



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
17 September 2003
Russian
Original: English

Пятьдесят восьмая сессия

Пункт 112 предварительной повестки дня*

Улучшение положения женщин

Улучшение положения женщин в системе Организации Объединенных Наций

Доклад Генерального секретаря**

Резюме

Во исполнение резолюции 57/180 Генеральной Ассамблеи 19 декабря 2002 года в настоящий доклад включена информация по вопросу о представленности женщин в Секретариате и других организациях системы Организации Объединенных Наций. По состоянию на 30 июня 2003 года женщины составляли 35,6 процента сотрудников, относящихся к категории специалистов и выше и имеющих в Секретариате назначения сроком на один год или на более продолжительный период. За последние пять лет в этой группе наблюдалось медленное повышение показателя представленности женщин, несмотря на увеличение общей численности персонала. На должностях, подлежащих географическому распределению, 41,8 процента сотрудников на должностях категории специалистов и выше составляют женщины. Такой показатель представленности отражает прогресс, достигнутый за последние 10 лет. На уровне Д-1 и выше доля женщин составляет 25,6 процента от численности сотрудников, имеющих назначения сроком на один год или на более продолжительный период, и 33,4 процента от численности сотрудников на должностях, подлежащих географическому распределению. В системе Организации Объединенных Наций общая доля женщин на должностях категории специалистов и выше по состоянию на 31 декабря 2002 года составляла 35 процентов. Необходимо предпринимать более целенаправленные усилия в целях обеспечения равенства мужчин и женщин на всех уровнях и во всех категориях, особенно на руководящем и директивном уровнях.

* A/58/150.

** Доклад представлен с опозданием в результате задержек с обработкой данных, касающихся людских ресурсов.



Содержание

	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
I. Введение	1–2	3
II. Обзор данных о нынешней представленности женщин среди сотрудников Секретариата	3–30	3
III. Долгосрочные тенденции в области улучшения положения женщин в категории специалистов и выше: 1993–2003 годы	31–42	10
IV. Обзор данных о представленности женщин среди сотрудников категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций	43–45	13
V. Осуществлявшаяся в последнее время деятельность, направленная на обеспечение равенства мужчин и женщин	46–71	14
VI. Выводы и меры	72–82	22

Таблицы

1. Соотношение мужчин и женщин на всех должностях категории специалистов и выше со сроком назначения на один год или на более продолжительный период в Секретариате Организации Объединенных Наций с разбивкой по департаментам или управлениям и по классам должностей по состоянию на 30 июня 2003 года	26
2. Соотношение мужчин и женщин на всех должностях категории специалистов и выше, подлежащих географическому распределению, в Секретариате Организации Объединенных Наций с разбивкой по департаментам или управлениям и по классам должностей по состоянию на 30 июня 2003 года	28
3. Сопоставление соотношений мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше с назначениями сроком на один год или на более продолжительный период по состоянию на 30 июня 2002 года и 30 июня 2003 года	30
4. Сопоставление соотношений мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, подлежащих географическому распределению, по состоянию на 30 июня 2002 года и 30 июня 2003 года	31
5. Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, подлежащих географическому распределению, 1993–2003 годы (в процентах)	32
6. Показатели представленности женщин на должностях категории специалистов и выше с назначениями сроком на один год или на более продолжительный период, 1998–2003 годы (в процентах)	33
7. Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше в организациях системы Организации Объединенных Наций (в Центральных учреждениях и других постоянных отделениях) по состоянию на 31 декабря 2002 года	34

I. Введение

1. В настоящем докладе, представляемом во исполнение резолюции 57/180 Генеральной Ассамблеи от 18 декабря 2002 года, содержится информация по вопросу о представленности женщин в Секретариате и в других организациях системы Организации Объединенных Наций за период с 1 июля 2002 года по 30 июня 2003 года.

2. В докладе содержится обзор нынешнего состояния дел в вопросах представленности женщин в Секретариате¹ и в системе Организации Объединенных Наций по сравнению с прошлым годом; в докладе анализируются тенденции, наблюдавшиеся в течение последних 10 лет в области обеспечения гендерной сбалансированности, а также произошедшие со времени представления последнего доклада Генерального секретаря (A/57/447) изменения и меры, принятые в целях улучшения положения женщин.

II. Обзор данных о нынешней представленности женщин среди сотрудников Секретариата

3. В основе проводимого ниже анализа лежат данные о соотношении в Секретариате мужчин и женщин среди сотрудников категории специалистов и выше (5530 человек), имеющих назначения сроком на один год или на более продолжительный период, а также среди сотрудников категории специалистов на должностях, относящихся к проектам (832 человека). В ежегодном докладе Генерального секретаря о составе персонала в Секретариате содержится дополнительная информация².

A. Сотрудники категории специалистов и выше на должностях, подлежащих географическому распределению

4. Из 5530 сотрудников категории специалистов и выше 2493 человека входят в более ограниченную группу сотрудников категории специалистов на должностях, подлежащих географическому распределению. По состоянию на 30 июня 2003 года женщины составляли 41,8 процента (1041 женщина) по сравнению с прошлогодним показателем в 41 процент (см. таблицу 2). Такое повышение показателя представленности на 0,8 процента, аналогичное повышению в прошлом году, меньше средних темпов роста в этой категории, составляющих с 1989 года приблизительно 1 процент в год. В таблице 4 проводится сравнение показателей представленности женщин по классам должностей, подлежащих географическому распределению в период с 30 июня 2002 года по 30 июня 2003 года.

5. На должностях класса Д-1 и выше процентная доля женщин слегка сократилась и составила 33,3 процента по сравнению с соответствующим показателем за прошлый год, составлявшим 33,7 процента. В основном прогресс был достигнут на должностях уровня заместителя Генерального секретаря, на которых наблюдалось увеличение на 4,2 процента, а процентная доля женщин возросла с 16,7 процента до 20,8 процента (5 женщин из 24 сотрудников). Показатель представленности женщин на должностях уровня помощника Генерального секретаря, как и в прошлом году, составлял 23,5 процента (4 женщины из

17 сотрудников). На должностях класса Д-2 показатель представленности женщин возрос с 29,4 процента до 31,2 процента (24 женщины из 77 сотрудников), а на должностях класса Д-1 этот показатель снизился с 37,8 процента до 36,3 процента (78 женщин из 215 сотрудников).

6. Доля женщин на должностях класса С-1–С-5 составляет 43,1 процента. Однако гендерная сбалансированность обеспечена лишь на должностях класса С-2, на которых доля женщин составляет 55,3 процента.

В. Сотрудники категории специалистов и выше, имеющие назначения сроком на один год или на более продолжительный период

7. В течение рассматриваемого периода в более широкой группе сотрудников категории специалистов, имеющих назначение сроком на один год или на более продолжительный период, общая процентная доля женщин слегка возросла с 35 до 35,6 процента (1971 женщина из в общей сложности 5530 сотрудников). В таблице 1 проводится сопоставление процентной доли мужчин и женщин с разбивкой по департаментам/подразделениям и классам должностей. Хотя нынешний показатель представленности женщин отражает весьма скромное увеличение по сравнению с показателем за 2002 год, он фактически ниже показателя по состоянию на июнь 2000 года, когда доля женщин составляла 36,5 процента, т.е. самого высокого показателя представленности женщин, когда-либо достигнутого в этой категории. В таблице 3 сопоставляются показатели представленности женщин в период с 30 июня 2002 года до 30 июня 2003 года с разбивкой по классам должностей сотрудников, имеющих назначение сроком на один год или на более продолжительный период.

8. На должностях класса Д-1 и выше показатель возрос почти на 1 процент (с 24,7 до 25,6 процента), причем самый существенный рост наблюдался на должностях уровня заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря. На должностях уровня заместителя Генерального секретаря процентная доля женщин возросла с 10,5 до 13,5 процента, что означает увеличение на 3 процента (5 женщин из 37 сотрудников). На должностях уровня помощника Генерального секретаря процентная доля женщин возросла на 4,4 процента с 10,3 до 14,6 процента (6 женщин из 41 сотрудника). На должностях класса Д-2 пропорциональная доля женщин возросла с 22,3 до 24,8 процента (29 женщин из 117 сотрудников). На должностях класса Д-1 процентная доля женщин сохранялась на уровне 28,8 процента (91 женщина из 316 сотрудников).

9. На должностях класса С-1–С-5 на долю женщин приходилось 36,7 процента должностей, причем самое большое увеличение количества женщин наблюдалось на должностях класса С-2 и С-3. На должностях класса С-2 была достигнута гендерная сбалансированность, и показатель представленности женщин составляет 50 процентов (315 мужчин и 315 женщин); на должностях класса С-3 процентная доля женщин составляет 39,8 процента. Показатель представленности женщин на должностях класса С-4 соответствует прошлогоднему показателю, составлявшему 31,5 процента, хотя этот показатель несколько возрос на должностях класса С-5 (с 29,5 до 30,2 процента).

С. Представленность в департаментах и управлениях женщин среди сотрудников категории специалистов, имеющих назначение сроком на один год или на более продолжительный период

10. С учетом колебаний численности персонала и небольшого количества сотрудников на определенных должностях в некоторых департаментах/управлениях в этом году, возможно, временно был достигнут 50-процентный или более высокий показатель гендерной сбалансированности. Со времени представления последнего доклада четыре следующих департамента/управления, насчитывавшие по состоянию на 30 июня 2003 года 20 или более сотрудников категории специалистов, продолжают предпринимать усилия в целях достижения показателя гендерной сбалансированности: Управление по планированию программ, бюджету и счетам (56,4 процента); Управление людских ресурсов (54,3 процента); Департамент общественной информации (52,7 процента) и Департамент по вопросам управления/Канцелярия заместителя Генерального секретаря (51,4 процента). Еще одним подразделением, в котором достигнута гендерная сбалансированность, является Административная канцелярия Генерального секретаря (52,3 процента).

11. Тридцатипроцентный показатель представленности женщин — это своего рода критическая масса, позволяющая оценивать прогресс в деле достижения показателей, установленных Генеральной Ассамблеей. Важно отметить, что некоторые департаменты/управления еще не достигли такого показателя представленности. К их числу относятся: Управление централизованного вспомогательного обслуживания (25,8 процента); Департамент операций по поддержанию мира/Управление поддержки миссий (23,2 процента) и Комиссия Организации Объединенных Наций по наблюдению, контролю и инспекциям (15,1 процента).

