ни одного, представляющего Ближневосточный регион. Согласно данным Управления людских ресурсов, в 1999 и 2000 годах провести экзамены было предложено всем непредставленным и недопредставленным странам на Ближнем Востоке, однако либо это предложение государством-членом не было принято, либо никто из кандидатов не подал заявку на участие в экзаменах в этом регионе. В 2001 году было предложено провести экзамены одной из непредставленных стран, но единственный кандидат на экзамен так и не явился. В том же году провести экзамены было предложено одной из недопредставленных стран. В данном случае к экзамену были допущены три кандидата, но лишь один из них принял в нем участие. В ноябре 2001 года, т.е. в период, не охваченный данным анализом, это лицо успешно получило назначение.

5. Международные трибуналы

43. В Международном трибунале по Руанде в период с января 2000 года по сентябрь 2001 года в категории специалистов и выше были набраны либо были повышены до этой категории по решению органов по назначениям и повышению в должности ориентировочно 107 сотрудников. В течение этого периода приблизительно 51 процент лиц, набранных или получивших повышение в должности на всех уровнях, являлись представителями Африки, за исключением уровня Д-1, где этот регион вообще

не был представлен. Среди набранных и получивших повышение в должности сотрудников значительное представительство имели также регионы Западной Европы и Северной Америки и Карибского бассейна. В этой же группе представители Африки составляли 47,7 процента от общего числа набранных сотрудников, а среди лиц, получивших повышение в должности, они составляли 62 процента, в то время как на должностях класса С-5 или Д-1 этот регион вообще не был представлен. Среди набранных и получивших повышение в должности сотрудников женщины составляли 26 процентов, а мужчины — 74 процента.

44. В период с 1997 года по октябрь 2001 года в Международном уголовном трибунале по бывшей Югославии на должности категории специалистов и выше были набраны или получили продвижение по службе ориентировочно 699 человек. Из всех сотрудников, набранных или получивших повышение на должности категории специалистов и выше, самую большую часть, 41 процент, составили представители Западной Европы. Среди сотрудников, набранных или получивших повышение в должности на каждом уровне, самые высокие показатели в пределах от 34,7 до 50 процентов имел регион Западной Европы при значительном представительстве трех других регионов (Восточной Европы, Азии и Тихого океана и Северной Америки и Карибского бассейна). Женщины составляли 36,6 процента от всех набранных и получивших повышение в должности сотрудников, в то время как доля мужчин составляла 63,4 процента.

45. Следует отметить, что никаких попыток сопоставить данные о представленности в обоих трибуналах с разбивкой по регионам или признаку пола не предпринималось, в частности в связи с тем, что полученные данные охватывали различные периоды времени. Тем не менее структура региональных данных, представленных по обоим трибуналам, аналогична данным, представленным в рамках анализа с разбивкой по местам службы, которые приведены в пункте 38 и приложении VI. Эти данные свидетельствуют о том, что демографическая структура персонала в значительной степени отражает географическое местонахождение того или иного организационного подразделения. Данные, дезагрегированные по признаку пола, позволяют предположить, что среди набранных и повышенных в должности сотрудников этих трибуналов в катего-

рии специалистов и выше существует значительное неравенство между мужчинами и женщинами, причем численность мужчин превышает численность женщин в соотношении почти три к одному в Международном трибунале по Руанде и в соотношении два к одному в Международном уголовном трибунале по бывшей Югославии.

В. Система контроля

46. Изучение действующих в Организации методов контроля и процедур имеет важнейшее значение для выяснения того, могут ли меры, принимаемые в области набора и расстановки кадров и продвижения по службе, привести к справедливому и объективному отбору кандидатов, учитывающему их опыт и квалификацию и свободному от предубеждений.

1. Процесс набора и расстановки кадров и продвижения по службе

47. В настоящее время Организация осуществляет процесс реформ, который включает в себя новую систему комплектования кадров, объединяющую такие аспекты, как набор и расстановка кадров, регулируемая мобильность и продвижение по службе. Управление служб внутреннего надзора подвергло анализу политику и процедуры — как действующие в настоящее время, так и предполагаемые к внедрению в середине 2002 года.

48. Что касается существующей системы набора и расстановки кадров и продвижения по службе, то Управление служб внутреннего надзора подготовило схематический график, отражающий этот процесс, и определило основные точки контроля. Сотрудникам, занимающимся вопросами набора и расстановки кадров и продвижения по службе, было предложено изложить свое мнение относительно эффективности системы контроля. В своих ответах большинство сотрудников указали на утрату доверия к первому этапу этого процесса, составлению описания должностных функций и объявлению вакансий. Чаще всего в комментариях отмечалось, что во многих случаях описание должностных функций подгоняется под заранее отобранного кандидата. В комментариях указывалось также на то, что по ряду причин повсеместно утрачено доверие к процессу объявления вакансий. Во-первых, даже в тех случаях, когда описание должностных функций составляется объективно, оно не всегда используется в

ется объективно, оно не всегда используется в качестве основы при объявлении вакансий. Во-вторых, в объявлениях о вакансиях для внешних кандидатов от последних иногда требуются знания о том, как функционирует система Организации Объединенных Наций. В-третьих, несмотря на участие Управления людских ресурсов в составлении и классификации описаний должностных функций и подготовки объявлений о вакансиях, по мнению нескольких респондентов, в конечном итоге, как правило, принимаются доводы, представляемые соответствующим департаментом или управлением. На следующем этапе этого процесса — в ходе распространения объявлений о вакансиях — также был выявлен ряд понятных проблем. К их числу относятся отказ от опубликования объявлений о вакансиях и ограниченное (либо по времени, либо по сфере охвата) распространение объявлений о вакансиях.

49. Управление служб внутреннего надзора подвергло анализу данные, содержащиеся в информационных циркулярах о повышении в должности и расстановке кадров за период 1998–2001 годов, на предмет выявления случаев неразмещения объявлений о вакансиях. В большинстве случаев (70 процентов) объявления не размещались для должностей категории общего обслуживания, причем 82 процента случаев были связаны с назначением или повышением в должности женщин. В 30 процентах случаев неразмещения объявлений для категории специалистов и директоров лишь 33 процента были связаны с назначением или повышением в должности женщин. В течение того же периода свыше 72,5 процента всех случаев неразмещения объявлений вакансий по всем категориям были связаны с назначением или повышением в должности сотрудников из трех регионов — Азии и Тихого океана, Западной Европы и Северной Америки и Карибского бассейна.

50. Следующий этап этого процесса касается отбора заявлений кандидатов, направляемых департаментам или управлениям. Заявления рассматриваются с целью определить, отвечают ли заявители некоторым или всем квалификационным требованиям соответствующей должности. Данный этап этого процесса в связи с проявлением определенной субъективности со стороны лица, рассматривающего заявление, и некоторые респонденты высказали обеспокоенность в связи с тем, что критерии отбора могут не строго соответствовать оговоренным ква-

лификационным требованиям к той или иной должности и в большинстве случаев не подвергаются повторному рассмотрению. Имеют место случаи, когда соответствующий департамент или управление запрашивают для рассмотрения все поступившие заявления.

51. Возможности для проявления субъективности существуют также при рассмотрении заявлений на уровне департамента или управления. Иногда руководители сталкиваются с нелегкой задачей выбрать из сотен заявлений лишь несколько. Пути достижения этой цели не всегда транспарентны, полностью задокументированы или единообразны. Наибольшее доверие у респондентов вызывает процесс рассмотрения, осуществляемый органами по назначениям и повышению в должности. Подчеркнутое внимание было обращено на несколько случаев, когда компетентный орган по назначениям или повышению в должности отменял рекомендацию руководителя.

52. Как у сотрудников Организации, так и у экспертов по людским ресурсам вызывает озабоченность та роль, которую в процессе отбора играет служебная аттестация. Управление служб внутреннего надзора предприняло попытку использовать при анализе данных о повышении в должности информацию о служебной аттестации, содержащуюся в базе данных ИМИС. Из 14 905 сотрудников, внесенных в базу данных о назначениях сроком на 1 год и более, лишь 3254 имели соответствующие данные об оценке их служебной деятельности. Данные по этим сотрудникам содержали разнородную информацию, основанную на старых аттестационных характеристиках и новой системе служебной аттестации (ССА), причем в обоих случаях информация вводилась неединообразно. ИМИС предназначена для ввода аттестационных характеристик и не предусматривает возможности для проведения специального сеанса работы с ССА. Был разработан обходной вариант с использованием сеанса работы с аттестационными характеристиками. В своем меморандуме руководителям департаментов и административных канцелярий от 9 июля 1997 года тогдашний помощник Генерального секретаря по людским ресурсам напомнил им об их обязанности вносить данные ССА в ИМИС. 20 марта 2002 года в административной инструкции о ССА было отмечено, что за внесение в ИМИС записей о ССА отвечает административная канцелярия или служба кадров соответствующего подразделения. Неавтоматизированные данные, которые имеются в

зированные данные, которые имеются в департаментах и управлениях и которые направляются в Управление людских ресурсов, хранятся в агрегированном виде и не имеют разбивки по признаку пола, уровню должности или национальной принадлежности, в связи с чем не пригодны для целей анализа. Следует отметить, что в 2002 году в ССА вносятся усовершенствования и что подчеркнутое внимание уделяется необходимости введения для целей будущего анализа в систему ИМИС полных электронных данных о каждом сотруднике.