1. Женщины на должностях класса Д-1 и выше в департаментах или управлениях

12. Общая процентная доля женщин на должностях класса Д-1 и выше составляет 25,6 процента применительно к сотрудникам, имеющим назначение сроком на один год или на более продолжительный период. По состоянию на 30 июня 2003 года показатель гендерной сбалансированности на должностях класса Д-1 был достигнут или превышен в трех нижеуказанных департаментах/управлениях, насчитывающих свыше 20 сотрудников категории специалистов: в Управлении людских ресурсов (62,5 процента); Департаменте по вопросам разоружения (50 процентов); и Канцелярии Координатора Организации Объединенных Наций по вопросам безопасности (50 процентов). Лишь в одном управлении — Управлении людских ресурсов — был достигнут показатель гендерной сбалансированности на должностях категории специалистов и выше в целом и должностях класса Д-1 и выше.

13. В следующих девяти департаментах показатель представленности женщин составляет или превышает 40 процентов: в Департаменте по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению (47,4 процента); Департаменте общественной информации (45,5 процента); Экономической комиссии для Латинской Америки и Карибского бассейна (ЭКЛАК) (45,5 процента);

Управлении по правовым вопросам (42,9 процента); Экономической и социальной комиссии для Западной Азии (ЭСКЗА) (42,9 процента); Комиссии Организации Объединенных Наций по наблюдению, контролю и инспекциям (42,9 процента); Административной канцелярии Генерального секретаря (42,1 процента); Отделении Организации Объединенных Наций в Вене (40 процентов) и Европейской экономической комиссии (ЕЭК) (40 процентов).

14. В 13 нижеуказанных департаментах/управлениях доля женщин на должностях класса Д-1 и выше составляет менее 30 процентов: Программе Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (ООН-Хабитат) (27,3 процента); Экономической и социальной комиссии для Азии и Тихого океана (ЭСКАТО) (27,3 процента); Управлении по планированию программ, бюджету и счетам (25 процентов); Департаменте операций по поддержанию мира (21,1 процента); Секретариате Конференции Организации Объединенных Наций по торговле и развитию (ЮНКТАД) (20 процентов); Экономической комиссии для Африки (ЭКА) (20 процентов); Департаменте по политическим вопросам (17,9 процента); Управлении Верховного комиссара по правам человека (УВКПЧ) (16,7 процента); Управлении централизованного вспомогательного обслуживания (16,7 процента); Управлении по наркотикам и преступности (15,8 процента); Программе Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП) (15,7 процента); Управлении по координации гуманитарной деятельности (10 процентов); и Департаменте операций по поддержанию мира/Управлении поддержки миссий (10 процентов).

15. Женщины вообще не представлены на должностях класса Д-1 и выше в двух нижеуказанных департаментах/управлениях: Компенсационной комиссии Организации Объединенных Наций и Отделении Организации Объединенных Наций в Найроби. В Компенсационной комиссии имеется шесть должностей этого класса, а в Отделении Организации Объединенных Наций в Найроби — лишь одна должность.

16. Ни в одном из шести департаментов/управлений, насчитывающих 20 или более сотрудников категории специалистов, не удалось достичь гендерной сбалансированности на руководящем и директивном уровнях. В Департаменте общественной информации показатель представленности женщин на этих должностях составляет 45,5 процента; в Департаменте по экономическим и социальным вопросам — 35 процентов; в Департаменте по политическим вопросам — 17,9 процента; в ЮНКТАД — 20 процентов; и в ЮНЕП — 15,7 процента. В Департаменте операций по поддержанию мира/Управлении поддержки миссий доля женщин на должностях класса Д-1 и выше составляет 10 процентов.

2. Сотрудники категории специалистов и выше на лингвистических должностях

17. Показатель представленности сотрудников категории специалистов (С-2 — С-5) на должностях, требующих особой лингвистической подготовки, сохраняется приблизительно на том же уровне после небольшого увеличения с 39,2 процента в июне 2002 года до 40,1 процента (346 женщин из 863 сотрудников). В этой категории показатель гендерной сбалансированности, составляющий 50 или более процентов, был достигнут лишь на должностях класса С-2, в то время как на должностях класса С-5 показатель представленности

женщин составляет 41,6 процента. Поскольку женщины недопредставлены на некоторых должностях, государствам-членам были предложены некоторые подходы, в соответствии с которыми все большему числу женщин рекомендуется подавать заявления на заполнение вакансий, особенно в арабскую, китайскую и русскую лингвистические службы.

3. Персонал на должностях, относящихся к проектам

18. Общее количество сотрудников на должностях, относящихся к проектам (серии 200), составляет 832 человека. В этой группе процентная доля женщин возросла с 30,3 до 32,5 процента (270 женщин) по состоянию на 30 июня 2003 года. Процентная доля женщин возросла на должностях класса М-3 с 39,2 до 42,4 процента; на должностях класса М-5 с 10,8 до 14,1 процента; и на должностях класса М-7 с 11,1 до 12,5 процента. На должностях класса М-4 показатель представленности женщин снизился с 21 до 20,3 процента.

4. Сотрудники категории специалистов и выше в миссиях по поддержанию мира и миростроительству, находящихся под управлением Департамента операций по поддержанию мира/Управления поддержки миссий

19. Численность назначенных в миротворческие операции сотрудников категории специалистов на контрактах сроком на один год или на более продолжительный период сократилась с 1437 до 1175 человек, и второй год подряд также наблюдается сокращение процентной доли женщин с 24 до 23,2 процента (273 женщины и 902 мужчины). На должностях класса Д-1 и выше в миротворческих операциях женщины составляют 10 процентов от численности персонала (9 женщин из 90 сотрудников), что означает существенное увеличение с 4,2 процента в прошлом году (4 женщины из 92 сотрудников). Кроме того, из 356 сотрудников, имеющих назначения сроком на один год или на более продолжительный период в полевых миссиях, находящихся под управлением Департамента операций по поддержанию мира, на долю женщин приходится 111 сотрудников, или 31,2 процента.

20. В 28 миссиях, находящихся под управлением Департамента операций по поддержанию мира, по состоянию на июль 2003 года на долю женщин приходилось 26 процентов от общей численности сотрудников категории специалистов. Из десяти миссий, насчитывающих свыше 20 сотрудников категории специалистов, в двух миссиях женщины составляют более 30 процентов от общего состава: в Контрольной миссии Организации Объединенных Наций в Гватемале (МИНУГУА) — 35 процентов и Миссии Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану (МООНСА) — 32 процента. Соответствующий показатель в Миссии Организации Объединенных Наций в Демократической Республике Конго (МООНДРК) и Миссии Организации Объединенных Наций в Эфиопии и Эритрее (МООНЭЭ) составляет 29 процентов³. На уровне специальных представителей Генерального секретаря, возглавляющих миротворческие операции имеется лишь одна женщина — в Миссии Организации Объединенных Наций по наблюдению в Грузии (МООННГ). Четыре женщины занимают должности заместителей руководителей в следующих миротворческих миссиях: МИНУГУА, МООНДРК, МООНЭЭ и МООННГ.

5. Назначения, повышения в должности и «горизонтальный» перевод сотрудников категории специалистов и выше в Секретариате

21. В пункте 6(с) резолюции 57/180 Генеральной Ассамблеи к Генеральному секретарю обращена просьба обеспечить, чтобы не менее 50 процентов всех назначений и повышений в должности приходилось на обладающих подходящей квалификацией женщин, пока не будет достигнуто равное численное соотношение полов.

22. Что касается назначений на срок в один год или на более продолжительный период, 38,5 процента женщин были назначены на должности уровня С-2 — заместителя Генерального секретаря (158 из 410), а также получили назначение в полевые миссии, находящиеся под управлением Департамента операций по поддержанию мира. На должностях класса Д-1 и выше на долю женщин приходится 15,7 процента от общего числа назначений; в результате этого мы далеки от достижения вышеупомянутого 50-процентного показателя гендерной сбалансированности. Из пяти случаев назначения на должности уровня заместителя Генерального секретаря в одном случае на должность заместителя Генерального секретаря по вопросам управления была назначена женщина. Из семи назначений на должности уровня помощника Генерального секретаря женщины получили два: должность омбудсмана и специального представителя Генерального секретаря в Миссии по наблюдению в Грузии (Департамент операций по поддержанию мира/Управление поддержки миссий)⁴. На должностях класса Д-2 из 17 назначений 2 получили женщины; а на должностях класса Д-1 из 22 назначений женщины получили 3 назначения. На должностях класса С-5 и С-4 на долю женщин приходится, соответственно, 31,3 процента и 24,8 процента от числа всех назначений. Эти показатели ниже общего показателя представленности женщин на должностях сотрудников с назначением на срок в один год или на более продолжительный период. Для существенного повышения общего показателя представленности женщин необходимо добиться большего притока женщин. Пятидесятипроцентный показатель гендерной сбалансированности при назначении на должности категории специалистов был достигнут и превышен лишь на должностях класса С-2, на которых на долю женщин приходится 61,9 процента всех назначений.

23. Что касается назначений на должности, подлежащие географическому распределению, на долю женщин приходится 80 таких должностей, или 46,5 процента. Пятидесятипроцентный показатель гендерной сбалансированности при назначении на должности категории специалистов достигнут лишь на должностях класса С-2, на которые приходится 65,7 процента всех назначений. На все другие должности чаще назначаются мужчины, чем женщины. На должностях класса С-5 и С-4 на долю женщин приходится, соответственно, 42,1 и 33,3 процента всех назначений.

24. По состоянию на 30 июня 2003 года среди сотрудников, набранных по результатам конкурсных экзаменов, доля женщин составляла 62,3 процента (38 женщин и 23 мужчины) по сравнению с 59-процентным показателем за предыдущий год. Что касается назначений, требующих особой лингвистической подготовки, на долю женщин приходится 55,1 процента назначений (27 женщин и 22 мужчины) по сравнению с 55,8 процента в 2002 году.

25. Анализ результатов экзаменов, проводимых в целях перевода из категории общего обслуживания в категорию специалистов в период 1991–2002 годов,

показывает, что, хотя большинство сотрудников категории общего обслуживания составляют женщины, мужчины чаще, чем женщины, участвуют в сдаче таких экзаменов, однако со временем доля женщин, получивших повышение по службе по итогам экзаменов, превысила долю мужчин. В течение этого периода общая процентная доля женщин, сдававших эти экзамены, составила 49 процентов (1392 женщины из 2831 сотрудника), а процентная доля женщин, успешно сдавших конкурсные экзамены, составляет 59 процентов (96 женщин из 163 сотрудников).

26. В течение отчетного периода из 13 повышений в должности до уровня Д-2 на долю женщин приходилось 7, или 54 процента. В рамках новой системы отбора кадров и 125 повышений в должности с уровня С-3 до уровня Д-1 на долю женщин приходилось 48, или 38,4 процента. Показатель гендерной сбалансированности был достигнут и превышен лишь на должностях класса С-3, где он составил 58,3 процента. На должностях класса С-5 на долю женщин приходится 30 процентов от числа назначений; этот показатель аналогичен общему показателю представленности женщин на должностях этого класса, которые занимают сотрудники, имеющие назначение сроком на один год или на более продолжительный период. На этапе перехода к использованию новой системы отбора кадров, который совпадает с рассматриваемым периодом, повышение в должности получили дополнительно 135 сотрудников с учетом рекомендаций бывших органов по вопросам назначений и повышения в должности. На долю женщин пришлось 62 назначения, или 45,9 процента. На должностях класса С-5, С-4 и С-3 доля женщин составляла, соответственно, 51,2 процента, 39 процентов и 54,5 процента.

27. Из 13 дел, предусматривавших «горизонтальный» перевод сотрудников в соответствии с новой системой отбора персонала, четыре касались женщин. Семь женщин входили в группу сотрудников численностью 14 человек, которые были переведены между подразделениями в соответствии с бывшей системой.

6. Соотношение мужчин и женщин категории полевой службы

28. В категории полевой службы из 1435 сотрудников, участвующих в миротворческих операциях, женщины составляют 320 человек, или 22,3 процента от общей численности персонала; этот показатель приблизительно аналогичен показателю за прошлый год. На должностях класса ПС-6 и ПС-7 женщины составляют 2,2 процента (2 женщины из 90 сотрудников). На должностях класса ПС-1–ПС-5 женщины составляют 24 процента (318 женщин из 1345 сотрудников) по сравнению с прошлогодним показателем в 22,1 процента.

7. Соотношение мужчин и женщин среди сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий

29. По состоянию на 30 июня 2003 года большинство сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий составляли женщины — 62 процента (4234 женщины из 6824 сотрудников). Имеющиеся статистические данные по-прежнему свидетельствуют о том, что сотрудники категории общего обслуживания имеют весьма ограниченные возможности развития карьеры за исключением случаев перевода сотрудников из категории общего обслуживания в категорию специалистов. Из 93 сотрудников, получивших повышение по

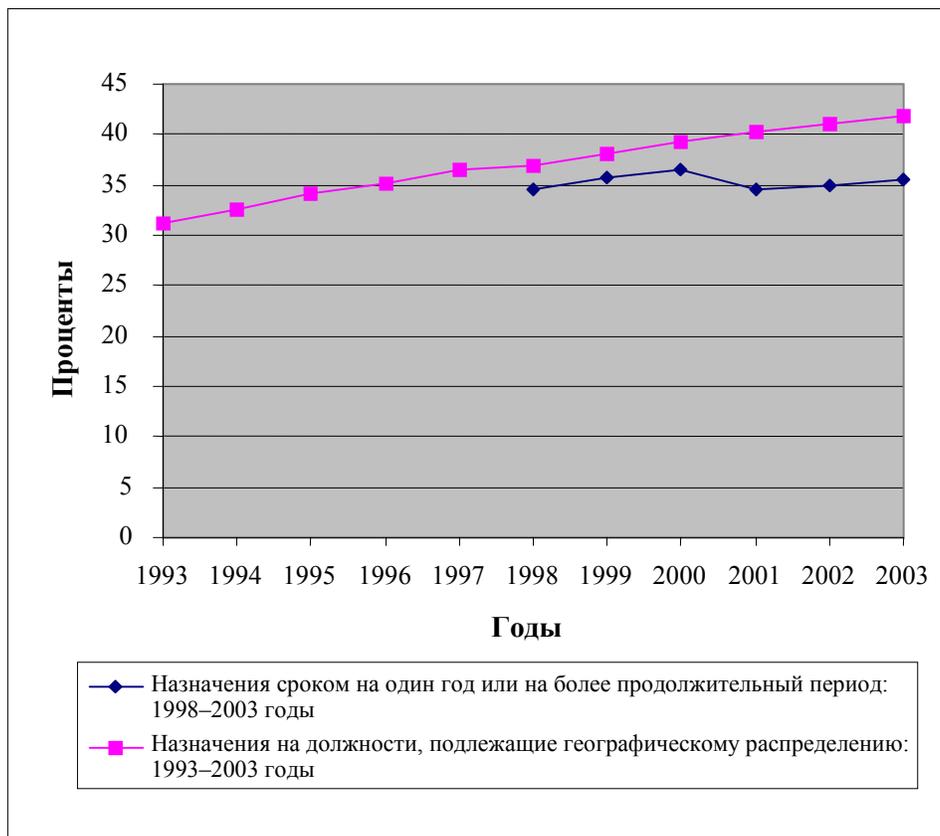
службе в соответствии с новой системой отбора кадров, женщины составляли 60 человек, или 64,5 процента. Из 79 сотрудников, получивших повышение по службе по рекомендации бывших органов по вопросам назначения и повышения в должности, женщины составляли 52 человека, или 65,8 процента. Лишь восемь сотрудников категории общего обслуживания были переведены между подразделениями в соответствии с нынешней и бывшей системой; семь из этих сотрудников — женщины.

30. Женщины по-прежнему серьезно недопредставлены на должностях категории службы охраны, где на долю женщин приходится 10 процентов (22 женщины из 219 сотрудников), и на должностях категории разнорабочих, где они составляют 2,7 процента (5 женщин из 183 сотрудников), соответственно.

III. Долгосрочные тенденции в области улучшения положения женщин в категории специалистов и выше: 1993–2003 годы

31. В настоящем разделе проводится обзор тенденций в области улучшения положения женщин в категории специалистов и выше. Что касается должностей, подлежащих географическому распределению, результаты 10-летнего обзора (30 июня 1993 года — 30 июня 2003 года) свидетельствуют о неуклонном годовом повышении показателя представленности женщин по каждому классу должности. Что касается более широкой категории назначений сроком на один год или на более продолжительный период, имеются данные только за период с 1998 года. Однако эти данные не отражают никакого существенного повышения показателя представленности женщин. На диаграмме, приведенной ниже, показана динамика изменения среднего показателя представленности женщин в категории специалистов и выше применительно к должностям, подлежащим географическому распределению и назначениям сроком на один год или на более продолжительный период времени.

Динамика изменения показателя представленности женщин в категории специалистов и выше



А. Динамика изменения показателя представленности женщин категории специалистов и выше на должностях, подлежащих географическому распределению: 1993–2003 годы

32. За 10-летний период с 1993 по 2003 год темпы повышения показателя представленности женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, по-прежнему составляли 1 процент в год за исключением двух последних лет. Показатель представленности женщин возрос с 31,2 процента в 1993 году до 41,8 процента в 2003 году. В таблице 5 содержится информация, касающаяся представленности женщин с разбивкой по классам должностей и годам.

33. С учетом того, что на уровне Д-1 и выше имеется меньшее количество должностей, разница в одного или двух сотрудников может существенно отразиться на общем процентном показателе и служит частичным объяснением возникших со временем расхождений. На уровне заместителя Генерального секретаря количество женщин увеличилось с 3 из 21 сотрудника в 1993 году до 5 из 24 сотрудников в 2003 году, что свидетельствует об увеличении с 14,3 до 20,8 процента. Аналогичным образом на должностях уровня помощника Генерального секретаря с 1994 года наблюдается соответствующее увеличение.

Число женщин возросло с 1 из 15 сотрудников в 1993 году до 4 из 17 сотрудников в 2003 году, что свидетельствует об увеличении с 6,7 до 23,5 процента.

34. На должностях класса Д-2 число женщин возросло с 13,6 процента (9 женщин из 66 сотрудников) в 1993 году до 31,2 процента (24 женщины из 77 сотрудников) в 2003 году. Наиболее заметное увеличение произошло на должностях класса Д-1 с 12,8 процента в 1993 году (31 женщина из 242 сотрудников) до 36,4 процента в 2003 году (78 женщин из 214 сотрудников).

35. За этот 10-летний период процентная доля женщин на должностях класса С-5 возросла с 21,7 процента (103 из 475 сотрудников) до 34,9 процента (167 из 479 сотрудников). Эта процентная доля лишь незначительно превышает показатель за предыдущий шестилетний период, когда из сотрудников на этих должностях 33 процента составляли женщины.

36. В течение 10-летнего периода процентная доля женщин достигла 37,2 процента на должностях класса С-4, 49,1 процента — на должностях класса С-3 и 55,3 процента — на должностях класса С-2 в 2003 году. На должностях класса С-4 темпы общего увеличения были самыми медленными. За 10-летний период лишь в 2001 году впервые была обеспечена гендерная сбалансированность на самом низком уровне — на должностях класса С-2 (52,1 процента).

37. В целом наблюдалось увеличение процентной доли женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, с 31,2 процента (804 женщины из 2573 сотрудников) в 1993 году до 41,8 процента (1041 женщина из 2493 сотрудников) в 2003 году. Наиболее заметным такое увеличение было на должностях класса Д-1 и менее заметным на должностях класса С-4. Однако, несмотря на усилия, направленные на увеличение общей численности женщин, общий 50-процентный показатель представленности женщин достигнут не был.

В. Тенденции в области обеспечения представленности женщин в категории специалистов и выше с назначениями сроком на один год или на более продолжительный период, 1998–2003 годы

38. В более широкой категории специалистов и выше в случае назначений сроком на один год или на более продолжительный период времени сопоставление данных за период 1998–2003 годов показывает, что практически не удалось добиться прогресса в повышении показателя представленности женщин (см. таблицу 6). В количественном выражении наблюдался большой разрыв между численностью женщин и общей численностью персонала⁵. В 1998 году женщины составляли 34,6 процента (1141 женщина из 4164 сотрудников) по сравнению с 35,6 процентами (1971 женщина из 5530 сотрудников) в 2003 году. Этот показатель ниже показателя в 36,5 процента, достигнутого в 2000 году.

39. На должностях уровня заместителя Генерального секретаря показатель представленности женщин возрос с 11,1 процента (3 женщины из 27 сотрудников) до 13,5 процента (5 женщин из 37 сотрудников) в 2003 году; на должностях уровня помощника Генерального секретаря показатель представленности

женщин возрос с 13 процентов (3 женщины из 23 сотрудников) до 14,6 процента (6 женщин из 41 сотрудника).