53. Как упоминалось выше, Организация находится в процессе внедрения новой системы отбора кадров. Управление служб внутреннего надзора изучило предусмотренные в планах системы и процедуры и пришло к выводу, что многие из вышеупомянутых проблем будут в рамках происходящего процесса решены. Новая система отбора кадров будет, в частности, укреплена с помощью проекта «Гэлакси». В рамках этой системы будут разрабатываться и храниться типовые описания должностных обязанностей. На основании этих описаний должностных обязанностей будут составляться и распространяться с помощью веб-технологий по всему миру объявления о вакансиях. Программное обеспечение позволит осуществлять прием заявлений и предварительный отбор заявителей. Это будет способствовать принятию решений без громоздкого процесса ведения бумажной документации. Органы по назначениям и повышению в должности будут заменены центральными наблюдательными органами. Следует отметить, что использование любой системы программного обеспечения сопряжено с необходимостью установить за этой системой надлежащий контроль, включая проведение аудиторских сквозных проверок, обеспечение безопасного доступа, ограничение возможностей обходить системные функции контроля и жесткий контроль за проведением профилактических мероприятий. Эти и другие вопросы станут темой обзора, посвященного проведению Управлением служб внутреннего надзора реформы в области людских ресурсов, санкционированной в резолюции 56/253 Генеральной Ассамблеи от 24 декабря 2001 года.

2. Подотчетность руководителей

54. Одна из заявленных в новой системе отбора персонала целей заключается в возложении на руководителей ответственности за проводимый ими

отбор и принимаемые ими решения и за то, каким образом они применяют новую систему. С 1999 года Управление людских ресурсов, департаменты и управления совместно разрабатывают планы действий в области людских ресурсов с изложением предлагаемых мер, которые необходимо принять для удовлетворения их кадровых потребностей с учетом, в частности, таких факторов, как пол, возраст и географическая представленность. На сегодняшний день разработаны планы на два периода. Управление служб внутреннего надзора рассмотрело планы в отношении первого этапа, охватывающего 1999 и 2000 годы. Подписаны 20 из 26 планов департаментов и управлений. По состоянию на 10 января 2002 года подписаны планы на второй этап 13 департаментов и управлений (еще 12 находятся на заключительной стадии подготовки, но еще не поступили в распоряжение Управления служб внутреннего надзора). Управление людских ресурсов представило данные, согласно которым по состоянию на 15 апреля 2002 года подписаны 19 планов. Вместе с тем в докладах Генерального секретаря о составе Секретариата и об улучшении положения женщин приводится описание ряда других организационных подразделений. Необходимо, чтобы при подготовке планов действий в области людских ресурсов были охвачены также и эти подразделения. Такие планы служат инструментом управления, позволяющим привлечь внимание к возможным проявлениям дискриминации и заняться их устранением посредством определения тех мер в отношении продвижения по службе и набора кадров, которые необходимо принять с учетом имеющихся и прогнозируемых вакансий.

55. Для того чтобы эти планы как инструмент управления, позволяющий избежать дискриминации или устранить ее, отвечали определенным критериям, их необходимо ужесточить. Планы по каждому департаменту должны готовиться с регулярной периодичностью. Согласованные меры должны отличаться наступательностью, носить актуальный характер и, по возможности, поддаваться измерению (т.е. иметь количественное выражение). Описательная часть должна отражать ситуацию в конкретном департаменте или управлении. Необходимо следить за согласованием различных категорий, например, достижение гендерных показателей или заполнение должностей сотрудниками из непредставленных или недопредставленных стран следует конкретно увязывать с наличием вакантных долж-

ностей или с предстоящим освобождением должностей в результате предполагаемых уходов в отставку.

56. На ранних этапах их составления планы действий в области людских ресурсов могут стать полезным инструментом для того, чтобы потребовать от руководителей отчета за их действия по набору и повышению в должности персонала, если в них отражать данные о ходе достижения или достижении целевых показателей, установленных в предыдущих планах. В целях сопоставления информации в рамках всего Секретариата чрезвычайно важно добиться ее единообразия. Для обеспечения подотчетности Управлению людских ресурсов необходимо установить пристальное наблюдение на самом высоком руководящем уровне.

С. Механизмы обжалования

57. Одним из важных аспектов системы контроля является установленный механизм рассмотрения жалоб, связанных с предполагаемой дискриминацией. Управление служб внутреннего надзора рассмотрело механизм, установленный в Организации, а также те механизмы, которые действуют в ряде других международных организаций и правительствах стран. В Организации Объединенных Наций в состав механизма для рассмотрения жалоб в связи с дискриминацией входят Группа по рассмотрению жалоб о дискриминации и других жалоб, Объединенный апелляционный совет и Административный трибунал Организации Объединенных Наций.

1. Группа по рассмотрению жалоб о дискриминации и других жалоб

58. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 31/26 учредила в Организации Объединенных Наций группу экспертов для расследования заявлений о дискриминационном обращении и выработке рекомендаций о надлежащих мерах. Соответственно, на основании административных инструкций ST/AI/246 от 28 июля 1977 года и ST/AI/246/Add.1 от 19 июня 1978 года были учреждены группы по расследованию заявлений о дискриминационном обращении в Секретариате Организации Объединенных Наций в Центральных учреждениях и в основных местах службы, расположенных вне Центральных учреждений. В документе ST/AI/308/Rev.1 от 25 ноября 1983 года Генераль-

ный секретарь расширил круг ведения этих групп, с тем чтобы охватить все виды жалоб персонала.

59. Результаты анализа сроков полномочий членов этой Группы показывают, что было несколько периодов продолжительностью до трех лет, когда сроки полномочий членов истекли. Эти сроки не продлевались, и новые члены не назначались. Круг

ведения этой Группы предусматривал подготовку ежегодного доклада с обобщением результатов деятельности таких групп в Центральных учреждениях и других местах службы. Доклад готовился сразу за несколько лет, и в промежутках между докладами существуют несколько разрывов. В таблице 11 приводится информация о сроках полномочий членов Группы и об отчетных периодах.

Таблица 11
Сроки полномочий членов и отчетные периоды Группы по рассмотрению жалоб о дискриминации и других жалоб

| <i>Дата учреждения Группы</i> | <i>Срок истечения действия мандата</i> | <i>Период отсутствия учрежденной группы</i> | <i>Период, охватываемый докладом</i> |
|---|--|---|--|
| 15 октября 1984 года ^a | Без указания сроков истечения действия | | |
| 4 февраля 1985 года — 2 июня 1985 года (по своему составу эта Группа была аналогичной предыдущей) | | | |
| 3 июня 1985 года | 2 июня 1987 года | | |
| 2 апреля 1987 года (в связи с выходом в отставку членов Группы были введены новые члены) | 2 июня 1987 года | | 4 февраля 1985 года — 30 апреля 1988 года ^a |
| | | 3 июня 1987 года — 15 июля 1990 года | 1 мая 1988 года — 30 января 1990 года |
| 16 июля 1990 года | 15 июня 1991 года | | 1 февраля 1990 года — 30 июня 1991 года |
| | | 16 июня 1991 года — 17 мая 1992 года | 1 июля 1991 года — 20 июня 1992 года |
| 18 мая 1992 года | 17 апреля 1994 года | | 1 июля 1993 года — 30 марта 1997 года |
| | | 18 апреля 1994 года — 23 октября 1997 года | |
| 24 октября 1997 года | 23 сентября 1999 года | | 19 ноября 1997 года — 31 декабря 1998 года |
| | | 24 сентября 1999 года — по настоящее время | |

^a Документация за предыдущий период отсутствует.

60. В результате проведения собеседований и обзора документации в функционировании Группы были выявлены несколько слабых мест. Цель Группы заключается в том, чтобы служить средством устранения разногласий между персоналом и руководством, не прибегая к официальным апелляционным процедурам. Со временем дееспособность этой Группы стала вызывать у персонала разочарование из-за скопления нерассмотренных дел, отсутствия

внимания со стороны руководства и слабого выполнения рекомендаций Группы. Управление служб внутреннего надзора отметило также трудности с рассмотрением жалоб в местах службы, расположенных вне Центральных учреждений, в тех случаях, когда члены Группы размещаются в других местах. Каждый из опрошенных говорил о том, что, если бы дела рассматривались на ранних этапах и если бы руководство соответствующих департаментов

и Управления людских ресурсов уделяло им серьезное внимание, во многих случаях не пришлось бы прибегать к официальным апелляционным процедурам.

61. С сентября 1999 года Группа не собиралась, и доклад о деятельности Группы в период после 31 декабря 1998 года не представлялся. Хотя в информационном циркуляре ST/IC/2001/99 содержится объявление о назначении новой Группы, в нем нет никаких упоминаний о назначении Генеральным секретарем координатора. В этом информационном циркуляре указывается также, что вместо Группы должен быть создан институт омбудсмена, который впоследствии был утвержден Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 56/253. Учитывая широту географического охвата и количество дел, которыми занимались предыдущие группы, Управление служб внутреннего надзора полагает, что Омбудсмену понадобится аналогичный вспомогательный механизм. С внедрением в Организации совершенно новой системы набора и расстановки кадров и повышения в должности, описанной в разделе V.B выше, исчезают многие из традиционно действовавших сдержек и противовесов. Управление служб внутреннего надзора считает, что канцелярия

Омбудсмена должна стать первым пунктом, куда будет направляться сотрудник, столкнувшийся с проблемами, которые не могут быть разрешены на уровне департамента. Необходимо пересмотреть предлагаемую компетенцию Омбудсмена, содержащуюся в приложении II к докладу Генерального секретаря об отправлении правосудия в Секретариате (A/56/800), и внести в нее требование направлять все дела о предполагаемой дискриминации на рассмотрение в рамках неофициальных апелляционных процедур, прежде чем прибегать к официальным процедурам обжалования. Чрезвычайно

важно, чтобы Омбудсмен и система его поддержки рассматривались как действующие в своей работе совершенно независимо.