40. На должностях класса Д-2 наиболее заметный прогресс был достигнут в связи с повышением на 6 процентов показателя представленности женщин с 18,8 до 24,8 процента. На должностях класса Д-1 показатель представленности возрос с 23,7 процента в 1998 году до 28,8 процента в 2003 году (с 65 женщин из 274 сотрудников в 1998 году до 91 женщины из 316 сотрудников в 2003 году).

41. Хотя на всех уровнях в период 1998–2003 годов наблюдались положительные изменения, в период с июня 1999 года, когда женщины составляли 33,7 процента, по 2003 год, когда показатель представленности женщин сократился до 31,5 процента, наблюдалось сокращение показателя представленности женщин на должностях класса С-4. На должностях класса С-3 показатель представленности женщин практически не изменился в период с 1998 по 2003 год. На должностях класса С-3–С-5 процентная доля женщин в 2003 году была фактически ниже соответствующего показателя 2000 года. Эта тенденция (особенно на должностях класса С-4 и С-5, на которых работает наибольшее количество сотрудников) служит частичным объяснением замедленного в целом прогресса в деле обеспечения гендерной сбалансированности. Для обеспечения существенного повышения показателя представленности женщин особенно в категории специалистов и выше Генеральная Ассамблея постановила, что необходимо стремиться не только к достижению, но и к постоянному превышению 50-процентного показателя представленности женщин.

42. Такие изменения ставят под сомнение прогнозы, согласно которым неуклонное увеличение количества женщин на должностях более низкого класса будет содействовать расширению резерва женщин, созданного для заполнения должностей руководящего уровня. Сохраняющиеся проблемы в этой более широкой категории, особенно на должностях класса С-4 и С-5, вызывают серьезную озабоченность и обуславливают необходимость совместных усилий и осуществления стратегий в целях достижения 50-процентного показателя представленности женщин, а также увеличения числа женщин, получающих новые назначения; повышения степени ответственности для обеспечения более строгого выполнения поставленных задач; расширения масштабов наставнической работы среди сотрудников из числа женщин; уделения более пристального внимания вопросам, касающимся подготовки по гендерной проблематике руководителей программ; и углубленного анализа причин замедленного прогресса в деле разработки более эффективных стратегий.

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

43. Совокупная доля женщин на должностях сотрудников категории специалистов и выше в подразделениях системы Организации Объединенных Наций возросла с 34,1 процента по состоянию на 31 декабря 2001 года до 35 процентов по состоянию на 31 декабря 2002 года, как это показано в таблице 7. В Учебном и научно-исследовательском институте Организации Объединенных Наций женщины составляют 52,4 процента сотрудников (10 мужчин, 11 жен-

щин). Фонду Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА), в котором женщины составляют 49,3 процента сотрудников категории специалистов, не удалось сохранить гендерную сбалансированность, достигнутую в прошлом. Наиболее значительное увеличение доли женщин было обеспечено в Международном фонде сельскохозяйственного развития (МФСР), в котором показатель представленности женщин возрос с 36,5 до 40,5 процента.

44. В дополнение к ЮНФПА и МФСР в шести следующих организациях женщины составляют более 40 процентов сотрудников категории специалистов: Детском фонде Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ) (44,7 процента); Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) (44 процента); Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ) (43,1 процента); Мировой продовольственной программе (МПП) (41,2 процента); Объединенной программе Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу (ЮНЭЙДС) (40,9 процента); и Панамериканской организации здравоохранения (ПАОЗ) (40,5 процента). В других 10 организациях женщины составляют более 30 и менее 40 процентов сотрудников. В трех нижеуказанных организациях на долю женщин приходится менее 20 процентов от численности их персонала: Всемирном почтовом союзе (ВПС) (19,7 процента), Международном агентстве по атомной энергии (МАГАТЭ) (18,3 процента) и Университете Организации Объединенных Наций (УООН) (13,6 процента).

45. На должностях класса Д-1 и выше положение не изменилось, и доля женщин составляет 21 процент по сравнению с 20,9 процента по состоянию на 31 декабря 2001 года. Точно так же, как и в Секретариате, гендерная сбалансированность была обеспечена лишь на должностях класса С-2 и С-1 в организациях системы Организации Объединенных Наций. Отсутствие сопоставимых данных по системе Организации Объединенных Наций исключает возможность дальнейшего анализа назначения, продвижений по службе или переводов.

V. Осуществлявшаяся в последнее время деятельность, направленная на обеспечение равенства мужчин и женщин

46. В резолюции 57/180 Генеральной Ассамблеи вновь подтверждается цель безотлагательного обеспечения равного численного соотношения полов на должностях всех категорий в системе Организации Объединенных Наций, особенно на должностях руководящего и директивного уровней. С учетом медленных темпов повышения коэффициента представленности женщин на должностях категории специалистов и выше приняты или принимаются соответствующие меры.

47. В апреле 2003 года Генеральный секретарь направил всем руководителям департаментов и управлений Секретариата письмо, в котором была выражена озабоченность в связи с низкими темпами прогресса и подчеркнута важность достижения 50-процентного показателя представленности женщин. Генеральный секретарь вновь заявил о том, что пакет мер в рамках последней реформы предусматривает достижение сбалансированности профессиональных и личных качеств сотрудников, в том числе женщин, и указал на ответственность

руководителей в деле достижения целей, заключающихся в обеспечении гендерной сбалансированности. Руководителям департаментов/управлений и руководящим сотрудникам также напоминалось о важности достижения целей, связанных с обеспечением географической и гендерной сбалансированности.

48. Канцелярия заместителя Генерального секретаря по вопросам управления в сотрудничестве с Управлением людских ресурсов и Канцелярией Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин разработала проект, призванный содействовать наращиванию предпринимаемых Генеральным секретарем усилий по обеспечению гендерной сбалансированности на основе принятия более скоординированного и комплексного подхода к этому вопросу. Эта стратегия предусматривает осуществление комплекса мероприятий для решения проблем, связанных с обеспечением гендерной сбалансированности в различных подразделениях на уровне организации. Цель этого проекта состоит в разработке и обеспечении достижения поддающихся проверке показателей, предусматривающих достижение целей обеспечения гендерной сбалансированности к 2006 году.

49. Вопрос о важном значении обеспечения своевременного сбора данных для отслеживания достигнутого прогресса был поднят Межучрежденческой сессией по вопросам, касающимся женщин и равенства полов, на ее второй сессии, состоявшейся 24–27 февраля 2003 года. Сделанные ею рекомендации были препровождены Комитету высокого уровня по вопросам управления, члены которого рассмотрели этот вопрос, а Председатель обратился с настоятельным призывом обеспечивать своевременный сбор данных по кадровым вопросам, которые должны препровождаться Координационному совету руководителей системы Организации Объединенных Наций и Комитету высокого уровня.

50. Вопросы, касающиеся сбора и распространения статистической информации о гендерной сбалансированности на всех уровнях, также находились в центре внимания Комиссии по международной гражданской службе. На своей сессии в июле 2003 года Комиссия обратилась к секретариату с просьбой осуществлять сбор статистической информации по вопросам, касающимся обеспечения гендерной сбалансированности на всех уровнях, в том числе на неклассифицированных должностях в рамках системы Организации Объединенных Наций, и представить соответствующий доклад к ее сессии 2004 года.

A. Система отбора персонала

51. Новая система набора, повышения в должности и расстановки кадров была внедрена в мае 2002 года. В соответствии с этой новой системой каждый начальник департамента/управления несет децентрализованную и непосредственную ответственность за обеспечение справедливой представленности женщин на всех уровнях, а также за развитие карьеры всех сотрудников, включая повышение в должности до уровня Д-2.

52. После того как были распущены департаментские группы, департаментские координаторы больше не участвуют в окончательном процессе отбора. Новая система отбора персонала предусматривает участие в качестве консультантов сотрудников Канцелярии Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин, Центрального контрольного совета и Центрального контрольного комитета в Центральных учреждениях, а также

участия департаментского координатора в работе центральных контрольных органов в других местах службы⁷. В настоящее время Управление людских ресурсов и Канцелярия Специального советника проводят анализ новых творческих подходов в целях сохранения и укрепления консультативных и контрольных функций департаментских координаторов в Центральных учреждениях и в периферийных отделениях.

53. В резолюции 57/180 Генеральной Ассамблеи руководителям департаментов и управлений настоятельно рекомендовалось продолжать отбирать кандидатов женского пола, когда они по квалификации равны кандидатам мужского пола или превосходят их, и эффективно поощрять, контролировать и оценивать успехи руководителей в деле достижения целевых показателей повышения степени представленности женщин. В прошлом специальные меры, принятые в целях достижения равенства между мужчинами и женщинами⁸, помогли Организации и руководителям департаментов добиться прогресса в деле достижения 50-процентного показателя гендерной сбалансированности. В связи с тем, что на руководителей программ возложена новая ответственность за принятие кадровых решений, необходимо разработать новые стратегии и методы для обеспечения принятия эффективных специальных мер, в большей степени учитывающих характерные особенности системы отбора персонала в целях достижения равенства мужчин и женщин в рамках новой системы отбора персонала.

В. Планы действий в области людских ресурсов

54. В резолюции 57/305 от 15 апреля 2003 года Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря возложить на руководителей соответствующих департаментов ответственность за разработку планов действий в области людских ресурсов. Двадцать шесть департаментов/управлений разработали планы мер в области людских ресурсов на период с марта 2001 года по декабрь 2002 года. Управление людских ресурсов проводит анализ этих планов в сотрудничестве с руководителями департаментов/управлений в целях оценки прогресса в деле достижения показателей в области управления людскими ресурсами в рамках второго цикла. В рамках третьего цикла осуществление планов действий в области людских ресурсов на 2003 и 2004 годы по каждому департаменту/управлению разработаны конкретные показатели нормы вакансий, гендерной сбалансированности, географического распределения, мобильности, оценки достигнутых результатов, повышения квалификации сотрудников и взаимоотношений между руководством и персоналом. Генеральной Ассамблее будет представлен годовой доклад о прогрессе, достигнутом департаментами/управлениями. Принципам справедливого географического распределения и гендерной сбалансированности в рамках нового цикла по-прежнему будет уделяться первоочередное внимание.

55. Гендерные показатели, определенные в планах действий в области людских ресурсов, предусматривают прогресс в деле достижения 50-процентного показателя гендерной сбалансированности и общей представленности женщин во всех категориях и классах должностей, в том числе в категории специалистов и выше и категории общего обслуживания и обеспечения по крайней мере 50-процентного показателя при наборе и назначении женщин на должности категории специалистов и выше. Управление людских ресурсов и Канцелярия

Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин будут анализировать вопросы, касающиеся представленности женщин и состояние дел с набором женщин, их продвижением по службе и назначением на должности всех категорий на месячной основе в целях содействия обеспечению департаментами/управлениями прогресса в достижении гендерных показателей. Управление людских ресурсов и Канцелярия Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин будут продолжать принимать меры по оказанию поддержки и консультативной помощи этим департаментам/управлениям в деле выявления подходящих кандидатов из числа женщин.

С. Анализ препятствий в деле улучшения положения женщин

56. Во исполнение положений резолюции 57/180 Генеральной Ассамблеи Канцелярия Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин приняла предварительные меры по подготовке анализа вероятных причин замедленного прогресса в деле улучшения положения женщин в системе Организации Объединенных Наций в целях разработки новых стратегий, содействующих достижению равенства мужчин и женщин. Это исследование будет проводиться в два этапа. На первом этапе будут рассматриваться вопросы, касающиеся обеспечения гендерной сбалансированности в Секретариате Организации Объединенных Наций, а на втором — в рамках системы Организации Объединенных Наций. Результаты этого исследования будут представлены на рассмотрение Генеральной Ассамблеи на ее пятьдесят девятой сессии.

57. Цели этого исследования включают анализ эмпирических данных, соответствующих организационных механизмов и процедур собеседований, которые будут охватывать все категории персонала. В начале исследования с использованием данных, уже полученных из некоторых источников, будут проанализированы главные сдерживающие факторы и препятствия в деле достижения гендерной сбалансированности, включая последствия приема на работу супругов, мобильности и работы в составе миссий, наставническую работу, создание условий работы, учитывающих гендерные аспекты, использование новой системы управления кадрами и возможности повышения профессиональной квалификации. Особое внимание будет уделяться сотрудникам на должностях класса С-4 и С-5, на которых возникают основные проблемы, а также на должностях Д-1 и должностях директивного уровня. Будет также проанализировано положение сотрудников категории общего обслуживания.

58. Предполагается, что по итогам этого исследования будет разработан ряд ориентированных на принятие конкретных мер рекомендаций относительно улучшения положения женщин в Секретариате, и выводы, сделанные в этом исследовании, будут с пользой для дела использованы для разработки совместных подходов в рамках общей системы Организации Объединенных Наций в вопросах, касающихся более равномерного набора женщин из всех регионов; сохранения женщин, работающих в настоящее время; и содействия межучрежденческой мобильности и расширению возможностей развития карьеры сотрудников.

D. Программа «Работа/семья»

59. 1 февраля 2003 года во всех департаментах и управлениях Секретариата были одобрены новые графики работы⁹. Эти новые графики работы позволяют обеспечить большую гибкость в вопросах, касающихся сроков и места выполнения работы, и создают условия, содействующие повышению степени сбалансированности профессиональной и личной жизни. Они будут также содействовать привлечению и сохранению высококвалифицированного персонала, особенно женщин. В настоящее время сотрудники могут выбрать один из четырех вариантов: скользящий график работы; сжатый график работы (девять рабочих дней вместо десяти); запланированный перерыв в работе с целью учебы; и работа за пределами Организации (с использованием каналов дистанционной связи). В будущем году Управление людских ресурсов будет контролировать ход внедрения этих гибких графиков в департаментах/управлениях в Центральных учреждениях и на местах в целях оценки эффективности программы. Канцелярия Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин будет продолжать обеспечивать координацию в сотрудничестве с Управлением людских ресурсов и целевой группой по вопросам качества работы/жизни в вопросах наблюдения за применением этих графиков.

60. Еще одна осуществляемая инициатива предусматривает оказание содействия в приеме на работу супругов во всех крупных местах службы в Секретариате Организации Объединенных Наций и в системе Организации Объединенных Наций. Существующие договоренности с принимающими странами, ограничения на выдачу виз и разрешений на работу, а также соглашения между Секретариатом и учреждениями, фондами и программами Организации Объединенных Наций не всегда содействуют обеспечению занятости супругов и поощряют их к работе. Комитет высокого уровня по вопросам управления в ходе рассмотрения в мае 2003 года мер, направленных на обеспечение в рамках системы мобильности, включил в свою повестку дня вопрос, касающийся приема на работу супругов. Группа Организации Объединенных Наций по вопросам развития представила на этой сессии Комитета высокого уровня по вопросам управления доклад по этому вопросу с изложением стратегических принципов, целей и задач в деле содействия набору супругов. Возможности для набора супругов все чаще становятся решающим фактором в привлечении кандидатов как в Секретариате, так и в организациях системы Организации Объединенных Наций, особенно в контексте мобильности персонала и сохранения работающих в настоящее время сотрудников из числа женщин. Сеть по вопросам людских ресурсов будет продолжать работу по вопросу, касающемуся обеспечения мобильности в рамках системы.

E. Политика в отношении сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и домогательств, включая сексуальные домогательства

61. В июле 2002 года Межучрежденческий постоянный комитет принял план действий¹⁰ после заявлений о широко распространенных случаях сексуального домогательства и надругательства над беженцами и перемещенными внутри страны женщинами и детьми со стороны гуманитарного персонала и миротворцев Западной Африки в начале 2002 года. В дополнение к конкретным

предупредительным мерам и по исправлению положения в плане разработаны шесть основных принципов недопущения сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств. Эти принципы будут включены в кодекс поведения и правила и положения о персонале организаций-членов Комитета. В настоящее время завершается работа по подготовке бюллетеня Генерального секретаря, посвященного конкретным мерам защиты от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств. В бюллетене будут изложены минимальные требования поведения, которые ожидаются от всех сотрудников в системе Организации Объединенных Наций.

62. Гуманитарные учреждения в рамках системы Организации Объединенных Наций и за ее пределами также предпринимают усилия в целях принятия или пересмотра их кодексов поведения и требуют, чтобы их партнеры соблюдали эти шесть основных принципов. Так, например, кодекс поведения Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев был пересмотрен, с тем чтобы он включал эти принципы; Мировая продовольственная программа и Детский фонд Организации Объединенных Наций включают в свои соглашения с партнерами ссылку на сексуальную эксплуатацию и сексуальные надругательства. Две миротворческие миссии Организации Объединенных Наций в Африке — Миссия наблюдателей Организации Объединенных Наций в Демократической Республике Конго (МООНДРК) и Миссия Организации Объединенных Наций в Сьерра-Леоне (МООНСЛ) — подготовили свои собственные меморандумы о недопущении сексуальных надругательств и эксплуатации со стороны членов гражданского и военного компонентов миссий.

63. Департамент операций по поддержанию мира опубликовал 1 июля 2003 года директивное руководство для сотрудников полевых миссий о процедурах, которые необходимо соблюдать при рассмотрении дисциплинарных вопросов и утверждений о серьезных проступках сотрудников миссий, в частности военнослужащих. Одним из таких руководств является «Директивное руководство по проблемам сексуальных домогательств для миротворцев Организации Объединенных Наций и других полевых миссий: военнослужащих национальных контингентов, военных наблюдателей и гражданских сотрудников полиции», которое было разработано при содействии Управления людских ресурсов и Канцелярии Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин. В руководстве показано, что представляют собой сексуальные домогательства, разъясняются различные способы урегулирования расхождений/споров, рассматриваются меры, которые необходимо принять в связи с подачей жалоб, и организационные процедуры урегулирования жалоб в связи с сексуальными домогательствами. Это директивное руководство не отменяет действие любых национальных директивных документов или процедур рассмотрения дел, связанных с сексуальными домогательствами, которые, возможно, имеются.

64. Координационный комитет по взаимоотношениям персонала и администрации на своей двадцать шестой сессии согласился с тем, что процедуры рассмотрения утверждений о сексуальных домогательствах будут пересмотрены и что будет издана новая административная инструкция, охватывающая все формы сексуальных домогательств; Генеральный секретарь одобрил эти меры. Элементы такой административной инструкции будут представлены на рассмотрение Координационному комитету по взаимоотношениям персонала и

администрации на его следующей сессии. Канцелярия Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин будет продолжать оказывать содействие этому процессу.

Е. Развитие карьеры/повышение квалификации персонала

65. Управление людских ресурсов продолжает организовывать практикумы по вопросам развития карьеры, с тем чтобы помочь сотрудникам подготовиться к изменениям на их рабочих местах, в рамках системы объявления и заполнения вакансий и выполнения возложенных на них функций. В число рассматриваемых вопросов входит анализ потребностей персонала на всех уровнях, и такой анализ содействует созданию рабочей обстановки, учитывающей гендерные аспекты.

66. В сентябре 2002 года Управление людских ресурсов открыло центр по развитию карьеры, в котором имеются помещения для исследовательской работы по вопросам развития карьеры и самостоятельных занятий. В центре имеются книги, видеоматериалы, обеспечен доступ на соответствующие веб-сайты, в нем имеются статьи и журналы по вопросам, касающимся планирования и регулирования развития карьеры, и гендерным аспектам. Организуемые во время обеденного перерыва практикумы и практические занятия проводятся с целью углубления знаний персонала в рамках однодневных практикумов по вопросам развития карьеры. В настоящее время пользу из этой деятельности извлекли сотрудники категории общего обслуживания и специалистов из числа женщин, количество которых в три раза превысило количество мужчин. Были также приняты соответствующие меры, с тем чтобы сотрудники могли провести конфиденциальные встречи с консультантами по вопросами развития карьеры.

67. Программа наставничества для новых младших сотрудников категории специалистов осуществляется вот уже второй год, и в рамках этой программы старшим сотрудникам категории специалистов из числа женщин и мужчин предоставляется возможность выполнять функции наставников и поделиться накопленным опытом и знаниями с сотрудниками категории специалистов, принятыми на работу в Организацию. Практикумы для наставников включают целый ряд занятий, посвященных профессиональной подготовке по широкому кругу вопросов, включая гендерные вопросы. Подчеркивалась важность участия в рамках этой программы наставников из числа мужчин.