62. Управление служб внутреннего надзора проанализировало доклады групп в Центральных учреждениях и других местах службы и отметило, что большинство дел (335) относится к категории «несправедливого обращения/личных отношений» и лишь 41 дело подпадает под проявления дискриминации либо по признаку национальной или расовой принадлежности, либо по признаку пола.

2. Административный трибунал Организации Объединенных Наций

63. Управление служб внутреннего надзора изучило подборку из 20 решений, вынесенных Административным трибуналом Организации Объединенных Наций. На сегодняшний день Трибуналом вынесено свыше 1000 решений, причем слово «дискриминация» упоминается в тексте более чем 130 решений. В подборку, составленную Управлением служб внутреннего надзора, вошли решения, где это слово упоминается наиболее часто. Некоторые из этих дел были рассмотрены также Группой по рассмотрению жалоб о дискриминации и других жалоб и Объединенным апелляционным советом.

64. Из 20 рассмотренных дел в 15 случаях апелляции подавали мужчины и в 5 — женщины. В восьми случаях заявители жаловались на проявления дискриминации по признаку национальной принадлежности, а в трех — по признаку пола. Один заявитель утверждал, что он был подвергнут дискриминации за свое участие в профсоюзной деятельности. Восемь заявителей не указали оснований для предполагаемой дискриминации (таблица 12).

Таблица 12

Дела о предполагаемой дискриминации с разбивкой заявителей по признаку пола и с указанием оснований, рассмотренные Группой по рассмотрению жалоб о дискриминации и других жалоб, Объединенным апелляционным советом и Административным трибуналом Организации Объединенных Наций

| Общее количество дел о предполагаемой дискриминации | Количество дел о предполагаемой дискриминации по признаку национальной принадлежности | | Количество дел о предполагаемой дискриминации по признаку пола | | Количество дел о предполагаемой дискриминации на основании участия в профсоюзной деятельности | | Количество дел о предполагаемой дискриминации без указания каких-либо оснований |
|---|---|-------------------------|--|---------|---|---------|---|
| | Число заявителей-мужчин | Число заявителей-женщин | Мужчины | Женщины | Мужчины | Женщины | |
| 20 | 15 | 5 | 8 | 3 | 1 | | 8 |

а) Решения Группы по рассмотрению жалоб о дискриминации и других жалоб

65. Группа рассмотрела 14 из 20 подвергнутых анализу дел. Во всех 14 случаях Группа вынесла решения в пользу заявителей, установив факты дискриминации в трех случаях (таблица 13). Группа четко и недвусмысленно квалифицировала эти дела как «дела о дискриминации». В своих комментариях к одному из этих дел Группа утверждала, что заявители были подвергнуты «предвзятому обращению со стороны Администрации», «несправедливому обращению», «притеснению» и «дискриминации». В другом случае, призывая Администрацию исправить положение, Группа просила ее расследовать дело о «весьма изощренной форме дискриминации», проявления которой, по всей видимости, имеют место в департаменте данного заявителя, и принять надлежащие меры.

Таблица 13

Подборка дел, представленных Административному трибуналу Организации Объединенных Наций: постановления по этим делам, принятые Группой по рассмотрению жалоб о дискриминации и других жалоб, Объединенным апелляционным советом и Административным трибуналом Организации Объединенных Наций

| Судебный орган | Общее количество рассмотренных дел | | Дела о невыполнении требований | | Дела без конкретных обстоятельств | Рекомендованная компенсация |
|---|------------------------------------|-----------------------|--------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|
| | Дела о дискриминации | Дела о других жалобах | Дела о невыполнении требований | Дела без конкретных обстоятельств | | |
| Группа по рассмотрению жалоб о дискриминации и других жалоб | 14 | 3 | 11 | 0 | — | |
| Объединенный апелляционный совет | 16 | 1 | 7 | 8 | 6 | |
| Административный трибунал Организации Объединенных Наций | 20 | 0 | 17 | 3 | 14 | |

66. Группа установила факты нарушений, включая несоблюдение правил, положений и процедур, в

11 случаях. Группа рекомендовала принять меры по исправлению положения по всем 14 рассмотренным делам. Однако руководство не согласилось с рекомендациями по 12 из 14 дел. Все 14 дел были переданы в Объединенный апелляционный совет.

б) Решения Объединенного апелляционного совета

67. Объединенный апелляционный совет рассмотрел 16 из отобранных дел. В 8 случаях, в том числе по делу, в котором были установлены факты дискриминации по признаку пола, Совет принял решения в пользу заявителей. В своих комментариях по делу, в котором были установлены факты дискриминации, Совет заявил о том, что «...отказ ей в праве на объективное и справедливое рассмотрение вопроса о повышении в должности ... в соответствии с установленными процедурами, без вмешательства и предубеждений и с должным учетом специальных директивных указаний в отношении справедливого обращения с женщинами, является проявлением дискриминации». Это дело не рассматривалось Группой по рассмотрению жалоб о дискриминации и других жалоб.

68. Объединенный апелляционный совет установил факты нарушений прав заявителей и в других семи случаях. В своих замечаниях к одному из таких дел Совет отметил, что «...использованная Администрацией процедура, в результате которой было принято решение против продления контракта, свидетельствует о несправедливом обращении, поскольку она отличается от процедуры, использованной в других случаях», но отказался вынести постановление о проявлении предубежденности. Слова «несправедливое обращение» свидетельствуют, как представляется, о проявлении дискриминации по смыслу различных конвенций, упомянутых в пункте 7 выше. В данном случае Группа по рассмотрению жалоб о дискриминации и других жалоб в ходе изучения этого дела пришла к выводу о проявлении дискриминации.

в) Решения Административного трибунала Организации Объединенных Наций

69. Административный трибунал Организации Объединенных Наций рассмотрел все 20 отобранных дел. В 17 случаях он полностью или частично принял решения в пользу заявителей. Однако ни по одному из дел он не выявил фактов дискриминации,

а лишь обнаружил нарушения правил и положений или процедур и по 14 делам рекомендовал предоставить заявителям компенсацию, как это показано в таблице 13. Как видно из рассмотренных в этой подборке дел, заявители направляли дела в Трибунал даже в тех случаях, когда их дело было положительно рассмотрено Группой или Объединенным апелляционным советом. Подача апелляций в Трибунал в связи с неурегулированием жалоб ведет к дополнительным расходам для Организации, которых можно было бы избежать, если бы было предусмотрено использование неофициальных процедур обжалования до того, как будут задействованы официальные апелляционные процедуры.

70. Как показано выше, в постановлениях Группы, Объединенного апелляционного совета и Административного трибунала Организации Объединенных Наций отсутствует единодушие в отношении констатации проявления дискриминации в том или ином конкретном деле. В некоторых случаях слово «дискриминация» не используется, однако описательная часть анализа весьма схожа с определением дискриминации, содержащимся в различных международных нормах и конвенциях. Разработка критериев в поддержку заключения о дискриминации могла бы послужить основой для соблюдения единообразия механизмами по рассмотрению жалоб.

71. В связи с деятельностью Совета и Трибунала проводится дополнительная работа по надзору, которая позволит вынести некоторые рекомендации в отношении того, каким образом можно усовершенствовать эти процессы и тем самым повысить их полезность для Организации.

3. Обзор деятельности Совета персонала

72. 6 сентября 2001 года в Нью-Йорке был издан бюллетень № 1487 Комитета персонала. В нем содержался вопросник по проблемам дискриминации, и персоналу предоставлялась возможность описать случаи, которые, по их мнению, свидетельствовали о дискриминации. 2 ноября 2001 года этот бюллетень был издан повторно, с тем чтобы предоставить всему персоналу достаточно времени для ответов.

73. Управление служб внутреннего надзора получило разрешение ознакомиться с ответами, строго соблюдая конфиденциальность респондентов. Преобладающий вид дискриминации, о которых сообщили сотрудники в 80 ответах, касающихся Секре-

тариата Организации Объединенных Наций, был основан на национальной принадлежности (45). Большинство респондентов указали на то, что они подвергались более чем одному виду дискриминации. В 30 случаях основанием служили класс или уровень должности, за ними следуют признак пола (27), расовая принадлежность (25), религия (12), сексуальная ориентация (9) и возраст (9).

74. По мнению многих респондентов, механизмы рассмотрения жалоб о дискриминации в Организации являются неадекватными и зависимыми. Некоторые заявили о том, что прибегнуть к механизмам обжалования им мешает ощущение бесполезности этого, а также опасение ответных мер и репрессий.

75. Управление служб внутреннего надзора приняло к сведению многие конкретные и конструктивные предложения относительно пресечения в Организации проявлений дискриминации, ряд из которых согласуется с рекомендациями, которые будут приведены в настоящем докладе ниже.

76. В ходе проведения этой инспекции несколько сотрудников сообщили в Управление служб внутреннего надзора о случаях, которые, по их мнению, носят дискриминационный характер. И хотя в сферу охвата инспекции не входило разбирательство конкретных случаев, каждый из них был внимательно рассмотрен с целью определить, указывают ли описанные обстоятельства на наличие процедурных проблем, связанных с конкретной системой или местом службы. Эти проблемы будут рассмотрены сообразно необходимости в рамках проведения других предстоящих мероприятий по надзору.