68. Для расширения опыта и знаний сотрудников Организации Объединенных Наций по широкому кругу вопросов, включая гендерные вопросы, Управление людских ресурсов предлагает две конкретно разработанные для этой цели программы. В рамках одной программы, осуществляемой в рамках повышения квалификации сотрудников службы охраны, основное внимание уделяется разнообразным вопросам, в том числе включающим вопросы, касающиеся учета гендерной проблематики. Хотя эта программа является специальной программой, разработанной для сотрудников службы охраны, она призвана служить основой для осуществления основополагающей программы, которая может содействовать удовлетворению потребностей других сотрудников Секретариата. После проведения оценки хода осуществления этой программы и внесения соответствующих коррективов предполагается, что масштабы осуществления

программы будут расширены. В поддержку согласованных выводов 1997/2 Экономического и Социального Совета и Пекинской платформы действий Управление людских ресурсов также предлагает департаментам и управлениям программу учета гендерной проблематики в основных направлениях деятельности. В настоящее время Департамент по вопросам разоружения завершает разработку своей программы повышения квалификации сотрудников по вопросам учета гендерной проблематики. В 2003 году Управление людских ресурсов также оказывало поддержку аналогичным программам, разработанным для Управления по координации гуманитарной деятельности и Экономической и социальной комиссии для Азии и Тихого океана.

G. Канцелярия Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин

69. Канцелярия Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин, в состав которой также входит координатор по вопросам, касающимся женщин, на регулярной основе отслеживает прогресс, достигнутый Организацией в деле улучшения положения женщин, в том числе достижения показателей, поставленных Генеральной Ассамблеей для обеспечения гендерной сбалансированности. Это обеспечивается на основе представления ежегодных докладов Генеральной Ассамблее и Комиссии по положению женщин. Канцелярия следит за последствиями применения разработанных стратегий, направленных на обеспечение равенства мужчин и женщин, и сотрудничает с Управлением людских ресурсов в разработке новых стратегий и политики в целях повышения степени представленности женщин, особенно на руководящих уровнях как в местах службы, так и в рамках миротворческих миссий. С этой целью Канцелярия представляет соответствующие перечни женщин для включения в список видных деятелей. Канцелярия участвует в проведении обзора планов действий в области людских ресурсов. Канцелярия Специального советника сотрудничает с координаторами из департаментов, занимающихся женской проблематикой по вопросам, касающимся возможностей в области улучшения положения женщин в их департаментах или управлениях. Канцелярия Специального советника также взаимодействует с руководителями департаментов и организаций системы Организации Объединенных Наций, с тем чтобы доводить до их сведения фамилии женщин-кандидатов на заполнение должностей руководящего и директивного уровней. Канцелярия оказывает консультативную помощь сотрудникам из числа женщин по вопросам, касающимся выбора карьеры путем рассмотрения вариантов, касающихся продвижения по службе, назначения на должность, объявления и заполнения образующихся вакансий. Она также оказывает консультативную помощь женщинам на всех уровнях, стремящимся получить работу в Секретариате или в системе Организации Объединенных Наций. Квартальный бюллетень «Network», широко распространяемый в рамках и за пределами системы Организации Объединенных Наций и размещенный на веб-сайте, содержит обновленную информацию по вопросам, касающимся улучшения положения женщин и стратегий, применяемых организациями системы Организации Объединенных Наций в целях достижения показателей гендерной сбалансированности, установленных Генеральной Ассамблеей.

70. Канцелярия Специального советника участвует в работе центральных контрольных органов, о которых говорилось выше, точно так же, как и в работе бывших комитетов по назначениям и повышениям в должности в Центральных учреждениях, и оказывает помощь в обеспечении того, чтобы кандидатам из числа женщин уделялось серьезное и равное внимание. Канцелярия Специального советника следит за соотношением мужчин и женщин во всех категориях и на должностях всех классов и координирует в сотрудничестве с департаментами/управлениями вопросы, касающиеся прогресса в достижении показателей гендерной сбалансированности.

71. Канцелярия и Координатор оказывают содействие в урегулировании жалоб, консультативную помощь и выносят рекомендации сотрудникам из числа женщин. Хотя большинство случаев касаются вопросов повышения в должности многие сотрудники обращаются с просьбой об оказании помощи по вопросам, касающимся их предусмотренного контрактом статуса в связи с переводом или сокращением численности персонала, а также переводами по семейным причинам и в связи с наймом на работу супруга; вопросам, касающимся дел, рассматриваемых в рамках правовой системы и домогательств на рабочем месте, включая злоупотребление служебным положением и сексуальные домогательства. Предпринимая усилия по оказанию помощи и урегулированию таких проблем, Канцелярия Специального советника осуществляет свою деятельность в консультации с Управлением людских ресурсов, Управлением омбудсмена, Консультантом персонала, Группой консультантов, административными канцеляриями и руководящими сотрудниками из соответствующих департаментов/управлений в Центральных учреждениях и на местах и другими заинтересованными сторонами. Такие беседы носят конфиденциальный характер и проводятся в соответствии с положениями административной инструкции ST/AI/379, озаглавленной «Процедуры рассмотрения случаев сексуальных домогательств», и Правилами и положениями о персонале Организации Объединенных Наций.

VI. Выводы и меры

72. В своем докладе, озаглавленном «Укрепление Организации Объединенных Наций: программа дальнейших преобразований» (A/57/387), Генеральный секретарь вновь подтвердил свое обязательство содействовать достижению показателя гендерной сбалансированности 50/50 в Секретариате Организации Объединенных Наций. Обеспечение широкого географического распределения персонала и равной представленности женщин и мужчин в Секретариате будет и впредь оставаться постоянной приоритетной целью Генерального секретаря.

73. Настоящий доклад свидетельствует о том, что в рамках системы Организации Объединенных Наций не наблюдается заметного улучшения положения женщин — в некоторых категориях и на некоторых уровнях должностей, — несмотря на постоянную приверженность Генеральной Ассамблеи и Генерального секретаря делу достижения показателя гендерной сбалансированности, составляющего 50/50. Несмотря на увеличение численности сотрудников в некоторых категориях, в период с 1 июля 2002 года по 30 июня 2003 года существенного роста общего показателя представленности женщин не наблюдалось.

74. Обзор за десятилетний период (1993–2003 годы) должностей, подлежащих географическому распределению, свидетельствует о неуклонном прогрессе. Однако нынешний показатель представленности женщин, составляющий 41,8 процента, по-прежнему ниже целевого показателя гендерной сбалансированности, составляющего 50/50. Второй год подряд темпы повышения этого показателя были ниже годовых темпов повышения, в прошлом составлявших 1 процент. Особую озабоченность вызывает медленный прогресс за пятилетний период (1998–2003 годы) в категории специалистов и выше, в которой сотрудники имеют назначения сроком на один год или на более продолжительный период, а показатель представленности женщин составляет 35,6 процента, что ниже показателя, достигнутого в 2000 году. В этой категории сотрудников по-прежнему набирается больше мужчин по сравнению с женщинами и они чаще, чем женщины, получают повышения по службе и назначаются на должности более высокого уровня. Решение Генеральной Ассамблеи о том, что на женщин должно приходиться 50 процентов назначений, выполнено не было.

75. Канцелярия Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин в сотрудничестве с Департаментом по вопросам управления, Управлением людских ресурсов и другими соответствующими управлениями и департаментами продолжит анализ причин, по которым Организация не смогла достигнуть показателей гендерной сбалансированности. Кроме того, усилия, направленные на достижение равенства мужчин и женщин, будут включать скоординированные усилия, предпринимаемые в целях:

- увеличения общего числа женщин, работающих в Организации и в системе Организации Объединенных Наций, на основе их набора и сохранения;
- осуществления более целенаправленных усилий по заполнению 50 процентов или большего числа образовавшихся вакансий кандидатами из числа женщин;
- увеличения числа назначений на руководящем и директивном уровнях;
- расширения масштабов профессиональной подготовки и повышения степени информированности руководителей по вопросам, касающимся гендерной сбалансированности. Предстоящий выход в отставку сотрудников категории специалистов и на должностях директоров в период 2003–2006 годов предоставляет еще одну важную возможность для ускорения прогресса в деле обеспечения равенства мужчин и женщин.

76. В рамках нового цикла осуществления планов действий в области людских ресурсов применяется более целенаправленный подход в вопросах оказания помощи департаментам/управлениям по достижению общего показателя равного соотношения мужчин и женщин (50/50) вместе с конкретными показателями увеличения количества женщин, нанимаемых на работу и повышаемых в должности:

- Канцелярия Специального советника в сотрудничестве с Управлением людских ресурсов будет продолжать внимательно следить за достижением показателей гендерной сбалансированности;
- Управление людских ресурсов и Канцелярия Специального советника изучают пути более эффективной интеграции департаментских координационных центров в новую кадровую систему, с тем чтобы такие координационные центры могли играть важную роль в деле периодического и постоянного наблюдения за наймом, сохранением женщин и развитием их карьеры.

77. Для точной оценки прогресса в деле достижения равенства мужчин и женщин на должностях категории специалистов и должностях более высокого уровня от системы Организации Объединенных Наций требуются сопоставимые данные. Эти меры будут включать:

- представление кадровой информации обо всех назначениях, повышении в должности и мобильности;
- своевременный сбор и представление данных.

78. Потребуется провести более углубленный анализ воздействия программы «Работа/семья»; такую необходимость подтверждают выводы последнего предварительного обследования, проведенного группой по равным правам для женщин в Организации Объединенных Наций. Для этого потребуется дополнительная информация и профессиональная подготовка персонала и руководителей программ, с тем чтобы развеять ошибочные представления о возможном воздействии программы «Работа/семья» на производительность работы и ее эффективность.

79. В целях улучшения положения женщин необходимо также предпринимать усилия, направленные на улучшение положения женщин в категории общего обслуживания, в которой они составляют большинство сотрудников. Принимаемые с этой целью меры будут включать:

- обзор должностей классов должностей при зачислении на службу применительно к сотрудникам категории общего обслуживания;
- расширение возможностей и стимулов для обеспечения междепартаментской мобильности; и
- уделение более пристального внимания вопросам расширения возможностей развития карьеры женщин в этих категориях, в частности снятие ограничений в отношении некоторых сотрудников категории общего обслуживания, имеющих право на перевод в категорию специалистов.

80. С тем чтобы сформировать группу сотрудников из числа женщин для назначения на должности более высокого уровня, необходимо наладить взаимодействие со специализированными организациями, в частности организациями ученых, экспертов в области гражданской авиации, судоходства, инженерного дела, гидрологии, метеорологии и других технических областях, а также по другим направлениям деятельности, соответствующим тематическим направлениям деятельности Секретариата и специа-

лизованных учреждений, фондов и программ системы Организации Объединенных Наций.