77. Управление служб внутреннего надзора отметило также, что не все случаи, описанные в рамках опроса персонала или доведенные до его сведения в самостоятельном порядке, касаются дискриминации при наборе и расстановке кадров и повышении в должности. Были приведены случаи из повседневной жизни, когда конкретные лица становились объектом унижительных замечаний, подвергались неуважительному отношению либо сталкивались с другим поведением со стороны своих коллег или руководителей, которое, по их мнению, носило дискриминационный характер. Управление людских ресурсов включает в свои курсы по подготовке управленческого персонала и руководителей обучение восприятию проявлений многообразия; однако Управление служб внутреннего надзора полагает,

что было бы полезным организовать специальное обучение всех сотрудников восприятию проявлений многообразия на начальном этапе их службы в Организации.

4. Сопоставление с другими организациями

78. В целях изучения наиболее эффективной практики и формирования основы для сопоставления с механизмами рассмотрения жалоб, действующими в Организации Объединенных Наций, Управление служб внутреннего надзора изучило процедуры рассмотрения жалоб, используемые в ряде государств-членов. Приведенная ниже информация включает примеры, которые имеются в открытом доступе на Интернете.

79. В Южной Африке главным органом по правому урегулированию споров является Комиссия по примирению, посредничеству и арбитражу. Если после усилий, направленных на примирение сторон, спор остается неразрешенным, он может быть передан любой из сторон на разбирательство в Суд по трудовым вопросам. Суд по трудовым вопросам рассматривает споры на основании закона о трудовых отношениях 1995 года, в том числе дела о несправедливом увольнении и выполнении или интерпретации коллективных соглашений и, наряду с Комиссией, на основании закона о равенстве в области занятости 1998 года рассматривает также споры, касающиеся случаев несправедливой дискриминации. В этом законе содержится шесть важных положений: о несправедливой дискриминации, об антидискриминационных мерах, о программах достижения равенства в области занятости, о профессиональной подготовке, об отчетности нанимателей и о разнице в доходах. Он распространяется на всех нанимателей (государственный и частный сектора) и содержит нейтральные с гендерной точки зрения формулировки.

80. В Индии центральное правительство или правительства штатов могут создавать примирительные советы, призванные содействовать урегулированию конкретных производственных споров. На любом промышленном предприятии, где работает не менее 50 человек, для урегулирования производственных споров с конкретными работниками должна создаваться комиссия по рассмотрению жалоб.

81. В Индонезии в случае возникновения спора, связанного с производственными отношениями, условиями найма и/или условиями труда, профессиональный союз и наниматель должны стремиться к урегулированию спора путем переговоров. В случае неудачи этих усилий урегулирование спора осуществляется через Арбитражный совет или с помощью одного из сотрудников министерства труда. В случае невозможности примирения сторон этот сотрудник обязан передать дело для принятия решения в Региональный комитет. Решение может быть обжаловано в Центральном комитете.

82. В Соединенных Штатах Америки Комиссия по соблюдению равноправия при трудоустройстве уполномочена поощрять равные возможности в области занятости с помощью административных и судебных мер по выполнению пяти федеральных законов о гражданских правах и путем просвещения и оказания технической помощи. В процессе рассмотрения жалоб, связанных с несоблюдением равноправия при трудоустройстве, первым и самым важным шагом является задействование механизма альтернативного урегулирования споров или посредничества, который ныне является обязательным до перехода к процедурам расследования. Такой процесс рассмотрения жалоб состоит из трех частей: а) неофициальный процесс — оказание консультативной помощи; б) официальный процесс — юридическая процедура; и с) апелляционный процесс. Согласно статутам, выполнение которых обеспечивается Комиссией, незаконной признается дискриминация против наемных работников или лиц, ходатайствующих о трудоустройстве, на основе расы, цвета кожи, вероисповедания, пола, национального происхождения, инвалидности или возраста. Кроме того, лицо, подающее жалобу и участвующее в расследовании жалобы на несоблюдение равноправия при трудоустройстве или выступающее против определенной практики в сфере занятости, признанной незаконной в соответствии с любым из статутов, выполнение которых обеспечивается Комиссией, защищается от мести.

83. Для ускорения процесса рассмотрения жалоб принятие необходимых мер ограничивается определенными сроками. Работники или заявители, полагающие, что они подверглись дискриминации со стороны федерального учреждения, имеют право подать жалобу в это учреждение. Первым шагом является обращение к консультанту по вопросам

соблюдения равноправия при трудоустройстве или заявление ходатайства о применении механизма альтернативного разрешения спора, если таковой имеется, в данное учреждение в течение 45 дней с момента совершения предположительно дискриминационного деяния. Обычно этап консультаций должен завершиться в течение 30 дней, а этап альтернативного разрешения спора — в течение 90 дней. По окончании консультаций или в случае неэффективности альтернативного разрешения спора данное лицо может подать в данное учреждение жалобу. Учреждение обязано провести расследование, если жалоба не отклоняется, и по завершении расследования лицо, подавшее жалобу, может потребовать проведения слушания административным судьей Комиссии по соблюдению равноправия при трудоустройстве или вынесения учреждением немедленного окончательного решения. В тех случаях, когда испрашивается слушание, административный судья принимает решение в течение 180 дней. Как заявитель, так и учреждение может подать апелляцию.

84. В Новой Зеландии процесс рассмотрения жалоб является одним из элементов деятельности Комиссии по правам человека. Он также включает в себя этап примирения, который начинается после подачи жалобы и представляет собой предпочтительный первый шаг, направленный на скорейшее достижение урегулирования. Если жалоба относится к данной юрисдикции и является приемлемой, сотрудник по рассмотрению жалоб связывается с участвующими в споре сторонами. Подготовленный по итогам дальнейшего расследования доклад представляется Комиссии, которая формулирует свое мнение. Если после этого не достигается урегулирование, дело передается, в зависимости от обстоятельств, в трибунал по рассмотрению жалоб или апелляционные структуры законодательных органов. Вся информация, в том числе в областях, в которых предположительно имеет место незаконная дискриминация, и по вопросам, связанным с порядком рассмотрения, а также необходимые бланки для подачи жалоб и инструкции по их заполнению имеются на Интернетe. В целях содействия соблюдению прав человека Комиссия публикует информацию о конкретных делах в своем информационном бюллетене, используя при этом материалы завершенных дел, представляющие особый интерес, и устраняя любые подробные данные, указывающие на личность участников.

85. Управление служб внутреннего надзора также провело обзор систем урегулирования конфликтов, действующих в двух других международных организациях — Программе развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) и Всемирном банке. В ПРООН в случаях, требующих защиты от мер, принятых вышестоящим должностным лицом или организацией, или в случаях межличностных конфликтов сотрудники могут обратиться в Группу омбудсмена, обычно в течение одного месяца с момента инцидента. Сотрудники могут также потребовать проведения административного обзора. Если сотрудник остается неудовлетворенным, он может передать дело в Объединенную апелляционную коллегию. В Группу омбудсмена входят два работающих в течение неполного рабочего дня на добровольной основе сотрудника. Она предоставляет беспристрастные консультации и рекомендации персоналу и администрации по вопросам кадровой политики и практики. Группа также при необходимости предоставляет посреднические услуги. В августе 2001 года после проведения обзора внутренней системы правосудия было рекомендовано ввести должность омбудсмена в штатное расписание в качестве должности сотрудника категории специалистов и подчинить его непосредственно Администратору.

86. Система урегулирования конфликтов, действующая во Всемирном банке, отражает признание этой организацией реальности и значимости решения задачи управления конфликтами и общей ответственности за решение этой задачи как персонала, так и администрации. В систему входят пять нейтральных и независимых подразделений, обеспечивающих кадровую поддержку с помощью специализированных услуг, варьирующихся в диапазоне от неофициальных консультаций до официального рассмотрения жалоб. Этими подразделениями являются: Отдел Омбудсмена, Отдел по вопросам посредничества, Отдел по вопросам деловой этики и добросовестности, Канцелярия Апелляционного комитета и Канцелярия Административного трибунала. Персонал может ознакомиться со всей информацией о процедурах рассмотрения жалоб во Всемирном банке с помощью внутренней компьютерной сети Всемирного банка Интранет. Банк ведет комплексную работу по вопросам разнообразия и вопросам, связанным с атмосферой уважения на работе. В штаб-квартире и страновых отделениях Всемирного банка создана сеть консультантов по

борьбе с домогательствами, разрабатываются методические и информационные материалы.

87. Всемирный банк занимается проблематикой дискриминации начиная с 70-х годов. В 1991 году он организовал целевую группу для изучения препятствий, мешающих улучшению положения женщин, что привело к учреждению должности Старшего консультанта по вопросам равенства между мужчинами и женщинами и формированию всеобъемлющего плана действий. Кроме того, Банк заказал дополнительное исследование по этому вопросу в 1998 году силами внешних консультантов в целях содействия обеспечению независимой и квалифицированной оценки положения в области равенства на работе. В исследовании подчеркивалась важность организационных целей, планов действий и подотчетности руководителей, регулярных обзоров, распространения информации об успехах и описания передового опыта.

88. В рамках своих непрерывных усилий по борьбе с расовой дискриминацией Президент Всемирного банка поручил в 1997 году провести исследование для оценки положения и подготовки рекомендаций. В результате в своем публичном заявлении в апреле 1998 года Президент заявил, что Банк будет проводить политику «нулевой терпимости», и объявил о создании должности Старшего советника по вопросам межрасового равенства. Банк уделил внимание таким вопросам, как достоверность данных, положительные и отрицательные стимулы, региональные барьеры, пол, возможность мести и нежелание сотрудников подавать жалобы.

89. В течение последних шести лет Секретариат Организации Объединенных Наций действовал в этом же ключе, что нашло свое отражение в назначении Специального советника по гендерным вопросам, который подчиняется непосредственно Генеральному секретарю, разработке планов действий в области людских ресурсов, включающих гендерные и географические цели по каждому департаменту, и подготовке регулярных обзоров и докладов о положении в области равенства между мужчинами и женщинами и географическом распределении в Секретариате. Заместителям Генерального секретаря было также поручено разработать «планы работы», предусматривающие их собственную подотчетность за достижение целей в области людских ресурсов. В своей резолюции 56/253 Генеральная Ассамблея учредила должность Омбудсмана на

уровне помощника Генерального секретаря и должность сотрудника по правовым вопросам на уровне С-4. Тем не менее дополнительные меры необходимо предпринять для обеспечения в Организации атмосферы, свободной от дискриминации и стимулирующей уважение прав всех сотрудников в соответствии с рекомендациями, содержащимися в настоящем докладе.

VI. Выводы

90. На основе проведенных во время проверки различных видов анализа данных, собранных с использованием различных систем и документов, за последние шесть лет не обнаружено никаких признаков систематического и последовательного предпочтения или исключения, препятствующего достижению равных возможностей, в отношении любого региона при первоначальных назначениях, продвижении по службе и переводах. Тем не менее в некоторых случаях региональные различия существуют. По определенным классам, и особенно местам службы, данные о назначениях, продвижении в должности и переводе действительно варьируются в зависимости от региональной принадлежности.

91. Хотя в деле достижения равенства между мужчинами и женщинами были достигнуты определенные успехи, этот процесс был очень медленным, особенно в отношении более высоких классов должностей. У мужчин больше шансов, чем у женщин, быть нанятыми, продвинутыми в должности и переведенными на должности уровней С-4 — Д-2. Больше внимания необходимо уделять набору и продвижению по службе женщин на должности более высоких классов и борьбе со все большим увеличением количества увольнений женщин из Организации.

92. Данные, которые хранятся Организацией в отношении каждого из сотрудников и процессов набора и расстановки кадров и продвижения по службе, не облегчают аналитическую работу. Хотя большинство департаментов и управлений оказали проверяющим значительное содействие, было трудно получить полную и последовательную информацию о сотрудниках в электронной форме. Во многих случаях пробелы в требуемых данных приходилось заполнять, исправляя неточности, создавая базы данных, вводя в них информацию и разыскивая недостающие данные «вручную». Управление

служб внутреннего надзора не пришло к каким-либо выводам в отношении дискриминации по признаку языка в связи с упомянутой выше нехваткой данных.

93. Нынешний порядок контроля воспринимается некоторыми сотрудниками и руководителями как дающий возможность для дискриминации на нескольких этапах набора и расстановки кадров и продвижения по службе, особенно при подготовке описаний должностных функций и составлении объявлений о вакантных должностях. Кроме того, критерии отбора, используемые для определения круга наиболее подходящих кандидатов и окончательного выбора, как представляется, являются недостаточно прозрачными. Работа органов по назначению и продвижению по службе была охарактеризована как заслуживающая полного доверия. В рамках новой системы отбора персонала, которая будет внедрена в середине 2002 года, будут решены многие из выявленных в рамках нынешней системы проблем, обуславливающих недостаточную справедливость и прозрачность процесса. Тем не менее успех новой системы во многом зависит от подотчетности руководителей, обеспечению которой будет содействовать использование автоматизированной системы, которая, впрочем, облегчает, но не меняет процесс принятия решений.

94. Механизмы рассмотрения жалоб в связи с проблемами дискриминации в Организации нуждаются в укреплении. Единственный механизм, конкретно уполномоченный рассматривать проблемы этого характера, — Группа по рассмотрению жалоб о дискриминации и других жалоб — не продемонстрировал достаточную эффективность и фактически бездействовал в течение нескольких периодов времени, самый последний из которых длился более двух лет. Хотя было также предложено заменить функции Группы вновь введенными функциями Омбудсмана, Управление служб внутреннего надзора придерживается того мнения, что в Организации существует достаточно широкое поле деятельности для обеих групп, которые бы могли дополнять друг друга. Анализ выборки дел, представленных в Административный трибунал Организации Объединенных Наций и рассмотренных Управлением служб внутреннего надзора, не позволяет сделать вывод о наличии дискриминации в рамках механизма рассмотрения жалоб. Неудовлетворенность итогами работы механизмов рассмотрения жалоб в

большинстве случаев приводит к заявлению апелляции в Трибунал. Изучение механизма рассмотрения жалоб в структуре некоторых национальных правительств и других международных организаций дает основания предположить, что Организации было бы целесообразно провести всеобъемлющий обзор целей и структуры механизмов рассмотрения жалоб — как с точки зрения их восприятия персоналом, так и с точки зрения стоимости функционирования таких механизмов.

95. Уроки, извлеченные из анализа работы других международных организаций, указывают на то, что для достижения уверенности персонала в серьезном отношении к его проблемам со стороны администрации проблемой дискриминации, причем даже не фактической, а только предполагаемой, необходимо заниматься серьезно и открыто. Одним из шагов в этом направлении стало бы формулирование политики в отношении дискриминации и ее утверждение Генеральным секретарем в форме бюллетеня Генерального секретаря. Конкретные рекомендации по решению этих проблем приводятся в разделе VII ниже.

VII. Рекомендации

96. На основе выводов и заключений, сделанных по итогам настоящей проверки, Управление служб внутреннего надзора выносит следующие рекомендации:

97. Генеральному секретарю следует сформулировать политику в отношении дискриминации в Организации в бюллетене Генерального секретаря (SP-01-005-001)*.

98. Управление людских ресурсов должно включать информацию о персонале международных трибуналов в доклады Генерального секретаря о составе Секретариата (SP-01-005-002).

99. С учетом тенденций, указанных в докладах Генерального секретаря о составе Секретариата и улучшении положения женщин, дальнейшие целенаправленные усилия должны предприниматься для достижения гендерного паритета, особенно на

* Условные обозначения в скобках, содержащиеся в настоящем разделе, указывают на внутренние коды, используемые Управлением служб внутреннего надзора для регистрации рекомендаций.

должностях более высоких уровней и определения причин(ы) все большего увеличения количества женщин, увольняющихся из Организации. Руководители должны быть подотчетными за достижение целей в гендерной области, включенных в их планы действий в области людских ресурсов, и получать содействие Управления людских ресурсов, Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин и Координатора по вопросам женщин в подборе подходящих кандидатур из числа женщин (SP-01-005-003).

100. Управлению людских ресурсов следует обеспечить разработку системы «Гэлакси» для замены нынешней прикладной базы данных («Трэкс») и оказания помощи в обеспечении того, чтобы в новой системе укомплектования штатов обеспечивалось включение и сохранение всех данных, связанных с набором и расстановкой кадров и их продвижением по службе, включая:

а) данные о гражданстве и регионе всех кандидатов, как внутренних, так и внешних;

б) данные обо всех кандидатурах, которые были признаны отвечающими требованиям, предъявляемым к соответствующим должностям, и поэтому имеющим право на рассмотрение руководителями программ;

с) данные об окончательно отобранных кандидатах на должности (SP-01-005-004).

101. Административные канцелярии должны провести кампанию по проверке и введению в ИМИС данных о родном языке обслуживаемых ими сотрудников (SP-01-005-005).

102. Управлению людских ресурсов следует обеспечить, чтобы централизованные органы по обзору, которые заменят органы по назначениям и продвижению по службе как в Центральных учреждениях, так и в периферийных местах службы, постоянно документировали свою работу, уделяя внимание как самим данным, так и используемому формату (SP-01-005-006).

103. Управлению людских ресурсов следует обеспечить наличие в системе ИМИС данных о служебной аттестации каждого сотрудника путем: а) обращения с просьбой об укреплении системы ИМИС, чтобы она могла надлежащим образом обрабатывать данные о служебной аттестации, содержащиеся в системе ССА; и б) обеспечения того,

чтобы руководители программ помнили о своей обязанности вводить информацию о служебной аттестации своих сотрудников и постоянно обновлять ее. Управление людских ресурсов должно использовать эти данные для целей отчетности и устранить необходимость того, чтобы административные канцелярии «вручную» собирали подготовленные обобщенные данные, которые могут быть неточными или непоследовательными (SP-01-005-007).

104. Управлению людских ресурсов следует обеспечить включение адекватных средств контроля в систему «Гэлакси» в том числе предусмотрев, в частности: а) аудиторские сквозные проверки; б) безопасность; с) хранение описаний должностных функций, составляющих основу системы; и д) хранение собственно заявлений (SP-01-005-008).

105. Руководители департаментов и управлений и руководители программ должны быть строго подотчетны за соблюдение правил и процедур новой системы укомплектования штатов. Управление людских ресурсов должно отвечать за контроль и представление отчетности об эффективности деятельности руководителей программ в этой области (SP-01-005-009).