81. Необходимо предпринимать более активные усилия в целях выявления, набора и продвижения женщин на руководящие должности. Государства-члены могут активно содействовать этому путем:

- представления списков квалифицированных женщин;
- информирования своих граждан, особенно женщин, об имеющихся в рамках общей системы Организации Объединенных Наций вакансиях с помощью использования таких веб-сайтов, как “Galaxy” и “Women Watch” и веб-сайтов организаций системы Организации Объединенных Наций;
- поощрения граждан из числа женщин к подаче заявлений на заполнение конкретных должностей;
- более тесного сотрудничества с Организацией Объединенных Наций в целях содействия найму супругов во всех основных местах службы сотрудников Секретариата Организации Объединенных Наций и в системе Организации Объединенных Наций.

82. Генеральный секретарь по-прежнему выражает твердую приверженность делу достижения равного соотношения (50/50) мужчин и женщин на всех уровнях и во всех категориях должностей. Он уделяет первоочередное внимание достижению установленных Генеральной Ассамблеей показателей гендерной сбалансированности, особенно на должностях руководящего и директивного уровней в Секретариате.

Примечания

¹ В основу настоящего доклада положены данные, имеющиеся в период подготовки доклада.

² A/58/... (будет представлен по пункту 127).

³ Источник: Департамент операций по поддержанию мира/Управление поддержки миссий/Служба кадрового управления и поддержки/Информационная группа по вопросам управления, 28 июля 2003 года.

⁴ После завершения отчетного периода женщины были назначены на следующие должности: помощника Генерального секретаря по вопросам поддержки миссий, Департамент операции по поддержанию мира; помощника Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами, Департамент людских ресурсов.

⁵ Это увеличение, как отмечалось в предыдущих докладах, главным образом обусловлено тем, что с 2001 года сотрудники, имеющие назначения сроком на один год или на более продолжительный период в рамках миротворческих и других специальных миссий, были учтены в статистических данных. Традиционно в этой группе показатель представленности женщин на должностях категории специалистов является низким.

⁶ См. SEB/2003/HLCM/INF.3.

⁷ См. ST/SGB/2002/6.

⁸ См. ST/AI/1999/9.

⁹ См. ST/SGB/2003/4.

¹⁰ A/57/465, приложение I.

Таблица 1
Соотношение мужчин и женщин на всех должностях категории специалистов и выше со сроком назначения на один год или на более продолжительный период в Секретариате Организации Объединенных Наций с разбивкой по департаментам или управлениям и по классам должностей по состоянию на 30 июня 2003 года

Департаменты/ управление	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Всего	Процент женщин	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж			
																							М
МО			1	1																4	8	12	66,7
ФМПООН			1						1			1	4							3	4	7	57,1
ДУ/УПБС		1	3	1	2	1	9	9	13	20	11	17	5	9						44	57	101	56,4
ДУ/УЛР			1	2	2	3	7	10	14	9	4	9	4	5						32	38	70	54,3
ДОИ	1		4	1	7	9	20	13	31	28	29	41	15	27					107	119	226	52,7	
АКГС	1	1	4	3	5	2	4	1	5	6	7	1	1	1					21	23	44	52,3	
ДУ		1					3	1	6	5	4	6	3	2	3				17	18	35	51,4	
КВПНРС	1			1							1								2	2	4	50,0	
РЕГКОМ																			1	1	2	50,0	
ДЭСВ	1	1	7	3	17	10	29	26	39	39	27	27	17	17					138	123	261	47,1	
УЛВ	1	1	2	1	4	5	13	4	10	11	8	11	5	6					44	38	82	46,3	
ККООН		1	1		4		3	3	13	10	32	32	7	9	1				62	54	116	46,6	
УКГД	1		3	1	5		11	6	10	5	9	15	3	7					42	34	76	44,7	
ДГАКУ	1	1	1	2	7	7	65	36	122	84	104	92	9	13					310	234	544	43,0	
УНПООН	1		2	1	13	2	20	4	24	16	11	19	1	11					72	53	125	42,4	
УВКБ	1	1	1		2	1	8	6	21	8	15	17	10	11					59	43	102	42,2	
ЭСКЗА		1			4	1	10	5	20	6	10	11	3	8					47	33	80	41,3	
ЭКЛАК	1				5	5	14	4	32	17	15	16	16	14					83	56	139	40,3	
ЮНОВ			2		1	2	9	6	28	15	18	14	3	3					61	40	101	39,6	
УСВН	1			1	3	1	10	7	20	11	13	8	4	5					51	33	84	39,3	
УПИ	1		2				2		3	2	3	3	2	2					11	7	18	38,9	
ДВР			1	1	1	1	5	4	7	2	3	2	2	2					19	12	31	38,7	
ДПВ	4		8	1	8	4	17	12	19	11	13	11	3	8					75	47	122	38,5	
ЕЭК		1	1		5	3	14	7	22	6	18	13	8	8					68	38	106	35,9	
ЮНОГ	1		1	2	7	3	30	23	96	32	73	45	10	12					218	117	335	34,9	
ООН-Хабитат		1	2		6	2	17	4	16	7	11	9	4	6					56	29	85	34,1	
ЮНОН					1		4	2	18	8	25	15	7	3					55	28	83	33,7	

Департаменты/ управление	ЗГС		ПГС		Д-1		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Процент женщин					
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		Всего				
																			М	Ж	М	Ж
КСПГС	1				1	2	1			1					4	2	6	33,3				
ЮНЕП	1	2	32	8	49	8	61	37	60	36	6	14	3	219	106	325	32,6					
ЭКА	1		1	11	2	26	7	29	15	32	21	12	6	111	52	163	31,9					
ЭСКАТО	1		1	7	2	15	7	39	11	27	10	12	16	101	47	148	31,8					
ЮНКТАД	1	1	1	11	3	32	8	29	12	35	27	16	7	128	58	186	31,2					
ДОПМ	1	2	5	1	7	3	17	11	93	27	84	47	8	217	97	314	30,9					
ДУ/УЦВО	1	1	6	2	17	2	30	11	27	13	11	5		95	33	128	25,8					
ДОПМ/УПМ	9	18	3	19	2	35	4	95	12	269	62	343	117	68	3	5	902	273	1 175	23,2		
ЮНМОВИК				1		3	3	14	2	13	4	2		62	11	73	15,1					
КООНВБ		1		1				3	2	2				18	3	21	14,3					
Итого	32	5	35	6	88	29	225	91	598	259	1 184	544	1 078	714	315	315	4	8	3 559	1 971	5 530	35,6

Источник: Управление людских ресурсов/Состав Секретариата по состоянию на 30 июня 2003 года.

Таблица 2
Соотношение мужчин и женщин на всех должностях категории специалистов и выше, подлежащих географическому распределению, в Секретариате Организации Объединенных Наций с разбивкой по департаментам или управлениям и по классам должностей по состоянию на 30 июня 2003 года

Департаменты/ управление	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Процент женщин				
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		Всего			
																							М	Ж	М
МО									2	1											1	4	5	80,0	
ЮНМОВИК																						1	2	3	66,7
ДУ/УЛР					1	2	2	3	6	10	12	8	4	9	3	5						28	37	65	56,9
АКГС	1	1		2	3	4	2	3	1	4	3		6		1						15	19	34	55,9	
ДУ/УШПС			1		3		2	1	8	9	12	17	7	13	5	8					38	48	86	55,8	
ДОПМ	1		2		2	3	3	3	5	10	12	13	17	6	8						44	51	95	53,7	
ДУ		1			1		3	1	5	5	1	4	3	2	2						13	15	28	53,6	
УОИ	1			4	1	7	8	20	13	31	28	31	29	39	14	26					106	115	221	52,0	
КВПНРС	1			1						1						1					2	2	4	50,0	
УПИ	1															2					2	2	4	50,0	
РЕГКОМ																					1	1	2	50,0	
ДЭСВ	1	1	1	1	7	3	17	10	29	26	39	38	26	27	17	17					137	122	259	47,1	
ЮНОН							1		2	1	2	3	2	1	2						8	7	15	46,7	
ДОПМ/УПМ			1		2	1	5	2	2	12	9	10	9	4	5						35	29	64	45,3	
ООН-Хабитат		1		1	1		2	2	5	3	5	6	8	3	3						21	18	39	46,2	
УВКБ	1		1	1	1		2	1	7	6	17	8	13	15	7	9					49	39	88	44,3	
ДГАКУ	1		1	1	1	2	7	7	11	3	7	4	3	7	2						31	25	56	44,6	
УПВ	1		1	2	1	4	5	12	4	8	9	8	7	5	6						41	32	73	43,8	
УНПООН	1			2	4	1	12	15	11	8	11	8	11	1	8						43	31	74	41,9	
ДПВ	1	3		6	1	8	4	15	10	15	10	10	10	2	7						60	42	102	41,2	
ЮНОГ	1			1	1	6	3	7	3	18	5	11	12	8	11						52	35	87	40,2	
ДВО				1	1	1	1	5	4	7	2	2	2	2	2						18	12	30	40,0	
УСВН	1			1	2	1	9	6	12	8	11	5	4	5							39	26	65	40,0	
ЭСКЗА		1		1	4	1	10	5	19	4	8	10	3	7							44	29	73	39,7	
ЮНЕП	1			3	2	2	2	4	2	4	2	1	1	1							13	8	21	38,1	
УКГД	1			2	1	5		7	5	5	1	8	9	2	3						30	19	49	38,8	
ЭКЛАК	1			5	5	14	4	32	13	15	13	15	13	15	13						82	48	130	36,9	

Департаменты/ управление	ЗГС		ПГС		Д-1		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Процент женщин			
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		Всего		
																			М	Ж
ЮНОВ			2	1	2	7	6	4	5	4	2	2	23	12	35	34,3				
ЕЭК	1		1	5	3	14	7	22	6	18	10	8	68	35	103	34,0				
ЭСКАТО	1			1	7	2	13	7	34	9	19	11	85	43	128	33,6				
ФНПООН			1			1		1					2	1	3	33,3				
ЭКА	1			1	10	2	26	7	27	12	25	19	98	46	144	31,9				
ЮНКТАД	1	1	3	1	11	2	32	8	28	12	33	25	125	54	179	30,2				
КООНВБ				1		3	1	3		1			7	2	9	22,2				
ДУ/УЦВО			3	6	2	17	2	27	10	23	11	11	88	30	118	25,4				
ККООН						1							2	0	2	0,0				
КСПГС																				
Итого	19	5	13	4	53	24	137	78	312	166	437	259	325	312	156	193	1 452	1 041	2 493	41,8

Источник: Управление людских ресурсов/Состав Секретариата по состоянию на 30 июня 2003 года.