106. Следует расширить планы действий департаментов в области людских ресурсов в целях оказания Управлению людских ресурсов помощи в организации контроля за подотчетностью руководителей программ: а) приспособления планов к конкретным условиям в департаментах или управлениях; б) постановки требующих энергичных усилий и измеримых целей; с) использования формата, облегчающего сопоставление фактических результатов с планом; и д) обеспечения того, чтобы все организационные подразделения готовили планы действий в области людских ресурсов (SP-01-005-010).

107. Необходимо провести оценку механизмов рассмотрения жалоб, используемых для рассмотрения дел о предполагаемой дискриминации, на предмет их укрепления путем:

а) предоставления адекватной системы поддержки в целях обеспечения доступа персонала во всех местах службы к неофициальным процедурам урегулирования и к услугам Омбудсмана;

б) пересмотра предлагаемого круга ведения Омбудсмана на предмет того, чтобы все дела о предполагаемой дискриминации рассматривались

на основе неофициальных процедур урегулирования через Омбудсмана до их передачи в Объединенный апелляционный совет;

с) разработки критериев для подтверждения вывода о наличии дискриминации различными механизмами по рассмотрению жалоб;

д) обеспечения независимости механизмов рассмотрения жалоб в рамках действующей в Организации структуры отчетности (SP-01-005-011).

108. Управление людских ресурсов должно включить конкретные учебные курсы по вопросам культурного многообразия в свои учебные программы, и прохождение этих курсов должно стать обязательным для всех сотрудников, поступающих на работу в Организацию (SP-01-005-012).

Администрация ответила, что эта рекомендация является ценной, однако выполнение ее не представляется возможным без выделения дополнительных ресурсов.

(Подпись) Дилип **Наир**
Заместитель Генерального секретаря
по службам внутреннего надзора

Примечания

¹ Документы A/52/580, A/53/375, A/54/279 и Согг.1, A/55/427, A/56/512 и Согг.1.

² Документы A/52/408, A/53/376, A/54/405, A/55/399 и Согг.1, A/56/472.

³ Персонал международных уголовных трибуналов не включен в доклад Генерального секретаря о составе Секретариата.

Приложение I

Страны, входящие в регионы

Африка

1. Алжир
2. Ангола
3. Бенин
4. Ботсвана
5. Буркина-Фасо
6. Бурунди
7. Габон
8. Гамбия
9. Гана
10. Гвинея
11. Гвинея-Бисау
12. Демократическая Республика Конго
13. Джибути
14. Египет
15. Замбия
16. Зимбабве
17. Кабо-Верде
18. Камерун
19. Кения
20. Коморские Острова
21. Конго
22. Кот-д'Ивуар
23. Лесото
24. Либерия
25. Ливийская Арабская Джамахирия
26. Маврикий
27. Мавритания
28. Мадагаскар
29. Малави
30. Мали

Азиатско-Тихоокеанский регион

1. Австралия
2. Бангладеш
3. Бруней-Даруссалам
4. Бутан
5. Вануату
6. Вьетнам
7. Индия
8. Индонезия
9. Камбоджа
10. Кирибати
11. Китай
12. Корейская Народно-Демократическая Республика
13. Лаосская Народно-Демократическая Республика
14. Малайзия
15. Мальдивские Острова
16. Маршалловы Острова
17. Микронезия (Федеративные Штаты)
18. Монголия
19. Мьянма
20. Науру
21. Непал
22. Новая Зеландия
23. Пакистан
24. Палау
25. Папуа — Новая Гвинея
26. Республика Корея
27. Самоа
28. Сингапур
29. Соломоновы Острова
30. Таиланд

-
- | | |
|--------------------------------------|---------------|
| 31. Марокко | 31. Тонга |
| 32. Мозамбик | 32. Тувалу |
| 33. Намибия | 33. Фиджи |
| 34. Нигер | 34. Филиппины |
| 35. Нигерия | 35. Шри-Ланка |
| 36. Объединенная Республика Танзания | 36. Япония |
| 37. Руанда | |
| 38. Сан-Томе и Принсипи | |
| 39. Свазиленд | |
| 40. Сейшельские Острова | |
| 41. Сенегал | |
| 42. Сомали | |
| 43. Судан | |
| 44. Сьерра-Леоне | |
| 45. Того | |
| 46. Тунис | |
| 47. Уганда | |
| 48. Центральноафриканская Республика | |
| 49. Чад | |
| 50. Экваториальная Гвинея | |
| 51. Эритрея | |
| 52. Эфиопия | |
| 53. Южная Африка | |

Европа (Восточная)

1. Азербайджан
2. Албания
3. Армения
4. Беларусь
5. Болгария
6. Босния и Герцеговина
7. Бывшая югославская Республика Македония
8. Венгрия

Европа (Западная)

1. Австрия
2. Андорра
3. Бельгия
4. Германия
5. Греция
6. Дания
7. Ирландия
8. Исландия

9. Грузия
10. Казахстан
11. Кыргызстан
12. Латвия
13. Литва
14. Польша
15. Республика Молдова
16. Российская Федерация
17. Румыния
18. Словакия
19. Словения

20. Союзная Республика Югославия
21. Таджикистан
22. Туркменистан
23. Узбекистан
24. Украина
25. Хорватия
26. Чешская Республика
27. Эстония

Латинская Америка

1. Аргентина
2. Боливия
3. Бразилия
4. Венесуэла
5. Гаити
6. Гватемала
7. Гондурас
8. Доминиканская Республика
9. Колумбия
10. Коста-Рика
11. Куба
12. Мексика

9. Испания
10. Италия
11. Лихтенштейн
12. Люксембург
13. Мальта
14. Монако
15. Нидерланды
16. Норвегия
17. Португалия
18. Сан-Марино
19. Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии
20. Финляндия
21. Франция
22. Швеция

Ближний Восток

1. Афганистан
2. Бахрейн
3. Израиль
4. Иордания
5. Ирак
6. Иран (Исламская Республика)
7. Йемен
8. Катар
9. Кипр
10. Кувейт
11. Ливан
12. Объединенные Арабские Эмираты

13. Никарагуа
14. Панама
15. Парагвай
16. Перу
17. Сальвадор
18. Суринам
19. Уругвай
20. Чили
21. Эквадор

Северная Америка и Карибский бассейн

1. Антигуа и Барбуда
2. Багамские Острова
3. Барбадос
4. Белиз
5. Гайана
6. Гренада
7. Доминика
8. Канада
9. Сент-Винсент и Гренадины
10. Сент-Китс и Невис
11. Сент-Люсия
12. Соединенные Штаты Америки
13. Тринидад и Тобаго
14. Ямайка

13. Оман
14. Саудовская Аравия
15. Сирийская Арабская Республика
16. Турция

Прочие

1. Без гражданства
2. Гибралтар
3. Макао
4. Мартиника
5. Палестина
6. Португальские территории
7. Швейцария

Приложение II

Первоначальные назначения с разбивкой по классам/разрядам должностей и регионам, 1996–2001 годы (в процентах)

| Клас/ разряд | Всего <i>11 459</i> | Африка <i>2 054</i> | Азиатско- Тихоокеан- ский регион <i>1 683</i> | Европа (Восточная) <i>822</i> | Европа (Западная) <i>3 334</i> | Латинская Америка <i>1 066</i> | Ближний Восток <i>664</i> | Северная |
|-----------------|------------------------|------------------------|--|-------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------|---|
| | | | | | | | | Америка и Карибский бассейн <i>1 662</i> |
| ЗГС | 0,37 | 0,39 | 0,53 | 0,36 | 0,48 | 0,09 | 0 | 0,30 |
| ПГС | 0,33 | 0 | 0,71 | 0,49 | 0,45 | 0 | 0 | 0,42 |
| Д-2 | 0,67 | 0,68 | 1 | 0,49 | 0,63 | 0,47 | 0,15 | 0,78 |
| Д-1 | 1,4 | 1 | 1,8 | 0,97 | 2 | 0,66 | 0,75 | 1,4 |
| С-5 | 2,7 | 2,0 | 3,6 | 1,6 | 3,4 | 2,8 | 0,60 | 2,6 |
| С-4 | 8,5 | 8,5 | 11,5 | 8,9 | 8,3 | 6,4 | 3,6 | 9,6 |
| С-3 | 11,8 | 10,8 | 15 | 11,2 | 11,7 | 10,6 | 6 | 13,9 |
| С-2 | 10,9 | 7,1 | 12,5 | 11,1 | 13,4 | 8,3 | 4,7 | 13,3 |
| С-1 | 1,4 | 0,78 | 1,4 | 2,4 | 2,1 | 0,94 | 0,15 | 1,5 |
| О-7 | 0,55 | 1,2 | 0,47 | 0,12 | 0,12 | 0,37 | 1 | 0,78 |
| О-6 | 1,6 | 2,7 | 0,83 | 0,97 | 0,84 | 2 | 2,7 | 1,9 |
| О-5 | 3,8 | 5,6 | 1,8 | 2,3 | 2,2 | 5,6 | 12,9 | 2,6 |
| О-4 | 7,8 | 8,8 | 5,9 | 7,2 | 5,4 | 12,3 | 22 | 4,2 |
| О-3 | 12,6 | 14,1 | 12,7 | 9 | 9,3 | 15 | 18,4 | 13,9 |
| О-2 | 6,1 | 10,1 | 2,4 | 3,9 | 5,3 | 8,4 | 14 | 2,4 |
| О-1 | 3,7 | 3 | 1,8 | 12,3 | 3 | 3,2 | 2,9 | 4,4 |
| ПС-5 | 0,78 | 0,39 | 0,65 | 0,73 | 1,2 | 0,28 | 0,30 | 1,1 |
| ПС-4 | 2,7 | 2,9 | 3,9 | 2,3 | 2,8 | 1,5 | 0,45 | 3,1 |
| ПС-3 | 5,2 | 6,9 | 7,7 | 6 | 4,4 | 2,2 | 0,25 | 5,1 |
| ПС-2 | 2,4 | 2,8 | 2,8 | 7,2 | 1,2 | 2,1 | 1,5 | 1,8 |
| ПС-1 | 0,18 | 0,34 | 0,24 | 0,36 | 0,15 | 0 | 0,30 | 0 |

Источник: База данных Управления людских ресурсов за шестилетний период (все кадровые решения в Организации Объединенных Наций).

Приложение III

Первоначальные назначения на должности различных ступеней с разбивкой по регионам, 1996–2001 годы (в процентах)

| C-5 | Всего | Африка | Азиатско-Тихоокеанский регион | Европа (Восточная) | Европа (Западная) | Латинская Америка | Ближний Восток | Северная Америка и Карибский бассейн |
|------------------|------------|-----------|-------------------------------|--------------------|-------------------|-------------------|----------------|--------------------------------------|
| | 312 | 42 | 61 | 13 | 114 | 30 | 4 | 44 |
| Ступень 1 | 64 | 57 | 72 | 61 | 72 | 63 | 50 | 43 |
| Ступени 2–5 | 23 | 38 | 21 | 31 | 14 | 24 | 50 | 30 |
| Ступени 6 и выше | 13 | 5 | 7 | 8 | 14 | 13 | 0 | 27 |

| C-4 | Всего | Африка | Азиатско-Тихоокеанский регион | Европа (Восточная) | Европа (Западная) | Латинская Америка | Ближний Восток | Северная Америка и Карибский бассейн |
|------------------|------------|------------|-------------------------------|--------------------|-------------------|-------------------|----------------|--------------------------------------|
| | 976 | 175 | 194 | 73 | 277 | 68 | 24 | 160 |
| Ступень 1 | 80 | 83 | 78 | 81 | 81 | 85 | 67 | 77 |
| Ступени 2–5 | 9 | 9 | 9 | 9 | 8 | 3 | 8 | 10 |
| Ступени 6 и выше | 11 | 8 | 13 | 9 | 11 | 12 | 25 | 13 |

| C-3 | Всего | Африка | Азиатско-Тихоокеанский регион | Европа (Восточная) | Европа (Западная) | Латинская Америка | Ближний Восток | Северная Америка и Карибский бассейн |
|------------------|--------------|------------|-------------------------------|--------------------|-------------------|-------------------|----------------|--------------------------------------|
| | 1 353 | 222 | 252 | 92 | 391 | 113 | 40 | 232 |
| Ступень 1 | 77 | 77 | 81 | 81 | 73 | 81 | 80 | 75 |
| Ступени 2–5 | 13 | 12 | 11 | 9 | 16 | 12 | 13 | 14 |
| Ступени 6 и выше | 10 | 11 | 8 | 10 | 11 | 7 | 7 | 11 |

Источник: База данных Управления людских ресурсов за шестилетний период (все кадровые решения в Организации Объединенных Наций).

Приложение IV

Продвижения по службе с разбивкой по классам/ разрядам должностей и регионам, 1996–2001 годы (в процентах)

| <i>Класс/ разряд</i> | <i>Всего</i> | <i>Африка</i> | <i>Азиатско- Тихоокеан- ский регион</i> | <i>Европа (Восточная)</i> | <i>Европа (Западная)</i> | <i>Латинская Америка</i> | <i>Ближний Восток</i> | <i>Северная Америка и Карибский бассейн</i> |
|--------------------------|--------------|---------------|---|-------------------------------|------------------------------|------------------------------|---------------------------|---|
| | 4 738 | 600 | 938 | 213 | 1 213 | 441 | 194 | 1 085 |
| ПГС | 3* | 2* | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1* |
| Д-2 | 1,1 | 3,3 | 0,75 | 0,94 | 1,2 | 0,91 | 0,51 | 0,55 |
| Д-1 | 3,1 | 2,8 | 2,4 | 2,8 | 3 | 4,1 | 6,2 | 2,6 |
| С-5 | 7,7 | 8,3 | 5,1 | 16,9 | 8,2 | 7,5 | 11,3 | 6,5 |
| С-4 | 11,9 | 11,2 | 12,8 | 25,3 | 12,6 | 9,7 | 10,8 | 9,7 |
| С-3 | 9,7 | 9,2 | 12,8 | 14,5 | 10,5 | 10,6 | 6,7 | 6,2 |
| С-2 | 1,4 | 1,5 | 2,4 | 0,94 | 0,66 | 1,1 | 2,6 | 1,6 |
| О-7 | 4,5 | 3,7 | 4,0 | 2,3 | 4,4 | 7,7 | 4,1 | 4,2 |
| О-6 | 11,3 | 9,8 | 12,3 | 6,6 | 11 | 11,8 | 19,6 | 9,8 |
| О-5 | 18,9 | 19,7 | 22,3 | 11,7 | 16,6 | 21,5 | 16,5 | 18,4 |
| О-4 | 12,5 | 9,7 | 12,7 | 8,4 | 13,5 | 11,6 | 15,5 | 13,6 |
| О-3 | 3,9 | 6,5 | 3,4 | 4,2 | 3,9 | 3,2 | 3,1 | 3,5 |
| О-2 | 1,1 | 2,2 | 0,43 | 0,47 | 0,66 | 0,91 | 0 | 1,8 |
| ПС-7 | 0,17 | 0,17 | 0 | 0 | 0,33 | 0 | 0 | 0,28 |
| ПС-6 | 0,61 | 1 | 0,64 | 0 | 0,74 | 0,45 | 0 | 0,55 |
| ПС-5 | 1,5 | 1,8 | 1,3 | 0 | 2 | 1,1 | 0 | 1,8 |
| ПС-4 | 1,8 | 1,7 | 1,9 | 0,47 | 2,9 | 0,45 | 0 | 2 |
| ПС-3 | 0,60 | 1 | 0,85 | 0 | 0,91 | 0 | 0 | 0,28 |

Источник: База данных Управления людских ресурсов за шестилетний период (все кадровые решения в Организации Объединенных Наций).

* Приблизительный показатель.

Приложение V

Продвижения по службе на должностях различных ступеней с разбивкой по регионам, 1996–2001 годы (в процентах)

| <i>C-5</i> | <i>Всего</i> | <i>Африка</i> | <i>Азиатско-Тихоокеанский регион</i> | <i>Европа (Восточная)</i> | <i>Европа (Западная)</i> | <i>Латинская Америка</i> | <i>Ближний Восток</i> | <i>Северная Америка и Карибский бассейн</i> |
|------------------|--------------|---------------|--------------------------------------|---------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------|---|
| | 363 | 50 | 48 | 36 | 100 | 33 | 22 | 71 |
| Ступень 1 | 14 | 4 | 19 | 6 | 19 | 12 | 9 | 17 |
| Ступени 2–5 | 38 | 34 | 48 | 22 | 32 | 36 | 41 | 49 |
| Ступени 6 и выше | 48 | 62 | 33 | 72 | 49 | 52 | 50 | 34 |

| <i>C-4</i> | <i>Всего</i> | <i>Африка</i> | <i>Азиатско-Тихоокеанский регион</i> | <i>Европа (Восточная)</i> | <i>Европа (Западная)</i> | <i>Латинская Америка</i> | <i>Ближний Восток</i> | <i>Северная Америка и Карибский бассейн</i> |
|------------------|--------------|---------------|--------------------------------------|---------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------|---|
| | 565 | 67 | 120 | 54 | 153 | 43 | 21 | 105 |
| Ступень 1 | 19 | 15 | 18 | 2 | 26 | 16 | 14 | 27 |
| Ступени 2–5 | 44 | 36 | 54 | 42 | 43 | 49 | 33 | 39 |
| Ступени 6 и выше | 37 | 49 | 28 | 56 | 31 | 35 | 53 | 34 |

| <i>C-3</i> | <i>Всего</i> | <i>Африка</i> | <i>Азиатско-Тихоокеанский регион</i> | <i>Европа (Восточная)</i> | <i>Европа (Западная)</i> | <i>Латинская Америка</i> | <i>Ближний Восток</i> | <i>Северная Америка и Карибский бассейн</i> |
|------------------|--------------|---------------|--------------------------------------|---------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------|---|
| | 461 | 55 | 120 | 31 | 128 | 47 | 13 | 67 |
| Ступень 1 | 33 | 42 | 40 | 23 | 37 | 19 | 23 | 24 |
| Ступени 2–5 | 51 | 51 | 53 | 45 | 47 | 40 | 54 | 66 |
| Ступени 6 и выше | 16 | 7 | 7 | 32 | 16 | 41 | 23 | 10 |

Источник: База данных Управления людских ресурсов за шестилетний период (все кадровые решения в Организации Объединенных Наций).

Приложение VI

Переводы с разбивкой по классам/разрядам должностей и регионам, 1996–2001 годы (в процентах)

| <i>Класс/ разряд</i> | <i>Всего</i> | <i>Африка</i> | <i>Азиатско- Тихоокеан- ский регион</i> | <i>Европа (Восточная)</i> | <i>Европа (Западная)</i> | <i>Латинская Америка</i> | <i>Ближний Восток</i> | <i>Северная Америка и Карибский бассейн</i> |
|--------------------------|---------------|---------------|---|-------------------------------|------------------------------|------------------------------|---------------------------|---|
| | 15 967 | 3 076 | 1 372 | 975 | 6 034 | 1 342 | 362 | 2 240 |
| ЗГС | 16* | 2* | 2* | 1* | 5* | 2* | 2* | 2* |
| ПГС | 23* | 3* | 3* | 0 | 3* | 5* | 3* | 6* |
| Д-2 | 0,14 | 0,19 | 0,14 | 0 | 0,16 | 0,01 | 0 | 0,13 |
| Д-1 | 0,34 | 0,39 | 0,65 | 0 | 0,20 | 0,52 | 0 | 0,67 |
| С-5 | 1,1 | 0,97 | 1,7 | 1,7 | 0,68 | 1,2 | 0,55 | 2,2 |
| С-4 | 4,4 | 4,2 | 7,9 | 4,8 | 2,6 | 1,3 | 3,9 | 7,5 |
| С-3 | 7,6 | 6,1 | 11,4 | 5 | 5,7 | 6,9 | 8,3 | 15,3 |
| С-2 | 6,8 | 5,6 | 6,4 | 5 | 7,2 | 3 | 5 | 12,3 |
| С-1 | 0,59 | 0,29 | 0,80 | 1 | 0,74 | 0,22 | 0 | 0,53 |
| О-7 | 0,39 | 0,88 | 0,22 | 0,20 | 0,25 | 0,01 | 0 | 0,22 |
| О-6 | 1 | 1,1 | 1,4 | 0,41 | 0,46 | 1,7 | 1,1 | 1,9 |
| О-5 | 4,7 | 6,9 | 4,4 | 2,1 | 3,3 | 3,6 | 6,3 | 5,2 |
| О-4 | 7,5 | 6,4 | 8,2 | 6,3 | 7,8 | 7,4 | 7,2 | 6,7 |
| О-3 | 12,4 | 15,2 | 13,6 | 19,4 | 9,8 | 15,9 | 9,1 | 8,6 |
| О-2 | 13,7 | 23,1 | 4,9 | 9,3 | 16,2 | 9,2 | 6,1 | 4,8 |
| О-1 | 2,8 | 6,5 | 1,8 | 2,6 | 1,8 | 2 | 1,1 | 2,5 |
| ПС-5 | 0,37 | 0,45 | 0,65 | 0,31 | 0,25 | 0,22 | 0,28 | 0,67 |
| ПС-4 | 1,1 | 0,94 | 2,9 | 0,92 | 0,74 | 1,1 | 3 | 1,1 |
| ПС-3 | 1,9 | 2,1 | 4,1 | 1,5 | 1 | 3,1 | 6,6 | 1,7 |
| ПС-2 | 0,62 | 0,58 | 1 | 1 | 0,26 | 0,97 | 5 | 0,27 |

Источник: База данных Управления людских ресурсов за шестилетний период (все кадровые решения в Организации Объединенных Наций).

* Приблизительный показатель.

Примечание: Число переводов на должности классов ПС-7, ПС-6 и ПС-1 слишком незначительно для того, чтобы включать их в анализ.

Приложение VII

А. Первоначальные назначения в различные места службы с разбивкой по регионам, 1996–2001 годы (в процентах)

| <i>Место службы^a</i> | <i>Африка</i> | <i>Азиатско-Тихоокеанский регион</i> | <i>Европа (Восточная)</i> | <i>Европа (Западная)</i> | <i>Латинская Америка</i> | <i>Ближний Восток</i> | <i>Северная Америка и Карибский бассейн</i> |
|--|---------------|--------------------------------------|---------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------|---|
| Центральные учреждения | 12,1 | 16,2 | 5,7 | 29,1 | 6,3 | 5,9 | 23,6 |
| Департамент операций по поддержанию мира/Отдел управления полевыми операциями и материально-технического обеспечения | 19,4 | 17 | 10,7 | 25,4 | 8,7 | 5,2 | 12,8 |
| Вена ^b | 7,5 | 10,5 | 8,7 | 52,7 | 5,2 | 3,5 | 10,9 |
| Женева ^c | 12,2 | 12 | 5,3 | 45,5 | 6,1 | 1,7 | 11,4 |
| Найроби ^d | 35,1 | 10 | 2,9 | 31 | 5,7 | 3,1 | 11,6 |
| Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии | 6,1 | 1,6 | 0 | 4,9 | 1,2 | 79 | 4,5 |
| Экономическая Комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна | 0,3 | 0,3 | 0 | 0,5 | 81,1 | 0 | 12,9 |
| Европейская экономическая комиссия | 2,9 | 9,5 | 18,1 | 56,2 | 2,9 | 0 | 5,7 |
| Экономическая комиссия для Африки | 92 | 0,9 | 2,9 | 3,7 | 0,6 | 0 | 2,6 |
| Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана | 1,1 | 72,3 | 3,3 | 14,1 | 0 | 0,5 | 7,6 |

В. Продвижения по службе в различных местах службы с разбивкой по регионам, 1996–2001 годы (в процентах)

| <i>Место службы^a</i> | <i>Африка</i> | <i>Азиатско-Тихоокеанский регион</i> | <i>Европа (Восточная)</i> | <i>Европа (Западная)</i> | <i>Латинская Америка</i> | <i>Ближний Восток</i> | <i>Северная Америка и Карибский бассейн</i> |
|--|---------------|--------------------------------------|---------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------|---|
| Центральные учреждения | 9,4 | 22,3 | 4,7 | 17,8 | 8,6 | 2 | 35 |
| Департамент операций по поддержанию мира/Отдел управления полевыми операциями и материально-технического обеспечения | 14,3 | 18,5 | 0,4 | 35,2 | 3,5 | 1,5 | 26,3 |
| Вена ^b | 5,6 | 18,2 | 5,6 | 50,7 | 5,1 | 4,8 | 8,6 |

| <i>Место службы^d</i> | <i>Африка</i> | <i>Азиатско-Тихоокеанский регион</i> | <i>Европа (Восточная)</i> | <i>Европа (Западная)</i> | <i>Латинская Америка</i> | <i>Ближний Восток</i> | <i>Северная Америка и Карибский бассейн</i> |
|--|---------------|--------------------------------------|---------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------|---|
| Женева ^c | 12,1 | 12,4 | 5,6 | 46,4 | 6,9 | 4,4 | 8,5 |
| Найроби ^d | 46 | 15,1 | 4 | 19,1 | 6 | 2,3 | 7 |
| Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии | 3,8 | 7,7 | 0 | 4,8 | 1 | 73 | 5,8 |
| Экономическая Комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна | 0,7 | 0 | 0 | 8,9 | 80,1 | 0,7 | 8,2 |
| Европейская экономическая комиссия | 1,5 | 12 | 21,2 | 48,5 | 7,6 | 3 | 3 |
| Экономическая комиссия для Африки | 93,1 | 2,7 | 1,3 | 1,3 | 1,3 | 0 | 0 |
| Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана | 0,8 | 82,2 | 0,8 | 10 | 0 | 1,6 | 4,2 |

С. Переводы в различные места службы с разбивкой по регионам, 1996–2001 годы (в процентах)

| <i>Место службы^a</i> | <i>Африка</i> | <i>Азиатско-Тихоокеанский регион</i> | <i>Европа (Восточная)</i> | <i>Европа (Западная)</i> | <i>Латинская Америка</i> | <i>Ближний Восток</i> | <i>Северная Америка и Карибский бассейн</i> |
|--|---------------|--------------------------------------|---------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------|---|
| Центральные учреждения | 12,3 | 10,6 | 5,3 | 30,6 | 7,6 | 2,2 | 30,3 |
| Департамент операций по поддержанию мира/Отдел управления полевыми операциями и материально-технического обеспечения | 20 | 16,3 | 5,3 | 23,9 | 9,5 | 5,2 | 17,8 |
| Вена ^b | 8,7 | 9,7 | 9,2 | 54,2 | 3,4 | 5 | 8,2 |
| Женева ^c | 10,5 | 6,6 | 7,8 | 54,8 | 5,4 | 1,2 | 6,9 |
| Найроби ^d | 36,3 | 11,6 | 3,9 | 26 | 11,6 | 1,2 | 7,3 |
| Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии | 3,5 | 4,7 | 0 | 9,4 | 1,2 | 65,9 | 13 |
| Экономическая Комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна | 0 | 0,6 | 0 | 6,7 | 83,8 | 0 | 7,8 |
| Европейская экономическая комиссия | 5,7 | 8,3 | 17 | 44 | 7 | 0 | 12,6 |
| Экономическая комиссия для Африки | 98,6 | 0 | 0,3 | 0,6 | 0 | 0 | 0,5 |

| <i>Место службы^d</i> | <i>Африка</i> | <i>Азиатско-Тихоокеанский регион</i> | <i>Европа (Восточная)</i> | <i>Европа (Западная)</i> | <i>Латинская Америка</i> | <i>Ближний Восток</i> | <i>Северная Америка и Карибский бассейн</i> |
|--|---------------|--------------------------------------|---------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------|---|
| Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана | 0 | 37,3 | 12 | 38,8 | 0 | 0 | 6,5 |

^a Сумма процентных показателей, относящихся к различным местам службы, может не составлять 100 процентов в связи с несогласованностью содержащихся в базе данных информации по различным местам службы.

^b Отделение Организации Объединенных Наций в Вене, Управление по контролю над наркотиками и предупреждению преступности.

^c Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве, Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека, Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию, Компенсационная комиссия Организации Объединенных Наций.

^d Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби, Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде, ООН-Хабитат.