Таблица 3
Сопоставление соотношений мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше с назначениями сроком на один год или на более продолжительный период по состоянию на 30 июня 2002 года и 30 июня 2003 года

Класс должности	30 июня 2002 года				30 июня 2003 года				Процентное изменение
	Мужчины	Женщины	Процент женщин	Мужчины	Женщины	Процент женщин	Процент женщин		
ЗГС	34	4	10,5	32	5	13,5		3,0	
ПГС	35	4	10,2	35	6	14,6		4,4	
Д-2	87	25	22,3	88	29	24,8		2,5	
Д-1	228	93	28,9	225	91	28,8		-0,1	
Итого	384	126	24,7	380	131	25,6		0,9	
С-5	604	253	29,5	598	259	30,2		0,7	
С-4	1 228	563	31,4	1 184	544	31,5		0,1	
С-3	1 135	698	38,0	1 078	714	39,8		1,8	
С-2	369	352	48,8	315	315	50,0		1,2	
С-1	7	12	63,1	4	8	66,7		3,6	
Итого	3 343	1 878	36,0	3 179	1 840	36,7		0,7	
Всего	3 727	2 004	35,0	3 559	1 971	35,6		0,6	

Таблица 4
Сопоставление соотношений мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, подлежащих географическому распределению, по состоянию на 30 июня 2002 года и 30 июня 2003 года

Класс должности	30 июня 2002 года				30 июня 2003 года				Процентное изменение
	Мужчины	Женщины	Процент женщин	Женщины	Мужчины	Женщины	Процент женщин		
ЗГС	20	4	16,6	19	5	20,8	4,2		
ПГС	13	4	23,5	13	4	23,5	—		
Д-2	48	20	29,4	53	24	31,2	1,8		
Д-1	135	82	37,7	137	78	36,3	-1,4		
Итого	216	110	33,7	222	111	33,3	-0,4		
С-5	319	154	32,5	312	166	34,7	2,2		
С-4	436	271	38,3	437	259	37,2	-1,1		
С-3	336	298	47,0	325	312	49,0	2,0		
С-2	160	189	54,1	156	193	55,3	1,2		
Итого	1 251	912	42,2	1 230	930	43,1	0,9		
Всего	1 467	1 022	41,0	1 452	1 041	41,8	0,7		

Источник: Управление людских ресурсов/Состав Секретариата по состоянию на 30 июня 2003 года.

Таблица 5
Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, подлежащих географическому распределению, 1993–2003 годы (в процентах)

Класс должности	30 июня											Изменение в процентах, 1993–2003 годы
	1993 года	1994 года	1995 года	1996 года	1997 года	1998 года	1999 года	2000 года	2001 года	2002 года	30 июня 2003 года	
ЗГС	14,3	10,5	10	4,8	5,5	8,3	8,7	9,1	17,4	16,7	20,8	+6,5
ПГС	6,7	11,1	14,3	6,7	14	20	17,6	20	23,5	23,5	23,5	+16,8
Д-2	13,6	18,7	19,4	19,7	19	22	23,2	25,7	23,3	29,4	31,2	+17,6
Д-1	12,8	14,7	17,2	19,3	22	29	34,3	35,8	38,3	37,8	36,3	+23,5
С-5	21,7	24,5	28,3	27,8	33	31	31,6	33,1	32,3	32,5	34,7	+13,0
С-4	30,5	33,8	33,7	34,9	34,4	36	36,6	37,3	38,7	38,3	37,2	+6,7
С-3	37,6	39,3	39,7	40,6	42,4	42	44,3	44,7	45,2	46,9	49,1	+11,5
С-2	46,9	45,5	47,6	49,7	48	47	47,5	48,8	52,1	54,2	55,3	+8,4
С-1	85,7	100	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Итого	31,2	32,5	34,1	35,1	36,6	37	38,1	39,2	40,2	41	41,8	+10,6

Таблица 6
Показатели представленности женщин на должностях категории специалистов и выше с назначениями сроком на один год или на более продолжительный период, 1998–2003 годы (в процентах)

Класс должности	Изменение в процен- тах, 1998–2003 годы					
	30 июня 1998 года	30 июня 1999 года	30 июня 2000 года	30 июня 2001 года	30 июня 2002 года	30 июня 2003 года
ЗГС	11,1	9,4	6,5	11,8	10,5	13,5
ШГС	13	14,3	11,5	10,8	10,2	14,6
Д-2	18,8	21,6	20,8	17,9	22,3	24,8
Д-1	23,7	28,1	29,3	30,1	28,9	28,8
С-5	29,3	30	32,6	29,5	29,5	30,2
С-4	32,3	33,7	33,5	31,4	31,4	31,5
С-3	39,4	39,5	40,2	36,9	38	39,8
С-2	45,4	48,2	50,1	48	48,8	50,0
С-1	64,3	77,8	50	60,6	63,1	66,7
Итого	34,6	35,8	36,5	34,6	35	35,6

Источник: Управление людских ресурсов/Состав Секретариата по состоянию на 30 июня 2003 года.

Таблица 7
Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше в организациях системы Организации Объединенных Наций (в Центральном учреждении и других постоянных отделениях)
 по состоянию на 31 декабря 2002 года

Организация	C-1		C-2		C-3		C-4		C-5		D-1		D-2		НД*		Итого		Всего, 2002 г.	Процент женщин, декабрь 2002 г.	Процент женщин, декабрь 2001 г.	Изме- нение в про- цен- тах
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж				
ЮНИТАР	-	-	1	3	2	2	3	2	3	3	-	1	-	-	1	-	10	11	21	52,4	48	+4,4
ЮНФПА	2	3	12	28	16	17	26	33	62	48	27	14	9	5	-	2	154	150	304	49,3	49,2	+0,1
ЮНИСЕФ	6	1	79	179	205	178	375	260	240	149	72	34	24	10	3	2	1 004	813	1 817	44,7	46	-1,3
ЮНЕСКО	8	23	74	121	105	123	124	84	167	65	50	13	22	9	10	2	560	440	1 000	44	43,7	+0,3
УВКБ	1	2	33	69	100	90	87	39	42	18	31	7	3	1	1	-	298	226	524	43,1	40,1	+3,0
МПП	5	9	110	136	171	121	145	75	85	43	41	13	15	6	5	1	577	404	981	41,2	43,9	-2,7
ЮНЭЙДС	-	1	2	17	4	6	21	11	56	23	6	3	1	2	1	-	91	63	154	40,9	41,3	-0,4
ПАОЗ	2	8	24	25	26	30	148	84	57	32	1	1	2	-	9	3	269	183	452	40,5	42,5	-2,0
МФСР	5	1	7	21	9	15	27	25	45	11	10	1	3	1	4	-	110	75	185	40,5	36,5	+4,0
ВОИС	-	-	28	38	38	57	68	45	75	17	25	4	11	2	6	1	251	164	415	39,5	39,8	-0,3
ОПФПООН	-	-	1	-	9	6	9	7	5	4	2	1	1	1	1	-	28	18	46	39,1	33,3	+5,8
КМГС	-	-	-	1	2	1	2	3	1	-	2	-	1	-	-	-	8	5	13	38,5	41,2	-2,7
ПРООН	10	8	102	113	147	76	174	109	173	126	122	32	44	15	7	3	779	482	1 261	38,2	38,6	-0,4
ИМО	-	-	10	12	15	12	11	13	29	5	7	1	4	2	-	-	76	45	121	37,2	35,9	+1,3
МОТ	1	-	42	64	87	99	151	115	290	87	57	20	23	4	8	2	659	391	1 050	37,2	35,4	+1,8
Междуна- родный Суд	-	-	7	9	4	4	10	1	3	-	-	-	1	-	-	-	25	14	39	35,9	35,5	+0,4
ООН	16	43	452	430	1 193	731	1 318	581	772	268	294	100	102	29	67	9	4 214	2 191	6 405	34,2	34,4	-0,2
МЦПК	-	-	4	2	14	9	13	10	16	3	1	-	2	-	-	-	50	24	74	32,4	32,4	-
ВОЗ	1	1	54	59	100	93	282	140	419	152	124	36	46	10	9	2	1 035	493	1 528	32,3	33,1	-0,8
ЮНОПС	2	-	20	23	36	27	61	31	79	22	24	3	6	2	1	-	229	108	337	32	29,1	+2,9
БАЛОП	-	-	4	6	7	10	43	9	16	3	6	3	2	-	1	1	79	32	111	28,8	32,1	-3,3
ЦМТ	-	1	18	10	12	9	15	9	24	1	3	-	1	-	1	-	74	30	104	28,8	30,7	-1,9
МСЭ	3	6	25	16	42	40	88	15	81	14	13	1	5	0	5	-	262	92	354	26	26,5	-0,5
ЮНИДО	4	5	24	22	45	21	62	17	68	9	30	3	6	1	2	-	241	78	319	24,5	21,4	+3,1

Организация	С-1		С-2		С-3		С-4		С-5		Д-1		Д-2		НД ^а		Итого		Всего, 2002 г.	Процент женщин, декабрь 2002 г.	Изме- нение про- цен- тах 2001 г.	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж				
	Процент женщин, декабрь 2001 г.		Процент женщин, декабрь 2002 г.		Процент женщин, декабрь 2001 г.		Процент женщин, декабрь 2002 г.		Процент женщин, декабрь 2001 г.		Процент женщин, декабрь 2002 г.		Процент женщин, декабрь 2001 г.		Процент женщин, декабрь 2002 г.		Процент женщин, декабрь 2001 г.					
ФАО	1	-	53	53	141	53	92	311	92	301	48	14	36	7	10	3	973	309	1 282	24,1	24,8	+0,7
ИКАО	1	-	15	16	40	22	126	33	44	8	17	-	5	-	2	-	250	79	329	24	23	+1,0
ВМО	-	-	2	1	6	8	31	8	28	9	11	1	8	1	3	-	89	28	117	23,9	22	+1,9
ВПС	-	-	3	1	22	7	18	5	8	1	6	-	2	1	2	-	61	15	76	19,7	22,1	-2,4
МАГАТЭ	2	1	30	25	224	66	245	50	215	21	27	4	5	1	7	1	755	169	924	18,3	17,6	+0,7
УООН	-	-	2	1	6	2	9	2	9	0	6	-	5	1	1	-	38	6	44	13,6	21,1	-7,5
Итого	70	113	1 238	1 501	2 828	1 974	4 003	1 908	3 413	1 190	1 135	310	395	110	167	32	13 249	7 138	20 387	35	34,1	+0,9

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

Источник: Секретариат Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций.