



# Генеральная Ассамблея

Distr.: General  
18 September 2008  
Russian  
Original: English

## Шестидесят третья сессия

Пункт 59(а) предварительной повестки дня\*

### Улучшение положения женщин

## Улучшение положения женщин в системе Организации Объединенных Наций

### Доклад Генерального секретаря\*\*

#### *Резюме*

В ответ на резолюцию 62/137 Генеральной Ассамблеи в настоящем докладе представляется информация о положении женщин в системе Организации Объединенных Наций, включая последние статистические данные, информацию о достигнутом прогрессе и препятствиях, встретившихся в процессе обеспечения гендерного баланса, а также рекомендации в отношении ускорения прогресса. В нем содержится информация о представленности женщин в организациях и учреждениях системы Организации Объединенных Наций в период с 1 января 2005 года по 31 декабря 2007 года, а также в Секретариате Организации Объединенных Наций в период с 1 июля 2006 года по 30 июня 2008 года. В масштабах системы Организации Объединенных Наций представленность женщин на должностях категории специалистов и выше за период с декабря 2004 года по декабрь 2007 года увеличилась лишь незначительно — с 36,9 до 38,4 процента — в общей сложности на 1,5 процента, что соответствует среднегодовому росту в размере 0,5 процента. В Секретариате процентная доля сотрудников-женщин на должностях категории специалистов и выше за период с 1 июля 2006 года по 30 июня 2008 года возросла весьма незначительно — на 0,2 процента (с 37,4 до 37,6 процента). К числу проблем, с которыми сталкиваются организации системы Организации Объединенных Наций в контексте обеспечения гендерного баланса, относятся следующие: неадекватные механизмы подотчетности, контроля и обеспечения выполнения принимаемых решений; отсутствие специальных мер обеспечения гендерного равенства; слабый уровень интеграции систем координаторов; вялое воплощение в жизнь механизмов гибкого графика работы и более высокий показатель выбытия среди

\* A/63/150 и Согг.1.

\*\* Настоящий доклад был представлен с задержкой по причине отсутствия последних статистических данных.



женщин по сравнению с мужчинами. Рекомендации по ускорению прогресса в этой области включают мобилизацию стимулирующей поддержки руководителей старшего звена, усиление контроля и подотчетности, а также более последовательное проведение в жизнь существующих стратегий. Несмотря на повышение уровня осведомленности о необходимости выполнения задачи обеспечения гендерного равенства, обращение вспять замедлительной тенденции и нахождение путей к достижению паритета мужчин и женщин требует самых безотлагательных и интенсивных действий.

## Содержание

	<i>Стр.</i>
I. Введение .....	9
II. Обновленная статистическая информация о прогрессе в деле расширения представленности сотрудников-женщин в категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций .....	10
A. Представленность женщин на должностях категории специалистов и выше, имеющих назначения сроком на один год или на более продолжительный период .....	10
B. Повышения в должности, назначения и прекращение службы в категории специалистов и выше .....	12
III. Возникшие трудности в деле обеспечения гендерного баланса в системе Организации Объединенных Наций .....	17
A. Основные препятствия для обеспечения равного количества мужчин и женщин на должностях классов С-4–Д-2 .....	17
B. Таблица статистического гендерного учета .....	18
C. Собеседования при увольнении .....	18
IV. Рекомендации в отношении ускорения прогресса в системе Организации Объединенных Наций .....	19
A. Обзор по вопросу гендерного баланса в системе Организации Объединенных Наций Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) .....	19
B. Доклад Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по вопросу о гармоничном совмещении производственных и семейных обязанностей в организациях системы Организации Объединенных Наций .....	20
C. Межучрежденческая сеть по положению женщин и равенству полов .....	22
D. Совещание Группы экспертов по вопросу о мерах для ускорения улучшения положения женщин в системе Организации Объединенных Наций .....	23
E. Примеры наиболее эффективной деятельности по обеспечению гендерного баланса в системе Организации Объединенных Наций .....	28
V. Ответственность и подотчетность Управления людских ресурсов Секретариата и Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций в вопросах обеспечения гендерного баланса .....	31
VI. Обновленная статистическая информация о прогрессе в деле расширения представленности сотрудников-женщин в Секретариате .....	33
A. Представленность женщин на должностях категории специалистов и выше, имеющих назначения сроком на один год или на более продолжительный период .....	33
B. Тенденции в отношении представленности женщин среди сотрудников категории специалистов и выше, имеющих назначения сроком на один год или на более продолжительный период, 1998–2008 годы .....	36
C. Назначения, повышения в должности, горизонтальный перевод сотрудников категории специалистов и выше, имеющих назначения сроком на один год или на более продолжительный период, и прекращение ими службы .....	37

D.	Система отбора персонала для должностей категории специалистов и класса Д-1 . . . . .	42
E.	Сотрудники миссий в поддержку мира, осуществляемых под руководством Департамента операций по поддержанию мира . . . . .	45
F.	Представленность женщин на должностях категории специалистов, требующих специальной лингвистической подготовки . . . . .	46
G.	Представленность женщин на должностях категории экспертов . . . . .	46
H.	Распределение сотрудников по признаку пола в категории полевой службы . . . . .	47
I.	Распределение сотрудников по признаку пола в категории общего обслуживания и смежных категориях . . . . .	47
VII.	Достигнутый прогресс, встретившиеся трудности и предлагаемые рекомендации в отношении обеспечения гендерного баланса в Секретариате . . . . .	48
A.	Решения и соответствующие меры Комитета по вопросам политики Генерального секретаря . . . . .	48
B.	Департамент операций по поддержанию мира/Департамент полевой поддержки . . . . .	50
C.	Недопущение дискриминации, преследований, включая сексуальные домогательства, а также злоупотребления властью на работе . . . . .	51
D.	Обучение кадров и развитие карьеры . . . . .	51
E.	Трудоустройство супругов . . . . .	52
F.	Неформальные препятствия . . . . .	52
G.	Рекомендации . . . . .	53
VIII.	Выводы . . . . .	54

## Таблицы

1.	Сопоставление показателей представленности мужчин и женщин среди сотрудников на должностях категории специалистов и выше, имеющих назначения сроком на один год или на более продолжительный период, в системе Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2004 года и на 31 декабря 2007 года . . . . .	11
2.	Процентный показатель представленности сотрудников-женщин на должностях категории специалистов и выше в организациях системы Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2004 года и 31 декабря 2007 года . . . . .	12
3.	Показатели повышения в должности с разбивкой по мужчинам и женщинам и по классам должностей в категории специалистов и выше в организациях системы Организации Объединенных Наций, 1 января 2005 года — 31 декабря 2007 года . . . . .	13
4.	Назначения с разбивкой по мужчинам и женщинам и по классам должностей в категории специалистов и выше в организациях системы Организации Объединенных Наций, 1 января 2005 года — 31 декабря 2007 года . . . . .	14
5.	Прекращение службы женщинами на должностях категории специалистов и выше с разбивкой по типу, категории и полу в период с 1 января 2005 года по 31 декабря 2007 года . . . . .	16
6.	Сопоставление показателей распределения сотрудников по признаку пола на должностях категории специалистов и выше, имеющих назначения сроком на один год или на более продолжительный период, в Секретариате Организации Объединенных Наций по состоянию на 30 июня 2006 года и на 30 июня 2008 года . . . . .	34

7. Количество департаментов и управлений, насчитывающих 20 или более сотрудников категории специалистов, с процентной разбивкой по показателю женщин, имеющих назначения сроком на один год или на более продолжительный период, в Секретариате Организации Объединенных Наций по состоянию на 30 июня 2006 года и на 30 июня 2008 года . . . . .	35
8. Тенденции в отношении представленности женщин среди сотрудников категории специалистов и выше, имеющих назначения сроком на один год или на более продолжительный период, в Секретариате Организации Объединенных Наций, 30 июня 1998 года — 30 июня 2008 года . . . . .	36
9. Назначения с разбивкой по полу и классу на должности категории специалистов и выше в Секретариате Организации Объединенных Наций в период с 1 июля 2006 года по 30 июня 2008 года . . . . .	38
10. Тенденции в назначении женщин на должности категории специалистов и выше в Секретариате Организации Объединенных Наций, июль 1998 года — июнь 2008 года . . . . .	38
11. Повышение в должности с разбивкой по полу и классу должностей категории специалистов и выше в Секретариате Организации Объединенных Наций, 1 июля 2006 года — 30 июня 2008 года . . . . .	39
12. Переводы с разбивкой по полу и классу должностей категории специалистов и выше в Секретариате Организации Объединенных Наций, 1 июля 2006 года — 30 июня 2008 года . . . . .	40
13. Прекращение службы женщинами на должностях категории специалистов и выше с разбивкой по типу, категории и полу в Секретариате Организации Объединенных Наций, 1 июля 2006 года — 30 июня 2008 года . . . . .	41
14. Распределение мужчин и женщин среди всех кандидатов на вакансии в категории специалистов и выше на каждом этапе процесса отбора персонала в системе «Гэлакси» в Секретариате Организации Объединенных Наций, 1 июля 2006 года — 30 июня 2008 года . . . . .	43
15. Все сотрудники категории экспертов в Секретариате Организации Объединенных Наций, 30 июня 2006 года — 30 июня 2008 года . . . . .	47

#### Приложения

I. Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше в организациях системы Организации Объединенных Наций в Центральных учреждениях, других постоянных отделениях и проектах по состоянию на 31 декабря 2007 года . . . . .	57
II. Соотношение мужчин и женщин на должностях (контракты серии 100 и серии 300) категории специалистов и выше в Секретариате Организации Объединенных Наций с разбивкой по департаментам/подразделениям и классу должности, по состоянию на 30 июня 2008 года . . . . .	59

## Сокращения

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

КГС	Канцелярия Генерального секретаря
ИКАО	Международная организация гражданской авиации
КВПНРМ	Канцелярия Высокого представителя по наименее развитым странам, развивающимся странам, не имеющим выхода к морю, и малым островным развивающимся государствам
ККООН	Компенсационная комиссия Организации Объединенных Наций
КМГС	Комиссия по международной гражданской службе
МАГАТЭ	Международное агентство по атомной энергии
МОТ	Международная организация труда
МС	Международный Суд
МСЭ	Международный союз электросвязи
МУЦ-МОТ	Международный учебный центр Международной организации труда
МФСР	Международный фонд сельскохозяйственного развития
ООН-Хабитат	Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам
ОПФПООН	Секретариат Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций и Пенсионный комитет персонала Организации Объединенных Наций
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
УВКБ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев
УВКПЧ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека
УКГВ	Управление по координации гуманитарных вопросов
УООН	Университет Организации Объединенных Наций
УОООН	Управление омбудсмана Организации Объединенных Наций
УПВ	Управление по правовым вопросам
УСВН	Управление служб внутреннего надзора
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций
ФМПООН	Фонд международного партнерства Организации Объединенных Наций
ЦМТ	Центр по международной торговле ЮНКТАД/ВТО
ЭКА	Экономическая комиссия для Африки

---

ЭКЛАК	Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна
ЭСКАТО	Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана
ЭСКЗА	Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии
ЮНЕП	Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
ЮНИДО	Организация Объединенных Наций по промышленному развитию
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций
ЮНИТАР	Учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций
ЮНКТАД	Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию
ЮНМОВИК	Комиссия Организации Объединенных Наций по наблюдению, контролю и инспекциям
ЮНОВ	Отделение Организации Объединенных Наций в Вене
ЮНОГ	Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве
ЮНОДК	Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности
ЮНОН	Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби
ЮНОПС	Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов
ЮНФПА	Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения
ЮНЭЙДС	Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу



## I. Введение

1. В настоящем докладе, который представляется во исполнение резолюции 62/137 Генеральной Ассамблеи от 14 февраля 2008 года, содержится информация о положении женщин в системе Организации Объединенных Наций, включая последние статистические данные, информацию о достигнутом прогрессе и о встречающихся препятствиях в деятельности по обеспечению гендерного баланса, рекомендации в отношении ускорения прогресса и обеспечения должной ответственности и подотчетности Управления людских ресурсов Секретариата и секретариата Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций в плане содействия достижению гендерного баланса. **Информация о количестве и процентной доле женщин и об их функциях и гражданстве в системе Организации Объединенных Наций будет представлена государствам-членам в устном докладе, который Генеральный секретарь сделает в ходе пятидесятой третьей сессии Комиссии по положению женщин в марте 2009 года, и с ней можно ознакомиться на веб-сайте Управления Специального советника по гендерным вопросам (УССГВ) ([www.un.org/womenwatch/osagi/fp](http://www.un.org/womenwatch/osagi/fp)). Информация о положении женщин в организациях системы Организации Объединенных Наций за период с 1 января 2005 года по 31 декабря 2007 года и в Секретариате за период с 1 июля 2006 года по 30 июня 2008 года включена в разделы II–IV и разделы VI и VII, соответственно. Выводы, содержащиеся в разделе VIII, относятся как к системе Организации Объединенных Наций, так и к Секретариату.**

2. В своей резолюции 62/137 Генеральная Ассамблея выразила серьезную озабоченность тем, что неотложная цель обеспечения равной представленности мужчин и женщин в системе Организации Объединенных Наций, особенно на руководящем и директивном уровнях, при полном соблюдении принципа справедливого географического распределения не достигнута и что уровень представленности женщин в системе Организации Объединенных Наций остается почти неизменным. Ассамблея «просила Генерального секретаря проанализировать и активизировать свои усилия для обеспечения прогресса в достижении цели соотношения 50/50 между мужчинами и женщинами на всех уровнях в Секретариате и во всей системе Организации Объединенных Наций... и обеспечить ответственность руководителей и департаментов за выполнение заданий по достижению равного соотношения полов (резолюция 62/137, пункт 24)».

3. В той же резолюции Ассамблея настоятельно призвала государства-члены находить и регулярно представлять для назначения на должности в системе Организации Объединенных Наций больше кандидатов из числа женщин, особенно на должности более высокого управленческого и директивного уровня.

## **II. Обновленная статистическая информация о прогрессе в деле расширения представленности сотрудников-женщин в категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций**

4. В пункте 27 своей резолюции 62/137 Генеральная Ассамблея просила представлять последние статистические данные. Во исполнение этого пожелания Управление Специального советника по гендерным вопросам и вопросам улучшения положения женщин просило организации системы Организации Объединенных Наций представить самые последние данные. Соответствующая информация была получена от всех 31 организации системы Организации Объединенных Наций (см. приложение I). Хотя такая информация уже представлялась в предыдущем докладе (A/61/318), в настоящем докладе проводится сопоставление данных по состоянию на 31 декабря 2004 и 31 декабря 2007 годов. В тех случаях, когда показатели представляются в первый раз (повышения в должности, назначения и прекращение службы), рассматриваемый период составлял 1 июня 2005 года — 31 декабря 2007 года.

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

5. За трехгодичный отчетный период представленность женщин на должностях категории специалистов и выше в организациях системы Организации Объединенных Наций возросла на 1,5 процента — с 36,9 процента до 38,4 (см. таблицу 1). Более высокие результаты были достигнуты по должностям класса D-1 и выше, на которых представленность женщин за этот трехгодичный период возрастала почти на 1 процент в год. По состоянию на 31 декабря 2007 года женщины составляли 27 процентов от общей численности сотрудников класса D-1 и выше по сравнению с 23,7 процента по состоянию на 31 декабря 2004 года. Небольшое увеличение в размере 1,1 процента было зафиксировано по должностям классов C-1–C-5, на которых в декабре 2007 года женщины составляли 39,6 процента по сравнению с 38,5 процента по состоянию на декабрь 2004 года. Самое большое увеличение в размере 3,1 процента было достигнуто на должностях класса C-5, на которых общее число женщин в 2007 году составило 30,9 процента. Даже хотя процентная доля женщин на должностях классов C-1 и C-2 снизилась, гендерный баланс сохранится, поскольку показатель представленности женщин на должностях этих классов превышал установленный уровень 50/50.

Таблица 1  
**Сопоставление показателей представленности мужчин и женщин среди сотрудников на должностях категории специалистов и выше, имеющих назначения сроком на один год или на более продолжительный период, в системе Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2004 года и на 31 декабря 2007 года**

Класс должности	31 декабря 2004 года			31 декабря 2007 года			Изменение процентного показателя (2004–2007 годы)
	Мужчины	Женщины	Процентная доля женщин	Мужчины	Женщины	Процентная доля женщин	
НД <sup>a</sup>	177	49	21,7	178	57	24,3	2,6
Д-2	422	125	22,9	402	134	25,0	2,1
Д-1	1 242	399	24,3	1 250	486	28,0	3,7
<b>Итого</b>	<b>1 841</b>	<b>573</b>	<b>23,7</b>	<b>1 830</b>	<b>677</b>	<b>27,0</b>	<b>3,3</b>
С-5	3 689	1 420	27,8	3 576	1 597	30,9	3,1
С-4	4 446	2 275	33,8	4 789	2 745	36,4	2,6
С-3	3 178	2 388	42,9	3 687	2 841	43,5	0,6
С-2	1 244	1 670	57,3	1 189	1 481	55,5	-1,8
С-1	111	171	60,6	65	76	53,9	-6,7
<b>Итого</b>	<b>12 668</b>	<b>7 924</b>	<b>38,5</b>	<b>13 306</b>	<b>8 740</b>	<b>39,6</b>	<b>1,1</b>
<b>Всего</b>	<b>14 509</b>	<b>8 497</b>	<b>36,9</b>	<b>15 136</b>	<b>9 417</b>	<b>38,4</b>	<b>1,5</b>

Источник: секретариат Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (2004 год). Информация представлена организациями системы Организации Объединенных Наций (2007 год).

<sup>a</sup> НД означает «неклассифицированные» должности, например, заместитель Генерального секретаря, помощник Генерального секретаря, заместитель Генерального директора, помощник Генерального директора, Генеральный директор, Генеральный секретарь.

6. Из 31 организации системы Организации Объединенных Наций, которые представили данные, в 2007 году лишь две добились общей равной представленности мужчин и женщин на должностях категории специалистов, а в семи организациях женщины на должностях этого класса в 2007 году составляли менее 30 процентов.

Таблица 2  
**Процентный показатель представленности сотрудников-женщин на должностях категории специалистов и выше в организациях системы Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2004 года и 31 декабря 2007 года**

Процентный показатель представленности сотрудников-женщин	31 декабря 2004 года	31 декабря 2007 года	Организации и учреждения, 2007 год
50 или выше	2	2	ЮНФПА, ЮНИТАР
40–49	9	9	МФСР, МС, МОТ, ВМО, ЮНЭЙДС, ЮНЕСКО, ЮНИСЕФ, ЮНВТО, ВОИС
30–39	10	13	ИКАО, КМГС, ЦМТ, МУЦ-МОТ, МСЭ, ПАОЗ, Организация Объединенных Наций, УВКБ, ПРООН, ОПФПООН, БАПОР, ВПП, ВОЗ
ниже 30	10	7	ФАО, МАГАТЭ, ЮНИДО, ЮНОПС, УООН, ВПС, ВМО
<b>Всего</b>	<b>31</b>	<b>31</b>	

*Источник:* секретариат Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (2004 год). Информация представлена организациями системы Организации Объединенных Наций (2007 год).

7. Показатель пропорциональной представленности женщин среди координаторов-резидентов Организации Объединенных Наций по всему миру по сравнению с предыдущим отчетным периодом (см. A/61/318, пункт 7) сократился с 32,5 процента до нынешнего показателя 30,8 процента, что свидетельствует об обращении вспять существовавшей на протяжении предыдущего отчетного периода значительной повышательной тенденции. Наряду со снижением процентного показателя представленности женщин среди координаторов-резидентов в Европе и Содружестве Независимых Государств (СНГ), Африке и Азии, отмечалось увеличение по этой линии в арабских государствах и Латинской Америке и Карибском бассейне. Самое большое сокращение, на 16,2 процента, было зарегистрировано в Европе и СНГ, за которым следовали Африка и Азиатско-Тихоокеанский регион, сокращение в которых составило, соответственно, 7,8 и 6,5 процента. И наоборот, в арабских государствах и Латинской Америке и Карибском бассейне пропорциональная представленность женщин среди координаторов-резидентов возросла, соответственно, на 13,7 и 13,6 процента. Самым высоким показателем представленности женщин среди координаторов-резидентов является показатель в Азиатско-Тихоокеанском регионе — 36,4 процента, а самым низким — в Европе и СНГ (25 процентов).

## **В. Повышения в должности, назначения и прекращение службы в категории специалистов и выше**

### **1. Повышения в должности в категории специалистов и выше**

8. Данные о повышениях в должности, назначениях и прекращении службы в системе Организации Объединенных Наций представляются в настоящем докладе впервые и охватывают трехгодичный период с 1 января 2005 года по

31 декабря 2007 года. Цель обеспечения гендерного паритета в общем показателе повышений в должности в 29 организациях системы Организации Объединенных Наций, которые представили данные за трехгодичный период 2005–2007 годов<sup>1</sup>, была достигнута лишь по должностям классов С-2 и С-3.

9. В течение отчетного периода из общего показателя повышения в должности в классах С-2–Д-1 на женщин приходилось 44,8 процента (2051 из 4583) (см. таблицу 3). Из общего числа повышений в должности до класса С-3 на женщин приходилось 52,7 процента, а по классу С-5 — лишь 36,7 процента. На уровне Д-1 разница была еще более разительной, и из общего числа сотрудников, которые получали повышение в должности, женщины составляли лишь 33,6 процента.

Таблица 3

**Показатели повышения в должности с разбивкой по мужчинам и женщинам и по классам должностей в категории специалистов и выше в организациях системы Организации Объединенных Наций, 1 января 2005 года — 31 декабря 2007 года**

<i>Класс должности</i>	<i>Мужчины</i>	<i>Женщины</i>	<i>Всего</i>	<i>Процентная доля женщин</i>
Д-1	302	153	455	33,6
<b>Итого по классу Д</b>	<b>302</b>	<b>153</b>	<b>455</b>	<b>33,6</b>
С-5	717	416	1 133	36,7
С-4	870	689	1 559	44,2
С-3	508	565	1 073	52,7
С-2	135	228	363	62,8
<b>Итого по классу С</b>	<b>2 230</b>	<b>1 898</b>	<b>4 128</b>	<b>46,0</b>
<b>Всего</b>	<b>2 532</b>	<b>2 051</b>	<b>4 583</b>	<b>44,8</b>

*Источник:* представленная организациями системы Организации Объединенных Наций информация (2007 год).

## 2. Назначения в категории специалистов и выше

10. Полученные от 30 организаций системы Организации Объединенных Наций<sup>2</sup> данные, охватывающие трехгодичный период с 1 января 2005 года по 31 декабря 2007 года, свидетельствуют о том, что цель обеспечения равной представленности мужчин и женщин по всем назначениям (прием на работу внешних кандидатов) была достигнута лишь по должностям класса С-2. В те-

<sup>1</sup> Из 31 организации данные представили следующие: ФАО, МАГАТЭ, ИКАО, МУЦ-МОТ, МС, МФСР, МОТ, ИМО, ЦМТ, МСЭ, ПАОЗ, Организация Объединенных Наций, ЮНЭЙДС, ПРООН, ЮНФПА, УВКБ, ЮНЕСКО, ЮНИСЕФ, ЮНИДО, ЮНИТАР, ОПФПООН, ЮНОПС, БАПОР, ЮНВТО, ВПС, ВПП, ВОЗ, ВОИС, ВМО.

<sup>2</sup> Из 31 организации данные представили следующие: ФАО, МАГАТЭ, ИКАО, МУЦ-МОТ, МС, МФСР, МОТ, ИМО, ЦМТ, МСЭ, ПАОЗ, Организация Объединенных Наций, ЮНЭЙДС, ПРООН, ЮНФПА, УВКБ, ЮНЕСКО, ЮНИСЕФ, ЮНИДО, ЮНИТАР, ОПФПООН, ЮНОПС, БАПОР, УООН, ЮНВТО, ВПС, ВПП, ВОЗ, ВОИС, ВМО.

чение отчетного периода от общего числа принимаемых на работу внешних кандидатов в диапазоне от класса С-2 до неклассифицированных должностей женщины составляли 40,8 процента (2245 из 5501) (см. таблицу 4). Женщины составляли 41,9 процента (2068 из 4933) принимаемых на работу внешних кандидатов по должностям классов С-2–С-5 по сравнению с показателем 31,2 процента (177 из 568) по должностям класса Д-1 и выше. Самый низкий показатель приема на работу женщин отмечался по неклассифицированным должностям — 25 процентов (28 из 112).

Таблица 4

**Назначения с разбивкой по мужчинам и женщинам и по классам должностей в категории специалистов и выше в организациях системы Организации Объединенных Наций, 1 января 2005 года — 31 декабря 2007 года**

Класс должности	Мужчины	Женщины	Всего	Процентная доля женщин
НД <sup>а</sup>	84	28	112	25,0
Д-2	107	42	149	28,2
Д-1	200	107	307	34,9
<b>Итого по классу Д</b>	<b>391</b>	<b>177</b>	<b>568</b>	<b>31,2</b>
С-5	660	307	967	31,7
С-4	951	539	1 490	36,2
С-3	845	661	1 506	43,9
С-2	409	561	970	57,8
<b>Итого по классу С</b>	<b>2 865</b>	<b>2 068</b>	<b>4 933</b>	<b>41,9</b>
<b>Всего</b>	<b>3 256</b>	<b>2 245</b>	<b>5 501</b>	<b>40,8</b>

*Источник:* информация, представленная организациями системы Организации Объединенных Наций (2007 год).

<sup>а</sup> НД означает «неклассифицированные» должности, например, заместитель Генерального секретаря, помощник Генерального секретаря, заместитель Генерального директора, помощник Генерального директора, Генеральный директор, Генеральный секретарь.

### 3. Прекращение службы в категории специалистов и выше

11. В 29 организациях системы Организации Объединенных Наций, которые представили данные за трехгодичный период 1 января 2005 года — 31 декабря 2007 года<sup>3</sup>, в общей сложности прекратили службу 7443 сотрудника, и 40 процентов среди них приходилось на женщин (2975 из 7443) (см. таблицу 5). С разбивкой по классам должностей женщины составляли 23,6 процента от об-

<sup>3</sup> Из 31 организации данные представили следующие: ФАО, МАГАТЭ, ИКАО, МУЦ-МОТ, МС, МФСР, МОТ, ИМО, ЦМТ, МСЭ, ПАОЗ, Организация Объединенных Наций, ПРООН, ЮНФПА, УВКБ, ЮНЕСКО, ЮНИСЕФ, ЮНИДО, ЮНИТАР, ОПФПООН, ЮНОПС, УООН, БАПОР, ЮНВТО, ВПС, ВПП, ВОЗ, ВОИС, ВМО.

шего числа прекративших службу сотрудников уровня Д-1 и выше (179 из 757) и 41,8 процента по категории специалистов (2796 из 6686).

12. Тремя основными причинами прекращения службы женщинами были истечение срока действия контракта (1702 из 3969), выход в отставку (534 из 1241) и уход на пенсию (382 из 1339). По группе прекращающих службу в связи с истечением срока контракта женщины составляли 42,9 процента от общего числа сотрудников, контракты которых истекали в период 2005–2007 годов. Если быть более точным, женщины составляли 20,9 процента от общего количества сотрудников с истекшим сроком контрактов на должностях категории Д-1 и выше (31 из 148) и 43,7 процента — по категории специалистов (1671 из 3821). Поэтому для увеличения представленности женщин в организациях необходимо прилагать активные усилия по повторному набору квалифицированных специалистов-женщин из числа сотрудников, прекративших службу в силу истечения срока действия контракта.

13. По группе сотрудников, выходявших в отставку, женщины за отчетный период составляли 43 процента от общего числа таких сотрудников. На женщин приходилось 19,8 процента от общего числа выходов в отставку сотрудников категории Д-1 и выше (20 из 101) и 45,1 процента по категории специалистов (514 из 1140). Столь значительная доля выходящих в отставку женщин требует детального анализа основополагающих причин такого шага, с тем чтобы принимать меры по сохранению женщин в системе.

14. Женщины составляли 28,5 процента от общего числа сотрудников, которые ушли на пенсию в течение периода 2005–2007 годов. Этот низкий пропорциональный показатель неизменно прослеживался по всем классам должностей, и женщины составляли 21,3 процента от общего числа ушедших на пенсию сотрудников класса Д-1 и выше (78 из 367) и 31,3 процента по категории специалистов (304 из 972). И наоборот, среди всех ушедших на пенсию мужчины составляли 71,5 процента (957 из 1339), а 78,7 процента среди вышедших на пенсию — сотрудники категории Д-1 и выше (289 из 367) и 68,7 процента — сотрудники категории специалистов (668 из 972). Такое положение создает возможности для более широкого найма женщин, с тем чтобы активизировать процесс достижения гендерного паритета в целом и по должностям категории Д-1 и выше в частности.

15. Что касается сообщений о 13 случаях увольнения за неподобающее поведение, то ни к одному из них не была причастна женщина. Однако из 18 случаев увольнения в дисциплинарном порядке 5 уволенных составляли женщины. С другой стороны, следует отметить, что на женщин приходилось 54,5 процента от общего числа сотрудников, прекративших службу по состоянию здоровья (18 из 33), 54,7 процента от общего числа сотрудников, должности которых были упразднены (29 из 53) и 50 процентов из тех, кто бросил работу (3 из 6).

16. По статистической группе выбытия сотрудников на женщин приходилось более высокая доля, чем на мужчин, из чего явствовало, что в течение отчетного периода систему покидало больше женщин, чем мужчин. По состоянию на 31 декабря 2004 года в системе насчитывалось в общей сложности

22 792 сотрудника<sup>4</sup>, в том числе 14 382 мужчины и 8410 женщин. В течение периода с 1 января 2005 года по 31 декабря 2007 года службу прекратили 4468 мужчин и 2975 женщин в категории специалистов, что составляет годовой показатель выбытия сотрудников 10,4 процента и 11,8 процента, соответственно. За вычетом пенсионеров службу прекратили 3511 мужчин и 2593 женщины в категории специалистов, что соответствует годовому показателю выбытия сотрудников 8,1 и 10,3 процента, соответственно.

Таблица 5

**Прекращение службы женщинами на должностях категории специалистов и выше с разбивкой по типу, категории и полу в период с 1 января 2005 года по 31 декабря 2007 года**

Причина прекращения службы	ЗГС			ПГС			Д			С			Общее число женщин	Всего	Процентная доля женщин
	М	Ж	Итого	М	Ж	Итого	М	Ж	Итого	М	Ж	Итого			
Уход с должности	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	6	3	6	50,0
Упразднение должности	0	0	0	0	0	0	1	1	2	23	28	51	29	53	54,7
Увольнение по согласованию с администрацией	2	0	2	0	0	0	34	22	56	143	93	236	117	296	39,5
Истечение срока действия контракта	16	1	17	9	5	14	92	25	117	2 150	1 671	3 821	1 702	3 969	42,9
Смерть	2	0	2	0	0	0	4	3	7	32	10	42	13	51	25,5
Увольнение за неподобающее поведение	0	0	0	0	0	0	1	0	1	12	0	12	0	13	0,0
Межведомственное командирование	0	0	0	0	0	0	5	4	9	22	25	47	29	56	51,8
Межведомственный перевод	2	0	2	1	0	1	16	11	27	125	96	221	107	251	42,6
Выход в отставку	4	1	5	6	4	10	71	15	86	626	514	1 140	534	1 241	43,0
Уход на пенсию	7	1	8	24	3	27	258	74	332	668	304	972	382	1 339	28,5
Увольнение в дисциплинарном порядке	0	0	0	0	0	0	3	1	4	10	4	14	5	18	27,8
Прекращение службы по состоянию здоровья	0	0	0	0	0	0	2	2	4	15	16	29	18	33	54,5
Без объяснения причины	2	0	2	3	1	4	13	3	16	63	32	95	36	117	30,8
<b>Итого</b>	<b>35</b>	<b>3</b>	<b>38</b>	<b>43</b>	<b>15</b>	<b>58</b>	<b>500</b>	<b>161</b>	<b>661</b>	<b>3 890</b>	<b>2 796</b>	<b>6 686</b>	<b>2 975</b>	<b>7 443</b>	<b>40,0</b>
Процентная доля женщин с разбивкой по категориям	7,9			25,8			24,4			41,8					

Источник: Информация, представленная организациями системы Организации Объединенных Наций (2007 год).

<sup>4</sup> Подсчет проводился по 29 организациям системы Организации Объединенных Наций, с тем чтобы обеспечить последовательность с предыдущим разделом, посвященным прекращению службы.



### **III. Возникшие трудности в деле обеспечения гендерного баланса в системе Организации Объединенных Наций**

17. В контексте содержащейся в разделе II настоящего доклада информации об общей представленности женщин в системе Организации Объединенных Наций и с учетом высказанной в резолюции 62/137 просьбы о представлении информации о возникших трудностях в деле обеспечения гендерного баланса в организациях системы Организации Объединенных Наций было проведено обследование, призванное выявить основные сдерживающие факторы на должностях классов С-4-Д-2. Полученные результаты могут быть разделены на шесть основных категорий: неадекватные механизмы подотчетности, контроля и обеспечения выполнения принимаемых решений; отсутствие специальных мер по обеспечению гендерного равенства; отсутствие или слабая интеграция систем координаторов в департаментах; негибкий график работы; недостаточный информационный охват и низкое число квалифицированных кандидатов-женщин; а также отсутствие проверенных данных о причинах высоких показателей выбытия женщин.

#### **A. Основные препятствия для обеспечения равного количества мужчин и женщин на должностях классов С-4-Д-2**

18. Практически все организации, которые прислали ответы на вопрос о препятствиях в деле обеспечения равенства численности мужчин и женщин на должностях классов С-4-С-2, указывали, что они продолжают сталкиваться с трудностями.

19. Сорок четыре процента (11 из 25) представивших ответы организаций указали на отсутствие механизмов обеспечения выполнения принимаемых решений, которые гарантировали бы ответственность руководителей за реализацию целей в области гендерной представленности, в качестве одного из основных препятствий или достаточно серьезного препятствия для прогресса по линии обеспечения равного количества мужчин и женщин.

20. В отношении специальных мер 40 процентов (10 из 25) указали на отсутствие специальных мер для обеспечения гендерной сбалансированности и оценили этот момент как одно из основных препятствий или достаточно серьезное препятствие для обеспечения паритета мужчин и женщин.

21. Двадцать восемь процентов от общего числа организаций (7 из 25) назвали в качестве одной из основных или достаточно серьезных проблем отсутствие системы координаторов для женщин. Семьдесят два процента (18 из 25) организаций сообщили, что система координаторов для женщин существует. Однако никто не уточнил, является ли система координаторов активно действующей или органически интегрированной в рабочие процессы соответствующих организаций.

22. В отношении гибкой организации рабочего процесса отсутствие системы гибкого графика было названо в качестве одного из основных или достаточно серьезных препятствия для обеспечения равного количества мужчин и женщин в 38,5 процента (10 из 26) организаций. И при этом 61,5 процента (16 из 26) организаций указали, что гибкий график работы не является препятствием

для достижения равного количества мужчин и женщин в соответствующей организации.

23. Недостаточно широкий охват кандидатов был назван серьезным препятствием 12 процентами (3 из 25) организаций, а 56 организаций (14 из 25) указали, что этот фактор является довольно существенной проблемой. Тридцать два процента (8 из 25) организаций указали, что для них недостаточно широкий охват кандидатов препятствием не является.

24. Среди различных рассматривавшихся проблем организации системы Организации Объединенных Наций главной назвали низкое число заявлений от кандидатов-женщин — фактор, тесно связанный с недостаточным охватом кандидатов. Семьдесят шесть процентов (19 из 25) организаций сообщили, что у них нет достаточно квалифицированных кандидатов-женщин на вакантные должности. Из них девять указали низкое число квалифицированных кандидатов-женщин в качестве одного из основных препятствий, а 10 — довольно серьезным препятствием — для обеспечения гендерной сбалансированности. Лишь 24 процента организаций (6 из 25) не назвали низкое число квалифицированных кандидатов-женщин сколько-либо серьезным препятствием.

## **В. Таблица статистического гендерного учета**

25. Семьдесят процентов (21 из 30) организаций системы Организации Объединенных Наций сообщили, что у них не разработана таблица статистического гендерного учета, которая должна способствовать воплощению в жизнь политики улучшения положения женщин. Из 30 процентов (9 из 30) организаций, которые сообщили, что такие таблицы у них разработаны, менее половины сообщили, что она ведется в реальном масштабе времени. Еще 23,3 процента (7 из 30) организаций планировали подготовить такую таблицу. Из них одна организация планировала сделать это в течение 2008 года, четыре — до конца 2009 года, а одна — в следующем двухгодичном периоде. Одна организация не указала никаких конкретных сроков. Регулярно заполняемая таблица имеет исключительно важное значение для оценки эффективности политики в гендерной области.

## **С. Собеседования при увольнении**

26. Большинство организаций, по которым проводилось обследование, не производят систематического сбора данных о выбывании сотрудников-женщин, что становится все более серьезной проблемой. Примерно 63,3 процента (19 из 30) организаций сообщили, что они не проводят беседы с увольняющимися сотрудниками, а 36,7 процента (11 из 30) — что у них разработана политика проведения собеседований с сотрудниками, прекращающими работать в организации. Большинство проводящих такую политику организаций используют практику личного опроса увольняющихся — что является методом, противоречащим общепринятой эффективной практике опроса третьей стороной, не связанной с организацией, с тем чтобы обеспечивать конфиденциальность и получать более открытые и практически ценные результаты. 27,3 процента (3 из 11) организаций имеют разработанный вопросник в режиме онлайн. Не во всех организациях производится систематический анализ таких

опросов увольняющихся сотрудников. Когда же анализ проводится, эта функция обычно относится к обязанностям департамента людских ресурсов соответствующей организации.

#### **IV. Рекомендации в отношении ускорения прогресса в системе Организации Объединенных Наций**

##### **A. Обзор по вопросу гендерного баланса в системе Организации Объединенных Наций Комиссии по международной гражданской службе (КМГС)**

27. На своей шестьдесят седьмой сессии Комиссия по международной гражданской службе (КМГС) рассматривала вопрос о гендерном балансе в системе Организации Объединенных Наций на основе информации, собранной при помощи вопросника (на который ответила 21 из 23 организаций, по которым проводилось обследование<sup>5</sup>), а также с использованием базы статистических данных секретариата Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР).

28. В докладе отмечается, что учитывающая необходимость обеспечения гендерной сбалансированности кадровая политика, включая прием на работу и удержание на работе женщин, все более широко признается в качестве основного элемента для обеспечения успеха и эффективности организаций во всех сферах работы и что расширение представленности женщин в общей системе Организации Объединенных Наций зависит от эффективной реализации связанных с улучшением положения женщин планов в таких областях, как прием на работу, повышение в должности, удержание на службе работающих, политика гармоничного совмещения производственных и семейных обязанностей, освещение гендерных вопросов, контроль и подотчетность. Наконец, в докладе содержится вывод о том, что могут потребоваться и специальные меры и что необходимо обеспечить эффективное проведение в жизнь существующих стратегий и контроля в реальном масштабе времени.

29. КМГС приняла следующие рекомендации<sup>6</sup>:

а) назначить координатора высокого уровня по гендерным вопросам, который возглавлял бы разработку надлежащих планов и стратегий по обеспечению гендерного баланса, включая элементы гибкого оперативного использования кадров и планирования замены уходящим на пенсию сотрудникам;

---

<sup>5</sup> Проводившееся КМГС исследование охватывало лишь общую систему Организации Объединенных Наций, в которую входят 23 организации системы: Организация Объединенных Наций, ее программы-филиалы и 13 специализированных учреждений. Информация о 31 организации системы Организации Объединенных Наций включена в другие разделы настоящего доклада. Свои ответы представили следующие 21 организация: Организация Объединенных Наций, ПРООН, ЮНФПА, ЮНОПС, УВКБ, ЮНИСЕФ, БАПОР, МОТ, ФАО, ВПП, ЮНЕСКО, ВОЗ, ВПС, МСЭ, ВМО, ИМО, ВОИС, МФСР, ЮНИДО, МАГАТЭ, ЮНВТО.

<sup>6</sup> Подлежит рассмотрению Генеральной Ассамблеей.

- b) устанавливать реалистичные годовые гендерные задачи для организаций и проводить годовые обзоры для оценки прогресса в выполнении этих задач;
- c) обеспечивать подотчетность руководителей за достижение поставленных гендерных задач с использованием для этого их годовых оценок работы;
- d) уделять особое внимание стратегиям сохранения женщин в организациях на должностях среднего уровня;
- e) рассматривать возможность наделения органов по проверке процесса отбора/продвижения по службе полномочиями на отклонение предложений о выборе кандидатов в тех случаях, когда квалифицированному кандидату-мужчине отдается предпочтение перед столь же квалифицированной кандидатом-женщиной, в качестве специальной меры, до тех пор пока на всех уровнях организаций не будет достигнута цель равного соотношения мужчин и женщин;
- f) введение обязательной практики проведения систематических опросов увольняющихся сотрудников во всех организациях;
- g) рассмотреть возможность создания межучрежденческого реестра квалифицированных кандидатов-женщин, которым могли бы пользоваться организации общей системы Организации Объединенных Наций;
- h) обеспечивать выполнение существующих стратегий и мер, направленных на обеспечение гендерного баланса.

## **В. Доклад Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по вопросу о гармоничном совмещении производственных и семейных обязанностей в организациях системы Организации Объединенных Наций**

30. В своем докладе о гармоничном совмещении производственных и семейных обязанностей в организациях системы Организации Объединенных Наций КСР отмечал, что вопросы совмещения производственных и семейных обязанностей и благосостояния персонала приобретают значение важных тем людских ресурсов в организациях как государственного, так и частного секторов. КРС установил, что в тех случаях, когда проводится соответствующая работа, меры по обеспечению гармоничного совмещения производственных и семейных обязанностей и благосостояния сотрудников приносят выгоду организациям в форме повышения отдачи со стороны сотрудников и роста производительности труда и что эти факторы имеют все большее значение для привлечения, приема на работу и сохранения сотрудников. В то же время такие меры могут осуществляться эффективно лишь в тех случаях, когда их применение поддерживается руководителями организаций, трудовой культурой, инфраструктурой и Департаментом людских ресурсов в форме активного поощрения и пропагандистской деятельности.

31. В докладе КСР отмечается, что во многих отношениях Организация Объединенных Наций является уникальной по своим характеристикам организацией, что обуславливает особые потребности и задачи в области обеспечения

сбалансированности производственных и семейных обязанностей и благосостояния сотрудников. В среднем 85 процентов сотрудников Организации Объединенных Наций — это экспатрианты, а в некоторых организациях эта цифра доходит до 95 процентов (см. там же, пункт 20). Кроме того, многие сотрудники Организации Объединенных Наций в высокомобильных организациях имеют семьи с двумя работающими, что приводит к дополнительной нагрузке. Кроме того, ожидаемое в ближайшие пять лет резкое увеличение числа уходящих на пенсию сотрудников создаст значительный дефицит по линии квалифицированных и опытных трудовых резервов, что еще более повышает важность задачи принятия эффективных мер по обеспечению гармоничного совмещения производственных и семейных обязанностей.

32. В результате проведенного КСР анализа вопросов совпадения производственных и семейных обязанностей/укрепления благосостояния сотрудников в системе Организации Объединенных Наций было произведено разделение соответствующих стратегий на три группы: гибкость графика (например, гибкие часы работы, работа неполный день); гибкость местоположения (например, телеработа); и стратегии в поддержку обеспечения гармоничного сокращения производственных и семейных обязанностей/укрепления благосостояния сотрудников в целом (например, отдых и оздоровительные мероприятия, базовое обучение по вопросам безопасности). В докладе указывается, что гибкий график работы используется практически во всех организациях системы (96 процентов) и что общие стратегии обеспечения сбалансированности производственных и семейных обязанностей/укрепления благосостояния сотрудников во многих организациях являются обязательными. Фактически, наряду с консультированием персонала и/или проведением с персоналом информационной работы и содействием уменьшению стресса общие стратегии по линии обеспечения сбалансированности производственных и семейных обязанностей образуют значительную часть мероприятий в рамках программ совмещения производственных и семейных обязанностей/укрепления благосостояния сотрудников. Существенным пробелом является низкий процентный показатель наличия детских садов, хотя этот фактор был определен как наиболее эффективный метод содействия обеспечению гармоничного совмещения производственных/семейных обязанностей (см. пункт 42 доклада).

33. В то же время в докладе КСР указывалось, что гибкость в отношении физического места выполнения работы сотрудниками (телеработа) находит поддержку лишь в 11 организациях из тех, которые представили информацию<sup>7</sup>. Это означает, что важная, не требующая больших затрат и высокоэффективная политика обеспечения сбалансированности производственных и семейных обязанностей в полном ее потенциале не используется. Благодаря снижению цен на компьютерные технологии и средства компьютерного соединения телеработа может принести колоссальную пользу организациям, имеющим небольшие кадровые бюджеты. Во многих организациях имеются необходимые технические средства для использования телеработы, поскольку телеработа может осуществляться с использованием тех же инфраструктурных элементов, которые используются для работы в служебных поездках. Поэтому низкие показатели использования формы телеработы могут объясняться тем фактом, что она не рассматривается как приемлемый и нормальный метод работы. Для актив-

<sup>7</sup> Организация Объединенных Наций, ПРООН, ЮНИСЕФ, УВКБ, ЮНФПА, МУЦ, ВПП, ФАО, МАГАТЭ, ЮНВТО и Всемирный банк.

ного внедрения практики телеработы требуется разработать действенную коммуникационную стратегию, призванную пропагандировать такую политику и поощрять всех сотрудников пользоваться ею.

34. В отношении телеработы в докладе говорится, в частности, что для эффективного руководства департаментами, в которых по-настоящему достигается сбалансированность производственных/семейных обязанностей, руководители должны обеспечивать требуемые конечные результаты, а не следить за проведением сотрудником определенного количества часов за рабочим столом. «Когда значительный объем работы выполняется вне зоны непосредственного зрительного контроля руководителей, это создает новую динамику обеспечения результативности работы персонала. Такое повышение автономности и подотчетности, как правило, способствует усилению заинтересованности самих сотрудников» (пункт 66). Ниже приводятся некоторые рекомендации, содержащиеся в докладе КСР о гармоничном совмещении производственных и семейных обязанностей:

а) активно проповедовать существующие положения обеспечения сбалансированности производственных и семейных обязанностей с привлечением для этого наиболее влиятельных лиц организаций и путем принятия мер по изменению негативного отношения к программам гармоничного совмещения производственных и семейных обязанностей;

б) включать вопросы «управления результатами» во все учебные курсы Организации Объединенных Наций по вопросам руководства и управления и внедрять практику руководства, ориентированного на конечные результаты;

в) продолжать анализ воздействия на заинтересованность и производительность труда сотрудников и обзор и изучение программ обеспечения сбалансированности производственных и семейных обязанностей крупных корпораций с учетом мандата, потребностей и вызовов системы Организации Объединенных Наций.

### **С. Межучрежденческая сеть по положению женщин и равенству полов**

35. Седьмая сессия Межучрежденческой сети по положению женщин и равенству полов (МСПЖРП) состоялась 19–21 февраля 2008 года<sup>8</sup>. В ходе сессии члены МСПЖРП отметили проводимую в организациях системы Организации Объединенных Наций деятельность по достижению гендерной сбалансированности. Участники были воодушевлены твердым обязательством Генерального секретаря добиться гендерного баланса 50/50 и отметили, что без такой решимости достаточно быстрого прогресса обеспечить не удастся. Были выработаны следующие основные выводы:

а) члены дали положительную оценку докладу Генерального секретаря о положении женщин в системе Организации Объединенных Наций (A/61/318), отметив, что он является полезным инструментом осуществляемой ими пропа-

<sup>8</sup> Доклад седьмой сессии Межучрежденческой сети по положению женщин и равенству полов, Нью-Йорк, 19–21 февраля 2008 года (LANGWE/2008/REPORT).

гандистской деятельности и мониторинга, и предложили перевести представление доклада с двухгодичной на ежегодную основу;

б) члены подчеркнули важность контроля, подотчетности и согласования особо эффективной политики и практики в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций.

Председателем МСПЖРП является Специальный советник по гендерным вопросам и вопросам улучшения положения женщин.

#### **D. Совещание Группы экспертов по вопросу о мерах для ускорения улучшения положения женщин в системе Организации Объединенных Наций**

36. Канцелярия Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин провела Совещание Группы экспертов по вопросу о мерах для ускорения улучшения положения женщин в системе Организации Объединенных Наций. В ходе совещания был произведен анализ прогресса, достигнутого по линии достижения цели гендерного распределения 50/50 и создания в большей степени учитывающих гендерные особенности условий для женщин и мужчин в системе Организации Объединенных Наций. Это совещание проходило в Нью-Йорке 14–16 ноября 2007 года, и в его работе принимали участие признанные эксперты, которые обсуждали результаты последних исследований и аналитической работы, знакомились с передовыми методами и извлеченными уроками, а также разрабатывали независимые рекомендации в отношении политики и практики для улучшения положения женщин в системе Организации Объединенных Наций. Эксперты подтвердили важность и даже усилили некоторые меры, содержащиеся в докладах Генерального секретаря за 2004 и 2006 годы (A/59/357 и A/61/318).

##### **1. Общие замечания и стоящие перед Организацией Объединенных Наций задачи**

37. В ходе обсуждений, как это в кратком виде отражено в Докладе Группы экспертов<sup>9</sup>, прямо говорится, что увеличение числа женщин среди работающих имеет как демографическое, так и производственное значение. Женщины являются одним из ключевых факторов решения остро стоящих демографических проблем стареющего населения и ужесточения в мире конкурентной борьбы за талантливых и знающих работников. Кроме того, результаты исследований свидетельствуют о том, что организации, добившиеся гендерной сбалансированности, как правило, достигают более высоких результатов, чем организации с низкой представленностью женщин, а сбалансированные в гендерном отношении профессиональные рабочие группы располагают более сильным потенциалом в отношении новаторства и эффективности.

38. В ходе Совещания было отмечено, что, являясь организацией, занимающейся установлением норм и стандартов, Организация Объединенных Наций

<sup>9</sup> Доклад Совещания Группы экспертов по вопросу о мерах для ускорения улучшения положения женщин в системе Организации Объединенных Наций, Канцелярия Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин, Организация Объединенных Наций, Нью-Йорк, 2008 год.

несет особую ответственность и должна показывать пример в обеспечении наличия равного числа мужчин и женщин в своих собственных стенах. В этой связи эксперты подчеркнули необходимость рассмотрения для достижения гендерного баланса в системе Организации Объединенных Наций следующих вопросов: возобновление практики принятия специальных мер/шагов по улучшению положения женщин; разработка и воплощение в жизнь всеобъемлющей гендерной политики; содействие карьерному росту, совершенствование организационной культуры и устранение неформальных препятствий для роста; а также усиление контроля и подотчетности. Участники Совещания отметили, что с учетом того, что в ближайшее время значительная доля сотрудников Организации Объединенных Наций уйдет на пенсию<sup>10</sup>, а также в силу необходимости привлечения и удержания талантливой молодежи, исключительно важно, чтобы Организация Объединенных Наций изучила вопрос о высоких показателях выбытия, которое приносит большие убытки<sup>11</sup> (например, выход в отставку, досрочный уход на пенсию, невозобновление контракта), женщин в системе Организации Объединенных Наций и предприняла надлежащие шаги для улучшения положения женщин, особенно на старших уровнях.

## 2. Специальные меры, меры стимулирования и гендерная политика

39. Чтобы обеспечить отбор женщин равной или более высокой квалификации до достижения гендерного баланса 50/50, участники Совещания Группы экспертов призвали к принятию специальных мер и мер стимулирования в рамках системы отбора персонала Организации Объединенных Наций. Система отбора персонала, внедренная в Секретариате Организации Объединенных Наций с 1 января 2007 года, позволила отказаться от специальных мер, включенных в старую систему отбора персонала, как то: а) обязательный отбор имеющего равную квалификацию кандидата-женщины; б) уделение особого внимания способности женщин выполнять требуемую работу; и с) активная консультативная роль координаторов по гендерным вопросам в департаментах. Результаты исследований показали действенность тщательно применяемых специальных мер и ключевых целевых показателей для обеспечения продвижения располагающих высоким потенциалом женщин по всей цепочке руководящих должностей. При этом оценка и контроль проводимой деятельности становятся исходным моментом принимаемых мер, а не основной областью прогресса организации. По итогам Совещания были приняты следующие рекомендации:

---

<sup>10</sup> Шестнадцать организаций системы Организации Объединенных Наций сообщают, что 40 процентов их сотрудников категории специалистов и выше находятся в 50-летнем или более старшем возрасте. В 17 организациях 20 процентов сотрудников категории специалистов старше 55 лет. Это означает, что в большинстве организаций в следующие несколько лет основная масса сотрудников категории специалистов выходит на пенсию. Источник: доклад Совещания Группы экспертов по вопросу о мерах для ускорения улучшения положения женщин в системе Организации Объединенных Наций, Канцелярия Специального советника по гендерным вопросам, Организация Объединенных Наций, Нью-Йорк, 2008 год.

<sup>11</sup> Размер расходов оценочно составляет полторы годовые зарплаты сотрудника, а для сотрудников более высоких уровней — еще больше. Считается, что эти расходы могут быть еще более высокими для группы сотрудников, в значительной степени состоящей из экспатриантов.



а) принимать имеющие обязательную силу специальные меры по отбору кандидатов-женщин равной или более высокой квалификации до достижения цели представленности 50/50;

б) осуществлять текущую коммуникационную стратегию, для того чтобы перенимать опыт всех заинтересованных сторон путем принятия мер по повышению осведомленности относительно важности достижения гендерного паритета для результатов деятельности организаций.

### 3. Медленный карьерный рост женщин

40. Отмечая необходимость содействия более активному карьерному росту и улучшению положения женщин на всех уровнях системы Организации Объединенных Наций, участники Совещания Группы экспертов указали также, что наиболее сильно гендерная несбалансированность проявляется на должностях старшего уровня. В процессе найма и отбора женщины зачастую оказываются в ущемленном положении, и чем более высокого уровня является должность, тем в большей степени они бывают ущемлены. Например, описания должностных обязанностей могут включать критерии, препятствующие повышению в должности и при этом не являющиеся необходимыми для успешного выполнения работы, как то продолжительное время пребывания на должности определенного класса или специфичные требования к должности, основанные не на компетентности в решении соответствующего диапазона вопросов, а на весьма специальном опыте, привязанном к особенностям данной должности того или иного кандидата, которого уже наметил руководитель. На совещании были приняты следующие рекомендации:

а) создание системы ежеквартального или полугодового мониторинга, позволяющей включать всю требуемую информацию о достижении гендерного баланса в общий доклад о планировании рабочей силы на уровне всей Организации и руководителей подразделений;

б) включать всеобъемлющие эмпирические данные в доклады о контроле, как например о представленности женщин на каждом этапе процесса найма и отбора, о различиях между мужчинами и женщинами в показателях результатов работы и о показателях продвижения по службе, с тем чтобы высветить места, требующие мер стимулирования позитивного характера;

в) формировать учитывающую гендерные особенности организационную культуру путем активного и постоянного обучения сотрудников в департаментах и пропаганды преимуществ гендерной чувствительности и сбалансированности производственных и семейных обязанностей для всех сотрудников с уделением особого внимания руководителям;

г) расширять возможности для различных форм неофициального общения и контактов женщин, с тем чтобы решать проблему изолированности женщин от формальных и неформальных сетей, которые часто используются в процессе отбора;

д) создавать общесистемную базу данных для цели группировки квалифицированных кандидатов-женщин из различных организаций системы Организации Объединенных Наций, с тем чтобы усиливать мобильность между учреждениями и расширять карьерные возможности для персонала, работающего как на долгосрочной, так и на краткосрочной основе.

#### **4. Совершенствование организационной культуры и устранение неформальных препятствий**

41. Участники Совещания Группы экспертов ознакомились с результатами проводившихся ранее аналитических исследований, которые свидетельствуют о том, что организационная культура системы Организации Объединенных Наций препятствует достижению женщинами карьерных вершин. Участники отмечали, что даже когда женщины достигают высших постов, им часто приходится смиряться или бороться с культурой, отражающей «интересы или методы работы мужчин». В этой связи эксперты подчеркивали, что политика, правила, нормативные положения и практические методы Организации Объединенных Наций зачастую не благоприятствуют обеспечению гармоничного совмещения производственных и семейных обязанностей. На совещании были приняты следующие рекомендации:

а) включать затрагивающие гендерную проблематику показатели и вопросы, касающиеся показателей прекращения службы/удержания сотрудников, сбалансированности производственных и семейных обязанностей, и вопросы управления в обязательные собеседования при прекращении службы;

б) разрабатывать и внедрять многообразные методы оценки результативности работы вне зависимости от затрачиваемого времени и физического местоположения, но на основе достигаемых результатов;

в) активизировать и продолжать подготовку кадров с уделением особого внимания индивидуальной и групповой заинтересованности, которая способствует повышению продуктивности, новаторству и уменьшению выбытия, открывая тем самым более широкие возможности для карьерного роста и стимулируя приверженность Организации.

#### **5. Сбалансированность производственных и семейных обязанностей и гибкий график работы**

42. Участники Совещания Группы экспертов подчеркнули необходимость преодоления рамок традиционной линейной карьерной модели для признания и поддержки также и других карьерных и жизненных этапов и для содействия обеспечению сбалансированности производственных и семейных обязанностей. Изменяющаяся мировая демографическая ситуация означает, что возложенные на людей обязанности по уходу за другими людьми отныне не ограничиваются лишь уходом за детьми и все более широко включают также уход за престарелыми родителями. Кроме того, участники Совещания Группы экспертов установили, что зачастую по возвращении женщин в систему после продолжительного отпуска по семейным обстоятельствам они сталкиваются с проблемами и дискриминацией. В других же случаях женщинам иногда даже не разрешают взять отпуск по семейным обстоятельствам или в связи с какими-то экстренными событиями.

43. Участники Совещания Группы экспертов подчеркнули возможность телеработы или выполнения заданий в альтернативных местах исполнения в качестве одного из путей содействия достижению лучшей сбалансированности производственных и семейных обязанностей. В этой связи эксперты отметили, что одного лишь существования возможностей использования гибкого рабочего графика, как то телеработа или работа неполный день, недостаточно. Когда

такие формы работы не поощряются или не применяются должным образом и/или не являются для работников социально приемлемыми, их потенциал не используется в полной мере. В этой связи сами руководители должны подать пример. Выполнение работы на дому может экономить для организаций средства на покрытие оперативных расходов, включая служебные помещения, и может также способствовать нахождению экологически более чистых решений. На совещании были приняты следующие рекомендации:

а) назначать видного деятеля и пропагандиста идеи использования гибкого рабочего графика, на максимально высоком уровне, не являющегося сотрудником департамента людских ресурсов, в каждой организации системы Организации Объединенных Наций, который отвечал бы за применение на практике механизма гибкого графика работы. Его функции включали бы активную пропаганду обеспечения сбалансированности производственных/семейных обязанностей для руководителей и персонала;

б) призывать организации помогать сотрудникам изыскивать возможности для ухода за детьми и престарелыми.

## **6. Контроль, представление докладов и подотчетность**

44. Участники Совещания Группы экспертов согласились с тем, что деятельность в области сбора данных относительно представленности женщин в системе Организации Объединенных Наций требует усиления. Большинство организаций не ведут компьютеризованного учета статистической информации, связанной с положением женщин, с тем чтобы можно было продемонстрировать последствия любого найма сотрудника, отбора, повышения в должности, ухода на пенсию или прекращения службы для обеспечения равного числа мужчин и женщин на соответствующем уровне или в соответствующем департаменте. Когда такой контроль осуществляется, он зачастую ведется лишь в самом широком организационном масштабе. Участники Совещания Группы экспертов установили, что деятельность по контролю и подготовке докладов нуждается в большем объеме ресурсов, а для обеспечения информированного характера изменений в организационной структуре более широко должны использоваться имеющиеся данные. На совещании были приняты следующие рекомендации:

а) делать контроль более узконаправленным и охватывающим уровень отделов, с тем чтобы его результаты приносили большую пользу руководителям в процессе исправления дистрибуционных перекосов, как, например, в случае занятия женщинами большей части должностей, связанных со вспомогательными функциями, или же должностей сопоставимого ранга, но сравнительно меньшей значимости с учетом основной направленности деятельности, закрепленной в организационной культуре;

б) укреплять системы четко определенной и обязательной подотчетности, предусматривающей применение соответствующих мер с учетом достижения заданий по линии установления гендерного баланса на всех уровнях и регулярно информировать персонал, руководителей и государства-члены о достигаемом прогрессе.

## **Е. Примеры наиболее эффективной деятельности по обеспечению гендерного баланса в системе Организации Объединенных Наций**

45. В рамках проводившегося Канцелярией Специального советника по гендерным вопросам обследования организации системы Организации Объединенных Наций представили несколько примеров успешного обеспечения гендерного баланса, о которых говорится ниже.

### **1. Международная организация труда**

46. План действий Международной организации труда (МОТ) по обеспечению гендерного равенства на 2008–2009 годы<sup>12</sup> охватывает вопросы, связанные с укомплектованием кадрами, аспектами существа и структурой, и в нем используется подход, предусматривающий руководство с учетом конечных результатов. В него включен раздел о гендерном паритете, озаглавленный «Институциональные механизмы обеспечения гендерного равенства в Организации». Раздел, связанный с результатами, — «Прогресс в деле обеспечения к 2010 году равного количества мужчин и женщин среди сотрудников категории специалистов по всем подразделениям и управлениям» — предусматривает обеспечение большей сбалансированности женщин и мужчин в рамках выдвижения на должности старшего уровня, включение вопросов гендерного равенства в программы подготовки руководителей и лидеров, усиление и укрепление положений, предусматривающих совмещение производственных и семейных рабочих мест, а также расширение в Организации возможностей для карьерного роста сотрудников категории общего обслуживания.

### **2. Программа развития Организации Объединенных Наций**

47. В вышедшем в марте 2008 года докладе ПРООН «Гендерный паритет в ПРООН» рекомендуются специальные меры, включая программу стимулирования для достижения и обеспечения цели равного количества мужчин и женщин, а также более эффективную и активно проводимую межучрежденческую мобильность, в частности для женщин, занимающих должности старшего уровня. В докладе также подчеркивается необходимость более действенного осуществления стратегий обеспечения сбалансированности производственных и семейных обязанностей и механизмов гибкого графика работы для создания благоприятных рабочих условий и обеспечения более высокой степени подотчетности. К числу признанных наиболее эффективными методов работы относятся следующие: а) таблица статистических данных об обеспечении гендерного равенства и многообразия для оценки, контроля и отслеживания прогресса в деле достижения равного количества мужчин и женщин и в других аспектах многообразия с разбивкой по месту и классу должностей в реальном масштабе времени; и б) программа развития лидерских качеств для сотрудников должностей начального уровня, на которых представленность женщин составляет 53 процента.

48. Наряду с замечанием о том, что обеспечение гендерного паритета является одним из основных элементов достижения требуемой общей эффективности

<sup>12</sup> План действий Международной организации труда по обеспечению гендерного равенства на 2008/2009 год (Женева, 2008 год).

деятельности ПРООН в области развития, в докладе содержится вывод, что «Достижение гендерного паритета в рамках всей организации и обеспечение их равенства в ПРООН является не только «необходимой мерой», но и моральным императивом, который позволит преобразовать ПРООН в более продуктивную, инклюзивную, эффективную и авторитетную организацию»<sup>13</sup>.

### **3. Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО)**

49. В разработанном Организацией Объединенных Наций по вопросам образования науки и культуры (ЮНЕСКО) плане действий по улучшению положения женщин (см. документ Исполнительного совета 179EX/5, часть I, пункты 32–62) предусмотрен комплекс мер по достижению к 2015 году 50-процентной представленности женщин на должностях старшего руководящего уровня (Д-1 и выше). Вышеупомянутый план действий ориентирован на три следующие основные области: набор сотрудников, обучение и наставничество и обеспечение гармоничного совмещения производственных и семейных обязанностей, с тем чтобы обеспечить набор 60 процентов женщин на открывающиеся вакансии должностей старшего руководящего уровня. ЮНЕСКО будет прилагать усилия, с тем чтобы добиться при назначении директоров соотношения женщин и мужчин 3:2. Состав групп по отбору должен быть гендерно сбалансированным, а короткий список кандидатов на должности уровня директора и С-5 должен содержать, по крайней мере, двух являющихся квалифицированными кандидатами женщин. Будут приниматься активные меры по увеличению числа кандидатов-женщин путем, в частности, объявления вакантных должностей в женских профессиональных ассоциациях и сетях, активного поощрения кандидатов-женщин к подаче заявлений и приложения дополнительных усилий по привлечению на работу женщин из непредставленных и недопредставленных стран. Генеральный директор на ежеквартальной основе производит обзор достигнутого прогресса.

50. По линии обучения персонала и наставничества ЮНЕСКО разрабатывает специальную программу для сотрудников-женщин классов С-4 и С-5, призванную совершенствовать их управленческие и лидерские навыки, и поддерживает неформальные автономные сети женщин-сотрудников старших уровней для содействия обмену знаниями, рекомендациями, контактами и опытом. Для вновь набираемых сотрудников ЮНЕСКО организует вводный курс по вопросам гармоничного совмещения производственных и семейных обязанностей и по вопросам положения женщин в целом. Стратегии обеспечения сбалансированности производственных и семейных обязанностей в ЮНЕСКО предусматривают помощь в трудоустройстве супругов, и для сотрудников-женщин уровней С-5 и выше на систематической основе проводятся собеседования при увольнении, призванные выявлять существующие проблемы. Кроме того, гендерная сбалансированность должна обеспечиваться среди назначаемых Генеральным директором сотрудников для участия в совместных комитетах персонала и руководства.

<sup>13</sup> ПРООН, «Гендерный паритет в ПРООН», март 2008 года, стр. 40.

#### **4. Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев**

51. В Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ) создан специальный механизм, названный Советом по особым обстоятельствам, который занимается изучением трудностей личного характера сотрудников в период их плановой ротации. Такие сотрудники могут обращаться в Совет для пересмотра их дела. Совет рассматривает индивидуальные обстоятельства каждого сотрудника и выносит рекомендации, которые представляются на одобрение директору по вопросу людских ресурсов. Совет по особым обстоятельствам был учрежден в 1998 году и рассмотрел уже более 260 заявлений. Хотя за помощью в Совет обращаются в равной степени как мужчины, так и женщины, большая часть рассматриваемых дел связана с семейными обязанностями, которые, как правило, для женщин являются большим бременем, чем для мужчин. УВКБ сообщает, что Совет по особым обстоятельствам помогает сотрудникам успешно совмещать семейные обязанности с карьерными устремлениями.

#### **5. Всемирный банк<sup>14</sup>**

52. В Группе Всемирного банка разработаны корпоративные планы действий, предусматривающие количественные целевые показатели, которые подкрепляются планами на уровне подразделений, включающими обязательства каждой группы по вопросам управления; сеть координаторов уровня подразделений; программы наставничества для целевых групп, как, например, для женщин из развивающихся стран; и надежный механизм анализа результатов исследовательской деятельности и данных для выявления пробелов и препятствий на пути улучшения положения женщин.

53. Планы действий на уровне подразделений превратились из факультативных, не имеющих обязательной юридической силы планов действий по улучшению положения женщин, которые подготавливаются подразделениями, находящимися в ведении заместителей Председателя в обязательные соглашения о многообразии и инклюзивности. Такие соглашения включают мероприятия по найму сотрудников с учетом принципа многообразия, поощрение карьерного роста для всех сотрудников и создание более инклюзивных условий труда. Помимо этого, они содержат целевые и контрольные показатели, например, цели, касающиеся женщин, занимающих ключевые оперативные и руководящие должности. Соглашения подписываются всеми членами групп по вопросам управления, а затем визируются старшим руководством. В 2008 году впервые все соглашения будут размещены на веб-сайте Организации наряду со статистическими таблицами, отражающими прогресс каждого подразделения. Координаторы выступают в функции связующего звена между управлением программ многообразия и входящими в ведение заместителей Председателя группами по вопросам управления, обеспечивая препровождение корпоративных стратегий по многообразию и инклюзивности Группе по вопросам управления и содействуя в практическом осуществлении на уровне подразделений; а также способствуя доведению мнений рядовых сотрудников по вопросам положения

<sup>14</sup> Всемирный банк не является частью системы Организации Объединенных Наций. Тем не менее, настоящая информация включена в доклад для иллюстрации передовых форм деятельности.

женщин и многообразия до сведения центрального Управления по программам многообразия.

#### **6. Всемирная организация здравоохранения**

54. Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) некоторое время назад выдвинула ряд инициатив, призванных способствовать привлечению более диверсифицированного спектра кандидатов. Организация расширяет сферу своего охвата путем проведения работы с профессиональными организациями, в членский состав которых входит большое число женщин, в частности в непредставленных и недопредставленных странах. Кроме того, ВОЗ предлагает семинары в отдельных странах, которые позволили бы гражданам этих стран более эффективно претендовать на открывающиеся в ВОЗ вакансии. Организация включает более широкие и общие требования к образованию в описания должностных функций и круг ведения, дабы привлечь самый широкий круг квалифицированных внешних и внутренних кандидатов. Для сохранения диверсифицированных кадров ВОЗ внедряет практику создания более удобных для сотрудников рабочих мест. Эта практика включает усиление стратегий, направленных на обеспечение сбалансированности производственных и семейных обязанностей, в частности в отношении отпусков и гибкого графика работы, что позволило бы сотрудникам лучше совмещать их профессиональные и семейные потребности.

### **V. Ответственность и подотчетность Управления людских ресурсов Секретариата и Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций в вопросах обеспечения гендерного баланса**

55. В своей резолюции 62/137 Генеральной Ассамблеи призываем представлять информации об ответственности и отчетности Управления людских ресурсов Секретариата и секретариата Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций во главе с Генеральным секретарем в отношении содействия обеспечению гендерного баланса. КСР является органом-преемником Административного комитета по координации и несет ответственность за координацию и сотрудничество по широкому ряду вопросов основной деятельности и управления в системе Организации Объединенных Наций. КСР и его вспомогательные органы не располагают имплементационными полномочиями, однако в той мере, как государства — члены различных руководящих органов организаций общей системы вновь и вновь высказывают требования в отношении улучшения гендерной сбалансированности, КСР и его механизм несут имплицитную ответственность за обеспечение — в пределах управленческих рамок по линии людских ресурсов — распространения передовых методов работы; а также должны всячески поощрять осуществление общих стратегий в области управления людскими ресурсами, которые располагают потенциалом для улучшения гендерного баланса. С учетом четко выраженных обязанностей Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин, особенно в качестве Председателя межучрежденческой сети по гендерным вопросам и положения женщин и гендерного равенства в отношении контроля и анализа всех вопросов, связанных с обеспече-

нием гендерного равенства, включая гендерный баланс, актуализацию гендерной проблематики и аспекты мира и безопасности, ее структурное подразделение и механизм КСР продолжает уже который год принимать согласованные совместные меры по линии сотрудничества. Специальный советник проинформировала Сеть по людским ресурсам на ее июльской сессии 2008 года, заложив сообщенными данными основу для последующей направляющей роли КСР в отношении системы, хотя специальные учреждения, которые являются членами КСР, ее Председателю и не подчиняются.

56. Основная ответственность Управления людских ресурсов заключается в обеспечении выполнения всех стратегий в области людских ресурсов, включая гендерные вопросы, всеми управлениями и департаментами Секретариата Организации Объединенных Наций, а также в обеспечении подотчетности в этой области. Практическая реализация контролируется средствами планов действий в области людских ресурсов и соглашений Генерального секретаря с департаментами и руководителями управлений, причем и те и другие включают показатели по различным компонентам людских ресурсов. В плане улучшения положения женщин осуществляется контроль за достижением целевого показателя в размере однопроцентного ежегодного прироста численности женщин в департаментах и увеличения числа женщин, представленных в системе отбора персонала. В этой связи Комитет по вопросам политики в феврале 2008 года поручил Управлению людских ресурсов в сотрудничестве с Канцелярией Специального советника по гендерным вопросам проводить работу по следующим конкретным аспектам:

а) внедрять таблицу статистических данных учета улучшения положения женщин для дальнейшего расширения и систематизации функций мониторинга по каждому департаменту и управлению Секретариата в рамках представления два раза в год докладов Комитету по вопросам управления;

б) сотрудничать с департаментами в связи с разработкой пересмотренных целевых показателей обеспечения гендерного баланса в планах действий по линии людских ресурсов на 2009–2010 годы в консультации с Канцелярией Специального советника по гендерным вопросам;

в) совместно с Административными отделами и Канцелярией Специального советника по гендерным вопросам принимать более активные меры по повышению степени осведомленности и обеспечению более широкого признания политики в отношении использования механизмов гибкого графика работы, включая мониторинг и анализ результатов внедрения таких гибких механизмов, а также анализ опросов сотрудников, покидающих Организацию.

57. Кроме того, некоторое время назад в Управлении людских ресурсов было создано подразделение по информационной работе, которое будет сотрудничать с Канцелярией Специального советника и другими органами в целях привлечения на работу большего числа женщин и персонала из непредставленных и недопредставленных стран. Совместно с Канцелярией Специального советника Управление людских ресурсов разработало новый круг ведения для координаторов департаментов, который был обнародован 1 августа 2008 года (ST/SGB/2008/12). В пунктах 79–83 ниже обсуждается роль Управления людских ресурсов в процессе отбора персонала в той мере, как это касается департаментов/управлений, не выполняющих поставленные им целевые задания по линии обеспечения гендерного баланса, а в пункте 101 ниже обсуждаются осу-



ществляемые силами Управления людских ресурсов программы подготовки кадров и карьерного развития.

## **VI. Обновленная статистическая информация о прогрессе в деле расширения представленности сотрудников-женщин в Секретариате**

58. В основе представленного ниже анализа лежит информация о представленности сотрудников-женщин категории специалистов и выше, которые работают по контрактам серий 100 и 300 сроком на один год или на более продолжительный период (7288 человек), категории общего обслуживания и других категорий, включая полевую службу, службу безопасности и охраны, а также категории квалифицированных рабочих в Центральных учреждениях и на местах, имеющих назначения сроком на один год или на более продолжительный период. Настоящим докладом охватывается период с 1 июля 2006 года по 30 июня 2008 года.

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

59. В настоящем разделе содержится анализ тенденций в области представленности женщин на должностях категории специалистов и выше, имеющих назначения сроком на срок один год или на более продолжительный период. В приложении II содержится информация о распределении всех сотрудников, имеющих назначения сроком на один год или на более продолжительный период, с разбивкой по полу, по классу должности и по департаментам или управлениям.

60. За период с 30 июня 2006 года по 30 июня 2008 года процентная доля сотрудников-женщин на должностях категории специалистов и выше изменилась на 0,2 процента, увеличившись с 37,4 процента до 37,6 процента (2741 из 7288) (см. таблицу 6).

Таблица 6  
**Сопоставление показателей распределения сотрудников по признаку пола на должностях категории специалистов и выше, имеющих назначения сроком на один год или на более продолжительный период, в Секретариате Организации Объединенных Наций по состоянию на 30 июня 2006 года и на 30 июня 2008 года**

Класс должности	30 июня 2006 года			30 июня 2008 года			Изменение процентного показателя (2006–2008 годы)
	Мужчины	Женщины	Процентная доля женщин	Мужчины	Женщины	Процентная доля женщин	
ЗГС	33	6	15,4	47	10	17,5	2,1
ПГС	41	11	21,2	39	12	23,5	2,3
Д-2	80	35	30,4	93	29	23,8	–6,6
Д-1	274	93	25,3	283	114	28,7	3,4
<b>Итого</b>	<b>428</b>	<b>145</b>	<b>25,3</b>	<b>462</b>	<b>165</b>	<b>26,3</b>	<b>1,0</b>
С-5	705	313	30,7	787	364	31,6	0,9
С-4	1 272	713	35,9	1 477	827	35,9	0,0
С-3	1 184	838	41,4	1 433	974	40,5	–0,9
С-2	374	359	49,0	385	411	51,6	2,6
С-1	0	3	100,0	3	0	0,0	–100,0
<b>Итого</b>	<b>3 535</b>	<b>2 226</b>	<b>38,6</b>	<b>4 085</b>	<b>2 576</b>	<b>38,7</b>	<b>0,1</b>
<b>Всего</b>	<b>3 963</b>	<b>2 371</b>	<b>37,4</b>	<b>4 547</b>	<b>2 741</b>	<b>37,6</b>	<b>0,2</b>

Источник: ИМИС.

## 1. Женщины, занимающие должности старшего уровня

61. За двухгодичный отчетный период представленность женщин на должностях уровня Д-1 и выше по состоянию на 30 июня 2008 года несколько возросла — на 1 процент (165 из 627) — с 25,3 до 26,3 процента, т.е. увеличивалась в среднем на 0,5 процента в год. Самое большое увеличение, в размере 3,4 процента, было зафиксировано на должностях класса Д-1 — с 25,3 до 28,7 процента (114 из 397), что соответствует годовому росту в размере 1,7 процента. Кроме того, представленность женщин возросла на 2,1 процента и на 2,3 процента (или на 1,05 и 1,15 процента в год) на должностях уровня заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря, соответственно. В то же время на должностях уровня Д-2 было отмечено значительное сокращение показателя — на 6,6 процента — с 30,4 процента по состоянию на 30 июня 2006 года до 23,8 процента (29 из 122) по состоянию на 30 июня 2008 года.

## 2. Женщины на должностях категории специалистов

62. За отчетный период показатели представленности женщин на должностях категории специалистов практически не возросли. В период с 30 июня 2006 года по 30 июня 2008 года увеличение этого показателя составило лишь 0,1 процента — с 38,6 до 38,7 процента (2576 из 6661). Представленность

женщин на должностях категории С-4 осталась неизменной — 35,9 процента. Такое положение дел вызывает озабоченность, поскольку должности класса С-4 образуют важный кадровый резерв, из которого женщины попадают на должности высокого руководящего уровня. И наоборот, на должностях класса С-5 и С-2 было отмечено увеличение соответственно на 0,9 процента и 2,6 процента. Паритет мужчин и женщин сохранялся на должностях класса С-2, на которых представленность женщин составляла 51,6 процента. Процентная доля женщин на должностях класса С-1, хотя и незначительная в абсолютном выражении, сократилась со 100 процентов (3 из 3) в июне 2006 года до 0 процентов (0 из 3) в июне 2008 года.

### 3. Женщины с назначениями сроком на один год или на более продолжительный период в департаментах и управлениях, насчитывающих 20 или более сотрудников категории специалистов

63. В течение рассматриваемого отчетного периода по сравнению с предыдущим периодом количество департаментов и управлений, в которых на должностях класса Д-1 и выше женщины составляли более 50 процентов, сократилось с 4 до 3 (см. таблицу 7). Кроме того, если по состоянию на 30 июня 2006 года насчитывалось три департамента или управления, не имеющих женщин на руководящих должностях, то по состоянию на 30 июня 2008 года таких департаментов или управлений оставалось всего лишь два.

Таблица 7

**Количество департаментов и управлений, насчитывающих 20 или более сотрудников категории специалистов, с процентной разбивкой по показателю женщин, имеющих назначения сроком на один год или на более продолжительный период, в Секретариате Организации Объединенных Наций по состоянию на 30 июня 2006 года и на 30 июня 2008 года<sup>a</sup>**

Процентная доля женщин	Количество департаментов и управлений				Категория Д-1 и выше — 2008 год (департаменты и управления)
	Категория специалистов и выше		Женщины на должностях категории Д-1 и выше		
	2006 год	2008 год	2006 год	2008 год	
50 и более	5	8	4	3	ДУ/УЛР, ДУ/КЗГС, ДООИ
От 30 до 49	20	20	12	12	ДГАКУ, ДУ/УППБС, ЭКА, ЕЭК, УКГВ, УВКБ, УВР, УСВН, УПВ, ЮНКТАД, ЮНОГ, ЮНОВ
От 1 до 29	7	3	13	14	ДЭСВ, ДПП, ДУ/УЦВО, ДПВ, ДОПМ, ДОБ, ЭКЛАК, КГС, ЭСКАТО, ЭСКЗА, ДОПМ/УПМ, ЮНЕП, ООН-Хабитат, ЮНОДК
Нет	0	0	3	2	ИДКТК, ЮНОН
<b>Всего</b>	<b>32</b>	<b>31</b>	<b>32</b>	<b>31</b>	

Источник: ИМИС.

<sup>a</sup> ЮНМОВИК не была включена, поскольку по состоянию на июнь 2008 года в ней насчитывалось менее 20 сотрудников категории специалистов.

## В. Тенденции в отношении представленности женщин среди сотрудников категории специалистов и выше, имеющих назначения сроком на один год или на более продолжительный период, 1998–2008 годы

64. Изложенные в таблице 8 статистические тенденции в отношении представленности женщин среди сотрудников категории специалистов и выше, имеющих назначения сроком на один год или на более продолжительный период, призваны оказать делегациям и Секретариату помощь в оценке успехов и трудностей в достижении цели обеспечения гендерного баланса в целом в Секретариате в разбивке по классам должностей.

65. Общее увеличение доли женщин в течение десятилетнего периода с июня 1998 года по июнь 2008 года в целом составило лишь 3 процента — с 30,4 процента (1141 женщина из 4164 сотрудников) в 1998 году до 37,61 процента (2641 женщина из 7288 сотрудников) в 2008 году. Эти цифры свидетельствуют о среднегодовом росте в период с 1998 по 2008 год в размере лишь 0,3 процента — ниже даже, чем среднегодовой рост за период 1998–2006 годов (0,35 процента).

Таблица 8

**Тенденции в отношении представленности женщин среди сотрудников категории специалистов и выше, имеющих назначения сроком на один год или на более продолжительный период, в Секретариате Организации Объединенных Наций, 30 июня 1998 года — 30 июня 2008 года**

(В процентах)

Уровень должности	30 июня 1998 года	30 июня 1999 года	30 июня 2000 года	30 июня 2001 года	30 июня 2002 года	30 июня 2003 года	30 июня 2004 года	30 июня 2005 года	30 июня 2006 года	30 июня 2007 года	30 июня 2008 года	Изменение	Совокуп-	Среднего-
												в процен- тах (2006– 2008 годы)	ное изме- нение (1998– 2008 годы)	довое из- менение (1998– 2008 годы)
ЗГС	11,1	9,4	6,5	11,8	10,5	13,9	16,7	16,2	15,4	15,4	17,5	2,1	6,4	0,64
ПГС	13,0	14,3	11,5	10,8	12,5	15,0	17,1	18,8	21,2	20,8	23,5	2,3	10,5	1,05
Д-2	18,8	21,6	20,8	17,9	21,6	24,7	27,6	26,7	30,4	24	23,8	-6,6	5	0,5
Д-1	23,7	28,1	29,3	30,1	28,7	28,9	32,3	29,9	25,3	28,5	28,7	3,4	5	0,5
С-5	29,3	30,0	32,6	29,5	29,3	30,1	31,0	31,4	30,7	30,8	31,6	0,9	2,3	0,23
С-4	32,3	33,7	33,5	31,4	31,4	31,5	34,1	34,6	35,9	34,5	35,9	0,0	3,6	0,36
С-3	39,4	39,5	40,2	36,9	38,0	39,9	41,5	41,0	41,4	41,2	40,5	-0,9	1,1	0,11
С-2	45,4	48,2	50,1	48,0	48,7	50,1	50,8	50,8	49,0	49,7	51,6	2,6	6,2	0,62
С-1	64,3	77,8	50,0	60,6	63,2	63,6	83,3	100,0	100,0	66,7	0,0	-100,0	-64,3	-6,43
<b>Итого</b>	<b>34,60</b>	<b>35,80</b>	<b>36,50</b>	<b>34,60</b>	<b>34,90</b>	<b>35,70</b>	<b>37,37</b>	<b>37,10</b>	<b>37,43</b>	<b>37,07</b>	<b>37,61</b>	<b>0,18</b>	<b>3,01</b>	<b>0,30</b>

Источник: ИМИС.

## **1. Тенденции в отношении занятия женщинами должностей высокого уровня**

66. Из таблицы 8 явствует, что среднегодовое изменение представленности женщин в течение десятилетнего периода 1998–2008 годов составляло 0,3 процента.

67. Самое значительное (хотя все же по-прежнему весьма низкое) среднегодовое изменение, соответственно 0,5 процента, 1,05 процента и 0,64 процента, было отмечено на должностях уровня Д-2, помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря, которые подлежат непосредственному назначению Генеральным секретарем. По должностям класса Д-1 по сравнению с предыдущим десятилетним периодом был зафиксирован среднегодовой прирост в размере 0,5 процента.

## **2. Тенденции в отношении занятия женщинами должностей категории специалистов**

68. В категории специалистов, где сконцентрировано большинство должностей, были отмечены тенденции, свидетельствующие о едва различимом или крайне низком прогрессе, достигнутом в период 1998–2008 годов. Небольшое повышение среднегодовых показателей роста за этот десятилетний период было отмечено на уровнях С-3 (0,11 процента), С-5 (0,23 процента) и С-4 (0,36 процента). Самое большое увеличение было зафиксировано по классу должностей С-2 (0,62 процента), а по классу С-1 было зафиксировано снижение на 6,43 процента — однако оба эти класса имеют существенно меньшее значение, поскольку на должностях класса С-2 паритет мужчин и женщин уже обеспечен, а должностей класса С-1 — крайне мало.

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

### **1. Назначения**

69. Гендерный паритет в назначениях был достигнут лишь на должностях класса С-2 и почти достигнут на должностях класса С-3. В течение периода 2006–2008 годов доля женщин на должностях классов С-2–ЗГС составляла 42,7 процента (404 женщины из 946 сотрудников) по всем назначениям (внешний набор) (см. таблицу 9). Женщины составляли 44,4 процента (380 женщин из 855 сотрудников) из всех принятых по внешнему набору сотрудников классов С-2–С-5 и 26,4 процента (24 женщины из 91 сотрудника) по классам Д-1–ЗГС. Самый низкий пропорциональный показатель приема женщин был зарегистрирован по классу ЗГС — 23,1 процента (3 женщины из 13 принятых сотрудников).

Таблица 9  
**Назначения с разбивкой по полу и классу на должности категории специалистов и выше в Секретариате Организации Объединенных Наций в период с 1 июля 2006 года по 30 июня 2008 года**

<i>Класс должности</i>	<i>Мужчины</i>	<i>Женщины</i>	<i>Итого</i>	<i>Процентная доля женщин</i>
ЗГС	10	3	13	23,1
ПГС	9	3	12	25,0
Д-2	18	6	24	25,0
Д-1	30	12	42	28,6
<b>Итого</b>	<b>67</b>	<b>24</b>	<b>91</b>	<b>26,4</b>
С-5	78	25	103	24,3
С-4	151	79	230	34,3
С-3	164	153	317	48,3
С-2	82	123	205	60,0
<b>Итого</b>	<b>475</b>	<b>380</b>	<b>855</b>	<b>44,4</b>
<b>Всего</b>	<b>542</b>	<b>404</b>	<b>946</b>	<b>42,7</b>

Источник: ИМИС.

70. Тенденции в назначениях за десятилетний период с 1 июля 1998 года по 30 июня 2008 года свидетельствуют о том, что назначения женщин на должности категории специалистов и выше увеличились на 4,3 процента — с 40,1 процента до 44,4 процента (см. таблицу 10). Увеличение на 12,5 процента — с 26,2 процента до 38,7 процента — было отмечено на должностях класса С-4, а увеличение на 8,7 процента — на должностях класса Д-1 — с 27,3 процента до 36 процентов. В то же время, несмотря на эти позитивные тенденции, значительное сокращение, соответственно на 10,1 процента и 10,7 процента, было зафиксировано на должностях классов Д-2 и С-5. Гендерный паритет в назначениях был достигнут и поддерживался на должностях классов С-2 и С-3.

Таблица 10  
**Тенденции в назначении женщин на должности категории специалистов и выше в Секретариате Организации Объединенных Наций, июль 1998 года — июнь 2008 года**

<i>Год</i>	<i>Класс</i>									<i>Изменение в сравнении с предыдущим годом (проценты)</i>
	<i>ЗГС</i>	<i>ПГС</i>	<i>Д-2</i>	<i>Д-1</i>	<i>С-5</i>	<i>С-4</i>	<i>С-3</i>	<i>С-2</i>	<i>Итого</i>	
Июль 1998 года — июнь 1999 года	0,0	0,0	55,6	27,3	31,8	26,2	31,8	64,5	40,1	
Июль 1999 года — июнь 2000 года	0,0	0,0	42,9	31,3	35,3	20,0	44,6	51,5	40,5	0,4
Июль 2000 года — июнь 2001 года	20,0	0,0	0,0	20,0	14,6	32,1	45,6	55,8	40,7	0,2
Июль 2001 года — июнь 2002 года	9,1	10,0	21,4	19,2	12,1	22,7	34,9	56,6	33,2	-7,2

Год	Класс								Итого	Изменение в сравнении с предыдущим годом (проценты)
	ЗГС	ПГС	Д-2	Д-1	С-5	С-4	С-3	С-2		
Июль 2002 года — июнь 2003 года	20,0	28,6	11,8	13,6	31,3	24,8		61,9	38,5	5,3
Июль 2003 года — июнь 2004 года	14,3	33,3	20,8	31,0	14,5	32,7	41,9	52,9	37,2	-1,3
Июль 2004 года — июнь 2005 года	11,1	33,3	20,0	18,1	30,7	39,5	36,2	51,0	38,2	1,0
Июль 2005 года — июнь 2006 года	14,3	12,5	6,3	24,0	26,5	33,3	44,2	52,9	37,8	-0,4
Июль 2006 года — июнь 2007 года	20,0	100,0	7,7	17,6	26,2	30,6	46,7	61,3	41,3	3,5
Июль 2007 года — июнь 2008 года	25,0	18,2	45,5	36,0	21,1	38,7	50,4	58,5	44,4	3,1
Изменения 1998/1999 года — 2007/2008 года	25,0	18,2	-10,1	8,7	-10,7	12,5	18,6	-6,0	4,3	

Источник: ИМИС.

## 2. Назначения по результатам национальных конкурсных экзаменов

71. В рассматриваемый период женщины составляли 46,2 процента (96 женщин из 208 сотрудников)<sup>15</sup>, набранных на службу по результатам национальных конкурсных экзаменов, по сравнению с 51 процентом за предыдущий отчетный период.

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

72. Цель достижения гендерного паритета по линии повышения в должности была достигнута лишь по классам С-2 и С-3 и почти достигнута по классу С-4. На повышение в должности женщин по классам С-2–Д-1 приходилось 48,4 процента (399 женщин из 825 сотрудников) (см. таблицу 11). За отчетный период показатели повышения в должности по классам С-2–Д-1 свидетельствовали о стабильном среднем снижении примерно на 8 процентов с каждым повышением класса. По классам С-2 и Д-1 из всех повышений в должности на женщин приходилось 69,7 процента и 37,3 процента, соответственно.

Таблица 11

### Повышение в должности с разбивкой по полу и классу должностей категории специалистов и выше в Секретариате Организации Объединенных Наций, 1 июля 2006 года — 30 июня 2008 года

Класс должности	Мужчины	Женщины	Итого	Процентная доля женщин
Д-1	52	31	83	37,3
<b>Итого, Д</b>	<b>52</b>	<b>31</b>	<b>83</b>	<b>37,3</b>
С-5	130	94	224	42,0
С-4	165	155	320	48,4
С-3	69	96	165	58,2
С-2	10	23	33	69,7
<b>Итого, С</b>	<b>374</b>	<b>368</b>	<b>742</b>	<b>49,6</b>
<b>Всего</b>	<b>426</b>	<b>399</b>	<b>825</b>	<b>48,4</b>

Источник: ИМИС.

<sup>15</sup> Данные ИМИС.

#### 4. Переводы в категории специалистов и выше

73. Из 733 сотрудников категории специалистов и выше, переведенных в порядке горизонтального перемещения персонала, 41,3 процента составляли женщины (303 женщины из 733 сотрудников) (см. таблицу 12). В предыдущем отчетном периоде из общего количества сотрудников класса Д-1, переведенных по линии горизонтального перемещения, 38,5 процента составляли женщины, а в текущем отчетном периоде этот показатель по женщинам составил 41,5 процента. Самый низкий процентный показатель переводов по линии горизонтального перемещения среди женщин был отмечен по классу С-5 (27 женщин из 104 сотрудников), что составило 26 процентов. За рассматриваемый отчетный период по всем классам, за исключением С-2, по линии горизонтального перемещения переводилось больше мужчин, чем женщин.

Таблица 12

**Переводы с разбивкой по полу и классу должностей категории специалистов и выше в Секретариате Организации Объединенных Наций, 1 июля 2006 года — 30 июня 2008 года**

<i>Класс должности</i>	<i>Мужчины</i>	<i>Женщины</i>	<i>Итого</i>	<i>Процентная доля женщин</i>
Д-2	6	3	9	33,3
Д-1	24	17	41	41,5
<b>Итого, Д</b>	<b>30</b>	<b>20</b>	<b>50</b>	<b>40,0</b>
С-5	77	27	104	26,0
С-4	158	105	263	39,9
С-3	124	96	220	43,6
С-2	41	55	96	57,3
<b>Итого, С</b>	<b>400</b>	<b>283</b>	<b>683</b>	<b>41,4</b>
<b>Всего</b>	<b>430</b>	<b>303</b>	<b>733</b>	<b>41,3</b>

*Источник:* ИМИС.

#### 5. Прекращение службы сотрудниками в категории специалистов и выше

74. Как явствует из таблицы 13, в течение рассматриваемого отчетного периода службу прекратили 697 сотрудников. На женщин из общего числа прекративших службу сотрудников приходилось 38,6 процента (269 женщин из 697 сотрудников), что представляет собой увеличение на 2 процента по сравнению с показателем 36,6 процента (291 женщина из 794 сотрудников) за предыдущий период. С разбивкой по классам должностей женщины составляли 28,9 процента от общего числа прекративших службу в Организации сотрудников категории Д-1 и выше (44 женщины из 152 сотрудников) и 41,3 процента по классу должностей категории специалистов (225 женщин из 545 сотрудников).

75. Четырьмя основными причинами прекращения службы среди женщин категории специалистов и выше были выход на пенсию (106 женщин из 266 сотрудников), истечение срока действия контракта (67 женщин из



201 сотрудника), выход в отставку (52 женщины из 119 сотрудников) и перевод (20 женщин из 43 сотрудников). Значительное увеличение в размере 7,5 процента было зарегистрировано по линии выхода на пенсию, и в течение периода 2006–2008 годов доля женщин-пенсионеров составила 39,8 процента от общего числа сотрудников по сравнению с показателем 32 процента в 2004–2006 годах и 25 процентов в 2003–2004 годах. Увеличение показателей выхода на пенсию почти на 15 процентов за последние четыре года предполагает еще большее удаление от достижения поставленной цели 50/50, и для ускорения прогресса в деле достижения гендерного баланса потребуются более активный набор квалифицированных кандидатов-женщин.

76. Среди сотрудников, прекративших службу в связи с истечением срока действия контракта, женщины составляли 33,3 процента, что лишь на немного (на 1,1 процента) выше показателя в 32,2 процента за период 2004–2006 годов и существенно выше (на 9,3 процента) по сравнению с периодом 2003–2004 годов, когда соответствующий показатель составлял 24 процента.

77. На женщин приходилось 43,7 процента от общего числа сотрудников, вышедших в отставку, что на 3,5 процента ниже, чем показатель в 47,2 процента за предыдущий отчетный период. Однако такое изменение не смогло компенсировать кадровые потери среди женщин из-за выхода на пенсию и истечения срока действия контракта, поскольку количество выходящих в отставку женщин является меньшим по сравнению с количеством женщин, которые выходили на пенсию или выбывали в силу истечения срока действия контракта.

78. Наконец, женщины составляли 46,5 процента от общего числа сотрудников, переводимых в другие организации системы Организации Объединенных Наций, что на 3,6 процента выше показателя в 42,9 процента за предыдущий отчетный период. Для полного понимания мотивации таких перемещений требуется провести более детальный анализ заключительных собеседований с сотрудниками, которые выбывали по причине перевода в другое учреждение или другую организацию.

Таблица 13

**Прекращение службы женщинами на должностях категории специалистов и выше с разбивкой по типу, категории и полу в Секретариате Организации Объединенных Наций, 1 июля 2006 года — 30 июня 2008 года**

Причина прекращения службы	ЗГС			ПГС			Д			С			Общее число женщин		Процентная доля женщин
	М	Ж	Итого	М	Ж	Итого	М	Ж	Итого	М	Ж	Итого	Всего		
Увольнение по согласованию с Администрацией	0	0	0	0	0	0	4	3	7	29	16	45	19	52	36,5
Истечение срока действия контракта	8	1	9	11	4	15	15	5	20	100	57	157	67	201	33,3
Смерть	0	0	0	1	0	1	2	0	2	3	2	5	2	8	25,0
Увольнения за проступок	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0,0
Выход в отставку	3	0	3	3	1	4	11	3	14	50	48	98	52	119	43,7
Выход на пенсию							46	24	70	114	82	196	106	266	39,8

Причина прекращения службы	ЗГС			ПГС			Д			С			Общее число женщин		Процентная доля женщин
	М	Ж	Итого	М	Ж	Итого	М	Ж	Итого	М	Ж	Итого	Всего		
Увольнение в дисциплинарном порядке	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	2	0,0
Прекращение службы по состоянию здоровья	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	2	4	3	5	60,0
Перевод	0	0	0	0	0	0	4	2	6	19	18	37	20	43	46,5
<b>Итого</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>82</b>	<b>38</b>	<b>120</b>	<b>320</b>	<b>225</b>	<b>545</b>	<b>269</b>	<b>697</b>	<b>38,6</b>
Процентная доля женщин по категориям	8,3			25,0			31,7			41,3					

Источник: ИМИС.

79. На протяжении следующих пяти лет каждый год обязательного пенсионного возраста будет достигать в среднем 338 сотрудников, работающих по одногодичным контрактам серии 100 — от 234 человек в 2008 году до 386 человек — в 2012 году. В категории специалистов и выше (С-2 — Д-2) 62,3 процента от всех выходящих на пенсию будут составлять мужчины (476 мужчин из 764 сотрудников). В целом на пенсию выйдут 164 директора, что соответствует 9,7 процента от общего числа выходящих на пенсию; 571 сотрудник (33,8 процента) выйдет на пенсию в категории специалистов; и 899 сотрудников (53,2 процента) выйдут на пенсию в категории общего обслуживания и в смежных категориях.

80. Предстоящий выход на пенсию такого количества сотрудников открывает широкие возможности для значительного улучшения гендерного распределения. Показатели выхода на пенсию сотрудников старшего звена (С-5, Д-1 и Д-2) будут значительными в ряде департаментов, благодаря чему появится возможность обеспечить требуемый гендерный баланс. Потребности в замещении выбывающих сотрудников по классам должностей Д-2, Д-1 и С-5 в предстоящие пять лет будут составлять соответственно 46,3, 31,5 и 22,4 процента.

## **D. Система отбора персонала для должностей категории специалистов и класса Д-1**

### **1. Процесс «Гэлакси»**

81. Начиная с 2002 года внутренние и внешние кандидаты на должности классов С-3 — Д-1 в Секретариате Организации Объединенных Наций должны подавать заявления через используемую Управлением людских ресурсов веб-систему «Гэлакси» по каждому конкретному объявлению об открывающейся вакансии. В период с 1 июля 2006 года по 30 июня 2008 года было подано всего 126 877 заявлений. Лишь 29,2 процента от общего числа заявлений поступили от женщин, составляя от 18,1 процента (1141 женщина) по должностям класса Д-1 до 32,7 процента (18 470 женщин) на должности класса С-3. При этом женщины составляли 41,5 процента от общего числа приглашенных на собеседование кандидатов и 43,3 процента от общего числа кандидатов, которых признали достойными и включили в список-рекомендацию в соответствии с

заклЮчением центральных наблюдательных органов о том, что они полностью отвечают требованиям вакантной должности. Из рекомендованного списка может быть отобран любой кандидат. В течение рассматриваемого отчетного периода 45,9 процента от общего числа отобранных кандидатов составляли женщины, что говорит о пропорционально большем среди женщин, чем среди мужчин, количестве кандидатов, которые были признаны достаточно опытными и квалифицированными, и/или о том, что департаменты прилагают усилия по расширению представленности женщин.

Таблица 14

**Распределение мужчин и женщин среди всех кандидатов на вакансии в категории специалистов и выше на каждом этапе процесса отбора персонала в системе «Гэлакси» в Секретариате Организации Объединенных Наций, 1 июля 2006 года — 30 июня 2008 года**

Класс должности	Всего вакансий <sup>a</sup>	Всего			Препровождено Департаменту Управлением людских ресурсов			В списке на собеседование			В рекомендованном списке			Отобрано			Включено в реестр		
		М	Ж	%	М	Ж	%	М	Ж	%	М	Ж	%	М	Ж	%	М	Ж	%
Д-1	65	5 169	1 141	18,1	3 461	780	18,4	295	143	32,6	96	50	34,2	40	25	38,5	53	23	30,3
<b>Итого</b>	<b>65</b>	<b>5 169</b>	<b>1 141</b>	<b>18,1</b>	<b>3 461</b>	<b>780</b>	<b>18,4</b>	<b>295</b>	<b>143</b>	<b>32,6</b>	<b>96</b>	<b>50</b>	<b>34,2</b>	<b>40</b>	<b>25</b>	<b>38,5</b>	<b>53</b>	<b>23</b>	<b>30,3</b>
С-5	176	12 533	3 913	23,8	6 110	2 074	25,3	576	350	37,8	265	162	37,9	118	67	36,2	146	93	38,9
С-4	306	34 061	13 578	28,5	16 072	6 217	27,9	1 031	770	42,8	433	323	42,7	181	155	46,1	248	163	39,7
С-3	213	38 012	18 470	32,7	17 125	8 463	33,1	531	463	46,6	200	223	52,7	103	128	55,4	95	93	49,5
<b>Итого</b>	<b>695</b>	<b>84 606</b>	<b>35 961</b>	<b>29,8</b>	<b>39 307</b>	<b>16 754</b>	<b>29,9</b>	<b>2 138</b>	<b>1 583</b>	<b>42,5</b>	<b>898</b>	<b>708</b>	<b>44,1</b>	<b>402</b>	<b>350</b>	<b>46,5</b>	<b>489</b>	<b>349</b>	<b>41,6</b>
<b>Всего</b>	<b>760</b>	<b>89 775</b>	<b>37 102</b>	<b>29,2</b>	<b>42 768</b>	<b>17 534</b>	<b>29,1</b>	<b>2 433</b>	<b>1 726</b>	<b>41,5</b>	<b>994</b>	<b>758</b>	<b>43,3</b>	<b>442</b>	<b>375</b>	<b>45,9</b>	<b>542</b>	<b>372</b>	<b>40,7</b>

Источник: ИМИС.

<sup>a</sup> Вакансии.

## 2. Правила отбора персонала

82. Два правила в нынешней системе отбора персонала (см. ST/AI/2006/3), которая вступила в силу в отношении объявлений о вакантных должностях, обнародованных по состоянию на 1 января 2007 года, в особой степени затрагивают женщин. Первое правило касается составления реестра. Оно предполагает включение кандидатов, которые были признаны в полной мере отвечающими требованиям для объявленной должности (включены в рекомендованный список), однако не были отобраны, в реестр предварительно утвержденных кандидатов для будущих вакансий с аналогичными функциями и аналогичного класса. Срок пребывания в реестре для женщин был увеличен с одного года до трех (там же, пункт 93). В рамках процесса отбора персонала одному кандидату редко предоставляются две возможности в течение года. В период 1 июля 2007 года — 30 июня 2008 года в реестр были включены 463 кандидата, 38 процентов которых (179 человек) составляли женщины — процентный показатель, соответствующий представленности женщин и на других этапах процесса отбора.

83. Второе правило касается отбора кандидатов-мужчин в департаментах/управлениях, в которых еще не выполнены целевые показатели в отношении гендерного баланса, установленные в планах действий этих департаментов. В соответствии с требованием, содержащимся в пункте 9.2 административной инструкции ST/AI/2006/3, в том случае, когда руководитель такого департамента/управления предлагает отобрать кандидата-мужчину, если при этом имеется столь же квалифицированный кандидат-женщина, предлагаемое решение об отборе должно быть обоснованно доказано Управлению людских ресурсов и утверждено им. В течение рассматриваемого отчетного периода Управлению было препровождено 13 дел гендерного характера. В одном случае после повторного рассмотрения департаментом была все же рекомендована кандидат-женщина. Девять ходатайств об отборе кандидатов-мужчин были удовлетворены Управлением, а три запроса еще ждут рассмотрения соответствующими департаментами. Все эти случаи свидетельствуют о сохраняющемся предвзятом отношении в пользу кандидатов-мужчин.

### 3. Система служебной аттестации

84. Оценки по линии служебной аттестации, которые выставляют сотрудникам (мужчинам и женщинам) их руководители в рамках системы служебной аттестации (ССА) Управления людских ресурсов, влияют на перспективы внутренних кандидатов в отношении повышения в должности и горизонтальных переводов. В период 2004–2007 годов, который позволяет произвести обзор тенденций, на долю женщин приходилось 39 процентов от общего числа сотрудников (5548 человек), которые использовали систему служебной аттестации. В целом представленность женщин была значительно более высокой в двух высших по выставленным оценкам категориях по сравнению с категориями более низкого уровня, что свидетельствует о более качественном выполнении служебных обязанностей по сравнению с их коллегами-мужчинами. Женщины составляли 41,9 процента от общего числа сотрудников, которые в период 2004–2005 годов стабильно превышали ожидаемые от них производственные результаты; в период 2005–2006 годов этот показатель составлял 43,2 процента, а в 2006–2007 годах — 44 процента.

85. Однако более высокий уровень достигаемых женщинами результатов далеко не во всех случаях находит выражение в повышении в должности. В течение периода 2006–2007 годов женщины составляли 35,7 процента от общего числа сотрудников класса Д-1 в системе служебной аттестации и 37,3 процента от общего числа сотрудников, которые получали самую высокую оценку по классу Д-1, и при этом в 2007 году в числе сотрудников, повышенных в должности до класса Д-2, они составляли лишь 16,67 процента. Аналогичным образом, в период 2006–2007 годов женщины составляли 35,7 процента от всех сотрудников класса С-4 в системе служебной аттестации и 41,4 процента от общего числа сотрудников класса С-4, получивших самую высокую оценку, и при этом — лишь 33,72 процента из общего числа сотрудников, получивших повышение на должность класса С-5. Таким образом, взаимозависимость между процентным показателем высоких оценок и повышением в должности для женщин является негативной, что требует проведения анализа критериев продвижения по службе.

## Е. Сотрудники миссий в поддержку мира, осуществляемых под руководством Департамента операций по поддержанию мира

86. По состоянию на 30 июня 2008 года общая численность сотрудников категории специалистов с назначением на один год или на более продолжительный период в составе операций по поддержанию мира насчитывала 2327 человек<sup>16</sup>, что представляет собой увеличение на 761 человека по сравнению с показателем 1566 человек по состоянию на июнь 2006 года, который был приведен в предыдущем докладе. Общая представленность женщин составила 28,9 процента по сравнению с 29,7 процента в 2006 году. На должностях класса Д-1 и выше представленность женщин составила 13,6 процента (23 женщины из 169 сотрудников) по сравнению с показателем 11,7 процента в июне 2006 года. В 2008 году из 34 миссий по поддержанию мира, включая политические и миротворческие миссии, в 20 миссиях насчитывалось 20 или более сотрудников категории специалистов. Ни в одной из них женщины не составляли 50 процентов или более: в одной миссии соответствующий показатель находился в диапазоне 40–49 процентов<sup>17</sup>, в семи доля женщин составляла от 30 до 39 процентов<sup>18</sup>, в десяти доля женщин составляла 20–29 процентов<sup>19</sup> и в двух миссиях — менее 20 процентов<sup>20</sup>. Что касается представленности женщин на должностях класса Д-1 и выше, то из 20 миссий, имеющих 20 или более сотрудников категории специалистов, в трех миссиях соответствующий показатель по женщинам составлял ровно 50 процентов<sup>21</sup>; ни в одной миссии не было показателя в диапазоне от 30 до 49 процентов, в четырех миссиях — от 20 до 29 процентов<sup>22</sup> и в пяти миссиях — от 7 до 19 процентов<sup>23</sup>. В остальных восьми миссиях на должностях руководящего уровня женщин не было<sup>24</sup>. По состоянию на 30 июня 2006 года в шести миссиях<sup>25</sup> ни одной женщины на руководящих должностях не было и ни одна миссия не возглавлялась Специальным представителем-женщиной, и лишь в одной женщина занимала должность заместителя Специального представителя (в Афганистане). Однако по состоянию на 30 июня 2008 года во главе одной миссии находилась Специальный представитель-женщина<sup>26</sup>, а в семи женщины занимали должность заместителя Постоянного представителя<sup>27</sup>.

<sup>16</sup> Данные ИМИС.

<sup>17</sup> МООНТ, 42,6 процента.

<sup>18</sup> МООНСГ, 35,7 процента; МНКООНР, 34,8 процента; ОПООНСЛ, 34,8 процента; ОПООНБ, 34,1 процента, МООНВС, 33,3 процента; МООНСА, 31,4 процента; МООНЛ, 31,3 процента.

<sup>19</sup> ВСООНЛ, 29,8 процента; МООННГ, 29,6 процента; ОООНКИ, 28,4 процента; МООНДРК, 27 процентов; ЮНАМИД, 24,6 процента; МООНН, 24,4 процента; МООНК, 24,3 процента; МООНСИ, 21,3 процента; БСООН, 20 процентов; МООНРЗС, 20 процентов.

<sup>20</sup> МООНЭЭ, 13,2 процента; МИНУРКАТ, 10 процентов.

<sup>21</sup> МИНУРКАТ, МНКООНР и ОПООНСЛ.

<sup>22</sup> МООНСИ, 28,6 процента; МООНВС, 27,8 процента; МООНЛ, 27,3 процента; МООННГ, 20 процентов.

<sup>23</sup> ЮНАМИД, 18,2 процента; ОПООНБ, 16,7 процента; МООНДРК, 11,8 процента; МООНК, 11,1 процента; МООНСГ, 8,3 процента.

<sup>24</sup> МООНРЗС, ОООНКИ, МООНСА, ВСООНЛ, БСООН, МООНЭЭ, МООНН и ИМООНТ.

<sup>25</sup> МООНСГ, ОНЮБ, МООНСА, МООНЭЭ, ОООНКИ и ОООНТЛ.

<sup>26</sup> МООНЛ.

<sup>27</sup> МООНДРК, ЮНОБ, ВСООНЛ, МООНН, МООНВС, МООНЛ и МИНУРКАТ (Чад).

87. В 11 миссиях имеется штатный консультант по гендерным вопросам<sup>28</sup>. В других миссиях по поддержанию мира имеется координатор по гендерным вопросам — сотрудник, который помимо выполнения других функций занимается также и вопросами положения женщин.

#### **Ф. Представленность женщин на должностях категории специалистов, требующих специальной лингвистической подготовки**

88. В категории должностей, требующих специальной лингвистической подготовки, доля женщин за период с 1 июля 2006 года по 30 июня 2008 года возросла на 2,5 процента — с 41,3 процента (349 женщин из 845 сотрудников) до 43,8 процента (371 женщина из 848 сотрудников). Паритет достигнут только на уровне С-2. Представленность на других уровнях должностей колеблется в пределах от 39,6 процента и 41,3 процента на должностях классов С-4 и С-5, соответственно, до 48,6 процента на должностях класса С-3. Самое большое увеличение — на 6 процентов — зафиксировано по должностям класса С-3 — с 42,6 процента до 48,6 процента (144 женщины из 296 сотрудников). По должностям класса С-5 было зафиксировано увеличение на 1,3 процента (66 женщин из 160 сотрудников). На должностях класса С-4 и С-2 было зафиксировано небольшое увеличение — на 0,5 процента (143 женщины из 361 сотрудника) и 0,9 процента (18 женщин из 31 сотрудника), соответственно.

#### **Г. Представленность женщин на должностях категории экспертов**

89. За рассматриваемый отчетный период доля женщин на должностях категории экспертов (серия 200 Правил о персонале) возросла на 1,4 процента — с 36,3 процента до 37,7 процента (448 женщин из 1188 сотрудников) (см. таблицу 15). По состоянию на 30 июня 2008 года паритет достигнут лишь на должностях класса М-2. Показатели представленности на должностях других классов колебались от самого низкого (0,0 процента) по классу М-7 до самого высокого (35 процентов) по классу М-3. Увеличение на, соответственно, 4,6 процента, 4,4 процента и 4,1 процента было зарегистрировано на должностях классов М-2, М-6 и М-4. Снижение показателей было отмечено по двум классам — М-7 (уменьшение на 14,3 процента; всего три сотрудника-мужчины на должностях этого класса) и М-3 (снижение на 4,5 процента; 130 женщин из 371 сотрудника).

<sup>28</sup> ОПООНБ, МИНУРКАТ, МООНСГ, МООНДРК, МООНСА, ЮНАМИД, ОПООНСЛ, МООНЛ, МООНВС, ИМООНТ, ОООНКИ.

Таблица 15  
**Все сотрудники категории экспертов в Секретариате Организации  
 Объединенных Наций, 30 июня 2006 года — 30 июня 2008 года**

Класс должности	1 июля 2006 года				30 июня 2008 года				Изменение процентного соотношения (2006–2008 годы)
	Мужчины	Женщины	Итого	Процент женщин	Мужчины	Женщины	Итого	Процент женщин	
М-7	6	1	7	14,3	3	0	3	0,0	-14,3
М-6	41	11	52	21,2	29	10	39	25,6	4,4
М-5	139	27	166	16,3	139	29	168	17,3	1,0
М-4	163	52	215	24,2	190	75	265	28,3	4,1
М-3	193	126	319	39,5	241	130	371	35,0	-4,5
М-2	134	169	303	55,8	132	201	333	60,4	4,6
М-1	14	7	21	33,3	6	3	9	33,3	0,0
<b>Итого</b>	<b>690</b>	<b>393</b>	<b>1 083</b>	<b>36,3</b>	<b>740</b>	<b>448</b>	<b>1 188</b>	<b>37,7</b>	<b>1,4</b>

Источник: ИМИС.

## Н. Распределение сотрудников по признаку пола в категории полевой службы

90. В категории полевой службы по состоянию на 30 июня 2008 года женщины составляли 28,1 процента (990 женщин из 3518 сотрудников) по сравнению с 25,1 процента по состоянию на 30 июня 2006 года. Самая высокая относительная представленность женщин была отмечена на должностях класса ПС-3 — 37,9 процента. На должностях классов ПС-5, ПС-4 и ПС-2 показатели относительной представленности женщин составляли, соответственно, 27, 27,3 и 27,3 процента. На должностях класса ПС-6 женщины составляли всего 15,8 процента (29 женщин из 184 сотрудников)<sup>29</sup>, и совсем плохо обстояло дело на должностях класса ПС-7, где из 32 сотрудников была всего одна женщина.

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

91. По состоянию на 30 июня 2008 года женщины по-прежнему составляли большинство сотрудников в категории общего обслуживания — 59,5 процента (3942 женщины из 6628 сотрудников)<sup>30</sup> по сравнению с 60,6 процента по состоянию на 30 июня 2006 года. В течение рассматриваемого отчетного периода

<sup>29</sup> База данных ИМИС, таблица 15.D.

<sup>30</sup> ИМИС, таблица 15.E. В расчеты не были включены административные сотрудники полевых миссий ДОПМ, с тем чтобы не затруднять сравнение с данными по предыдущим годам. Женщины составляют 19,2 процента (7509 мужчин и 1744 женщины) от персонала ДОПМ категории общего обслуживания. Представленность женщин составляет 35,8 процента (снижение по сравнению с показателем 59,5 процента при более ограниченном исчислении количества людей, когда ДОПМ не включается).

женщины составляли 57 процентов от общего числа вновь принятых на работу (408 женщин из 716 сотрудников) по сравнению с 46,7 процента в предыдущий период. Из общего числа повышений в должности в категории общего обслуживания на женщин приходилось 63,4 процента (514 женщин из 811 сотрудников) по сравнению с 59,5 процента в предыдущий период. На женщин приходилось 68,4 процента (303 женщины из 443 сотрудников) от всех горизонтальных передвижений по сравнению с 71,6 процента в предыдущий отчетный период. Среди прекративших службу женщины составляли 56,6 процента от общего числа сотрудников (303 женщины из 535 сотрудников) по сравнению с 59,9 процента в течение предыдущего отчетного периода. Эти данные отражают общую представленность женщин в этой категории.

92. Что касается категории службы безопасности и охраны и категории квалифицированных рабочих, то здесь женщины по-прежнему серьезно недопредставлены и составляют соответственно лишь 15,9 процента (50 женщин из 314 сотрудников) и 2,9 процента (5 женщин из 173 сотрудников).

## **VII. Достигнутый прогресс, встретившиеся трудности и предлагаемые рекомендации в отношении обеспечения гендерного баланса в Секретариате**

### **A. Решения и соответствующие меры Комитета по вопросам политики Генерального секретаря**

93. Вопрос об обеспечении гендерного баланса рассматривался Комитетом по политике Генерального секретаря в 2006 и 2008 годах. Меры, принятые в контексте его решений и обсуждений, кратко излагаются ниже. Комитет по вопросам политики будет продолжать проводить обзор прогресса в деле обеспечения гендерного баланса на ежегодной основе.

#### **1. Письмо Генерального секретаря руководителям департаментов и управлений**

94. В апреле 2008 года Генеральный секретарь направил руководителям департаментов и управлений письмо с просьбой принять надлежащие меры для ускорения прогресса в обеспечении гендерного баланса, в котором настоятельно призвал также использовать возможность, которая открывается в связи с предстоящим выходом на пенсию большого числа сотрудников на должностях классов Д-1 и С-5, с тем чтобы скорректировать существующий в настоящее время дисбаланс. Генеральный секретарь настоятельно призвал использовать механизмы гибкого графика работы и применять новый и доработанный круг ведения в отношении координаторов по вопросам женщин в департаментах, а также ввести «аттестационную карточку представленности женщин» для более тщательного отслеживания статистики представленности женщин, сбора данных об использовании практики гибкого графика работы, о функционировании системы координаторов по гендерным вопросам, об отборе женщин из реестра, а также о других мерах, которые должны способствовать набору, продвижению по службе и удержанию женщин среди работающих. Позднее Генеральный секретарь вновь высказал эти же идеи в письме в адрес сотрудников Организации Объединенных Наций от 28 апреля 2008 года. Он отметил, что прогресс в



деле достижения паритета между мужчинами и женщинами на всех уровнях Организации является медленным и потребовал изменения организационной культуры для скорейшего обеспечения и поддержания гендерного баланса по всем классам должностей и в интересах создания здоровых условий труда для всех сотрудников — как мужчин, так и женщин.

## **2. Стратегия в гендерной области**

95. Генеральный секретарь поручил первому заместителю Генерального секретаря подготовить для Организации стратегию в гендерной области. Ожидается, что эта стратегия будет разработана к концу 2008 года и будет включать анализ и конкретные меры по вопросам повышения уровня информированности о гендерной проблематике; отдельные кадровые стратегии в таких областях, как набор персонала, повышение в должности и удержание сотрудников; более эффективное воплощение в жизнь политики обеспечения гармонии производственных и семейных обязанностей; и контроль и отчетность. В отношении контроля и отчетности Генеральный секретарь требует, чтобы в Организации была введена практика использования в каждом департаменте и управлении «карточек представленности женщин», чтобы два раза в год Комитету по управлению представлялись доклады об улучшении положения женщин, чтобы было активизировано отслеживание и более энергичное внедрение практики использования гибкого графика работы и чтобы для выявления существующих препятствий проводились собеседования с увольняющимися сотрудниками и их анализ.

## **3. Круг ведения координаторов департаментов**

96. Новый круг ведения координаторов департаментов был разработан в рамках широких консультаций, обнародован 1 августа 2008 года (см. ST/SGB/2008/12) и призван разрешить проблему маргинализации координаторов департаментов в ряде департаментов и негативных последствий новой системы отбора персонала (см. ST/AI/2006/3), которая в значительной степени приуменьшила роль координаторов. В соответствии с новым кругом ведения система координаторов и вопросы обеспечения гендерного баланса должны быть более эффективно интегрированы в работу департаментов и должны ликвидировать любое негативное воздействие на деятельность ряда координаторов.

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

97. Канцелярия Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин была создана в 1997 году, а в рамках Канцелярии была учреждена должность Координатора по вопросам женщин. По сути дела, Специальный советник по гендерным вопросам и улучшению положения женщин и Координатор по вопросам женщин в ее Канцелярии выступают в качестве главных пропагандистов и источников информации и аналитического материала, касающегося условий работы женщин в Организации Объединенных Наций. Они осуществляют функции экспертов-консультантов по женским вопросам. Специальный советник выступает в качестве члена *ex officio* старших руководящих органов, включая, в частности, членство в Группе по обзору старших должностей. Координатор по вопросам женщин является членом *ex officio*

центральных обзорных органов Секретариата, в которых проводится обзор по каждой конкретной должности.

#### **5. Механизмы использования гибкого графика работы**

98. Генеральный секретарь высказался в поддержку использования механизма гибкого графика работы в качестве одного из средств ускорения прогресса и обеспечения гармонии производственных и семейных обязанностей. Однако число сотрудников Секретариата, пользующихся механизмами гибкого графика работы, сократилось с 2410 в июне 2004 года до 1137 в июне 2008 года (см. A/59/357, пункт 87). Наиболее широко используются варианты дифференцированных часов работы (44,1 процента, 501 сотрудник из 1137) и сжатого графика работы (33,6 процента, 382 сотрудника из 1137). Меньшее количество сотрудников пользуется вариантом телеработы (8,5 процента, 97 человек из 1137) и запланированным перерывом в работе для учебы с отрывом от производства (13,8 процента, 157 сотрудников из 1137). Разбивка по категориям пользователей является следующей: категория общего обслуживания и смежные категории (45,2 процента, 514 сотрудников из 1137), категория специалистов (52,1 процента, 592 сотрудника из 1137) и категория директоров и выше (2,7 процента, 31 сотрудник из 1137). Разбивка показателей использования механизмов гибкого графика работы по каждому варианту среди женщин является следующей: дифференцированные часы работы: 59,7 процента женщин (299 женщин из 501 сотрудника); сжатый график работы: 62,8 процента женщин (240 женщин из 382 сотрудников); запланированный перерыв для учебы с отрывом от производства: 56,1 процента женщин (88 женщин из 157 сотрудников); и телеработа: 58,8 процента женщин (57 женщин из 97 сотрудников).

99. Хотя женщины с показателем 60,2 процента составляют большинство пользователей по каждому варианту, на должностях класса Д-1 на них приходится лишь 35,5 процента (11 женщин из 31 сотрудника), что подтверждает тенденцию, предполагающую наличие большинства пользователей на должностях класса директоров среди мужчин. Равными показателями пользования, 50 процентов по каждой, являются для групп мужчин и женщин в категории специалистов (296 из 592), что развеивает заблуждение, что якобы механизм гибкого графика работы нужен только женщинам. В категории общего обслуживания и смежных категориях женщины составляют 73,3 процента от общего числа пользователей (377 женщин из 514 сотрудников).

#### **В. Департамент операций по поддержанию мира/Департамент полевой поддержки**

100. Департамент операций по поддержанию мира/Департамент полевой поддержки прилагает все усилия для улучшения гендерного баланса путем осуществления инициатив в таких областях, как политика отбора персонала, политика предоставления отпуска по уходу за ребенком, обеспечение гармоничного сочетания производственных и семейных обязанностей и содействие в создании благоприятных для женщин условий работы. Курирующие программы сотрудники, осуществляющие руководство кадровой секцией Департамента, получают директивные указания по теме «Обеспечение гендерного равенства через процесс отбора персонала»; кроме того, в Департаменте операций по под-

держанию мира/Департаменте полевой поддержки была принята новая стратегия, призванная обеспечить, чтобы женщины, работающие по временным или краткосрочным контрактам или которые берут отпуск в связи с рождением ребенка, имели по возвращении на работу достаточно времени для того, чтобы наравне с другими претендовать на получение последующего контракта. В соответствии с просьбой Генерального секретаря «внедрять современные методы руководства и способствовать созданию здоровой гармонии между производственными и семейными обязанностями»<sup>31</sup> два заместителя Генерального секретаря, отвечающие за Департамент операций по поддержанию мира/Департамент полевой поддержки, направили руководителям записку, озаглавленную «Имеющиеся стратегии по достижению сбалансированности производственных и семейных обязанностей». Кроме того, Департамент операций по поддержанию мира/Департамент полевой поддержки некоторое время назад приступили к проведению партисипативного обследования, призванного способствовать созданию такого производственного климата, при котором и мужчины, и женщины в условиях профессионального уважения и благожелательности смогут в полной мере реализовать свои производственные способности и раскрыть внутренний потенциал.

### **C. Недопущение дискриминации, преследований, включая сексуальные домогательства, а также злоупотребления властью на работе**

101. В марте 2008 года вышел в свет бюллетень Генерального секретаря от 17 февраля 2008 года, посвященный недопущению дискриминации, преследований, включая сексуальные домогательства и злоупотребления властью на работе (ST/SGB/2008/5), действие которого распространяется на всех сотрудников Секретариата. В бюллетене содержится определение запрещенного поведения, включая преследование, сексуальные домогательства, дискриминацию и злоупотребление властью на работе. В нем также перечислены формальные и неформальные меры, которыми могут воспользоваться пострадавшие от таких нарушений лица в случае подачи жалобы. Жалобу на запрещенные действия может подать любой сотрудник, консультант, подрядчик, сотрудник, работающий на безвозмездной основе, включая стажеров, и любое другое лицо, которое может подвергаться воздействию запрещенного поведения со стороны какого-либо сотрудника в производственной обстановке.

### **D. Обучение кадров и развитие карьеры**

102. Из проводимого каждый год анализа данных о развитии потенциала сотрудников<sup>32</sup> явствует, что в 2007 году участие в обучении по тематической категории «Руководство, управление и организационное развитие» было наиболее активным по сравнению со всеми остальными годами. Однако общий показатель участия в этой программе женщин по сравнению с мужчинами был бо-

<sup>31</sup> Меморандум Генерального секретаря, адресованный руководителям департаментов и управлений. 3 апреля 2008 года, пункт 3(b).

<sup>32</sup> Управление людских ресурсов, доклад о деятельности по развитию потенциала сотрудников, март 2008 года.

лее низким (5905 женщин из 12 246 участников, 48,2 процента). На уровне специалистов участие женщин было более активным в трех категориях обучения<sup>33</sup>, но более низким по категории «Руководство, управление и организационное развитие» (2400 женщин из 5418 участников, 44,3 процента) и «Информационная технология и повышение навыков ИТ» (539 женщин из 1339 участников, 40,3 процента). Большой популярностью по-прежнему пользуется профессиональная учебная сеть для женщин «Программа для женщин-руководителей высокого уровня», но при этом она находится под угрозой прекращения из-за ограниченности ресурсов. Следует также отметить, что и наставничество, необходимое для женщин в связи с развитием карьеры на всех уровнях, по-прежнему предоставляется лишь сотрудникам начального уровня на должностях класса С-2 и только на одногодичный период. На уровне категории общего обслуживания во всех учебных программах число участников-женщин превосходило число участников-мужчин.

## **Е. Трудоустройство супругов**

103. Аспект трудоустройства супругов становится все более серьезной проблемой в связи с наймом на работу как женщин, так и мужчин. Для целей гармонизации услуг, предоставляемых супругам, Секретариат объединил усилия с учреждениями, фондами и программами, с тем чтобы создать в Нью-Йорке местную ассоциацию супругов-экспатриантов. ПРООН в настоящее время осуществляет координацию деятельности Ассоциации, включая разделение обязанностей среди участников. Например, ожидается, что учреждения, фонды или программы на добровольной основе будут координировать проведение семинаров по вопросам поиска работы. Секция благосостояния персонала Секретариата будет продолжать оказывать помощь в получении супругами разрешений на работу. Кроме того, Секретариат Организации Объединенных Наций продолжает участвовать в качестве партнера в работе организации «Partnerjob.com» и фонда «Пермитс», задача которых состоит в том, чтобы подыскивать места работы, соответствующие квалификации супругов, и убеждать правительства соответствующим образом ослаблять требования, предъявляемые к выдаче разрешений на работу для супругов. Секция обучения персонала Организации Объединенных Наций также сотрудничает с Секцией благосостояния персонала в создании для супругов возможности за плату посещать классы по изучению иностранного языка. В качестве эксперимента были выбраны курсы английского языка, в которые пока что записались два супруга.

## **Г. Неформальные препятствия**

104. Неформальные препятствия часто упоминаются в ходе проводимых в системе Организации Объединенных Наций обследований как серьезный фактор, сдерживающий прогресс в достижении гендерного паритета. Собеседования с увольняющимися сотрудниками и ежегодные обследования и другие методы приносят большую пользу в выявлении и понимании существующих проблем в более широкой системе организационной культуры и практики. Академические

<sup>33</sup> Программа управления людскими и финансовыми ресурсами, совершенствование основных навыков и карьерная поддержка и языковая и коммуникационная программа.

и эмпирические исследования говорят о том, что способствуют отсеву женщин и требуют уделения значительного внимания следующие четыре основных фактора: а) недоброжелательная культура трудовых отношений; б) чувство изолированности, когда в группе либо лишь несколько женщин, либо вообще всего одна; с) чрезмерно трудные задачи, требующие иногда работы в выходные и частых поездок; и d) отсутствие спонсоров, которые помогли бы в карьерном росте женщины<sup>34</sup>. Результаты не имеющего обязательной силы анализа помещенного на веб-сайте вопросника для увольняющихся сотрудников в Секретариате Организации Объединенных Наций за период с февраля 2007 года по февраль 2008 года, на которые ответили 513 человек (показатель отклика 27 процентов) свидетельствует о том, что женщины в меньшей степени, чем мужчины удовлетворены своей работой и возможностями для карьерного роста. В то же время и мужчины, и женщины выразили одинаковый уровень удовлетворения условиями службы.

105. В связи с вопросом о стратегиях обеспечения гармоничного сочетания производственных и семейных обязанностей в качестве препятствий неоднократно упоминались неформальные культурные барьеры. Например, результаты анализа причин медленного улучшения положения женщин в системе Организации Объединенных Наций в 2006 году (см. A/61/318) показали, что, несмотря на прогресс в деле разработки стратегий обеспечения гармоничного сочетания производственных и семейных обязанностей, такие стратегии рассматриваются в неформальной управленческой культуре как факторы, сдерживающие производительность труда, снижающие эффективность и несовместимые с карьерным ростом и занятием должностей руководящего уровня, причем применительно только к женщинам.

106. Повышение степени гибкости методов работы, которые, как ожидается, должны быть инкорпорированы в новую стратегию обеспечения гендерного равенства, должно способствовать решению некоторых аспектов этого вопроса. Кроме того, Генеральный план капитального ремонта и сопутствующие высокие расходы на переезд и аренду служебных помещений открывают возможности и создают стимулы для поощрения альтернативных форм организации рабочего процесса. Например, проводимые в связи с планом капитального ремонта официальные расчеты говорят о том, что, если 20 сотрудников будут на поочередной основе использовать 10 рабочих мест благодаря методу телеработы, Организация сэкономит более 1 млн. долл. США (приблизительно 105 000 долл. США на человека). Ожидается, что будет перемещено примерно 3000 сотрудников, и экономия в размере 10 млн. долл. США может быть достигнута, если всего лишь 200 сотрудников (менее 10 процентов) перейдут на форму телеработы на постоянной основе. Никаких новых стратегий для этого не требуется. Достижение такого результата требует от руководителей всего лишь пользоваться стратегиями, которые уже разработаны.

## G. Рекомендации

107. В предыдущих докладах (A/59/357 и A/61/318) содержатся предлагаемые меры как для Секретариата, так и для всей системы Организации Объединен-

<sup>34</sup> Sylvia Ann Hewlett, Carolyn Buck Luce and Lisa J. Servon, "Stopping the exodus of women in science", *Harvard Business Review* (June 2008).

ных Наций. Кроме того, рекомендации, выработанные в ходе совещания Группы экспертов, о котором говорилось выше в разделе IV, в значительной степени являются их отражением. Некоторые из них в настоящее время приняты для реализации. Однако в ходе рассматриваемого отчетного периода решения Генерального секретаря, представленные 14 февраля 2008 года его Комитетом по вопросам политики, в основном посвящены рекомендации об активизации участия, в том числе в качестве проводников новых идей, руководителей самого высокого уровня, разработки гендерной стратегии, введению «аттестационной карточки внедрения гендерного подхода», расширению использования гибкого графика работы и в полной мере соблюдения нового описания круга ведения координаторов.

## VIII. Выводы

108. Сложившаяся ситуация и сопутствующий анализ, содержащийся в настоящем докладе, которые отражают количественную долю сотрудников-женщин как в рамках всей системы Организации Объединенных Наций, так и в ее Секретариате, должны рассматриваться с учетом прогресса в деле достижения провозглашенной цели обеспечения паритета мужчин и женщин, который должен был быть установлен к 2000 году. Полученные результаты наглядно свидетельствуют о том, что темпы прогресса по линии достижения цели гендерного паритета являются весьма низкими, даже почти нулевыми. Эта тревожная тенденция должна быть безотлагательно обращена вспять.

109. Важным показателем положения женщин являются результаты статистического анализа. В системе Организации Объединенных Наций общее увеличение численности сотрудников-женщин, которые в настоящее время составляют 38,2 процента, является минимальным, в общей сложности составляя 1,3 процента за весь трехгодичный период — с 1 января 2005 года по 30 декабря 2007 года, — хотя на некоторых уровнях показатели являются более высокими. По разделу повышения в должности паритет достигнут лишь на низовых уровнях, а на уровнях старших сотрудников женщины составляют лишь одну треть. По линии набора внешних кандидатов на старших уровнях Д-1 и выше женщины составляют лишь 29 процентов, а на уровне Д-2 — только 24 процента. Кроме того, доля женщин, занимающих должности координаторов-резидентов, сократилась за последние два года с 32,5 процента до 30,8 процента, что вызвало обращение вспять весьма позитивной тенденции, которая наблюдалась на протяжении предыдущего отчетного периода. Более высокими по сравнению с мужчинами являются показатели прекращения женщинами службы, особенно по линии выхода в отставку, и еще более высокими — по состоянию здоровья. Эти тенденции — тревожное свидетельство того, что меры, принимаемые в различных компонентах Организации Объединенных Наций, не приносят сколь-либо значительного ощутимого прогресса.

110. Сообщаемые организациями системы Организации Объединенных Наций препятствия могут быть разделены на семь широких категорий: неадекватные механизмы подотчетности, контроля и выполнения принимаемых решений; отсутствие специальных мер по обеспечению гендерного равенства; отсутствие или слабость процесса интегрирования систем координаторов в департаментах; вялое использование механизмов гибкого графика работы; недостаточно широкий охват кандидатов и низкое количество квалифицированных кандида-

тов-женщин, а также отсутствие достаточных данных о причинах высокого уровня выбытия женщин.

111. Несмотря на весьма незначительный прогресс, вопрос о достижении гендерного баланса в системе Организации Объединенных Наций за период, прошедший после предыдущего отчетного периода, приобрел значительно более высокое звучание. Это, наряду с более серьезным пониманием отсутствия даже самого небольшого прогресса за время после предыдущего отчетного периода, стало значительным стимулом того нового интереса, который стал потенциальным источником динамики осуществления конкретных изменений в сложившейся застойной ситуации. Следует отметить, что этот новый интерес находит выражение в некоторых передовых методах работы, которые кратко освещались в настоящем докладе.

112. Что касается непосредственно Секретариата Организации Объединенных Наций, то, к сожалению, относительная доля женщин на должностях категории специалистов и выше с середины 2006 года практически не изменилась: общий рост составил всего лишь 0,1 процента в год за текущий двухгодичный отчетный период. По должностям класса С-4, с которых сотрудники могут рассчитывать на переход на более ответственные руководящие должности, доля женщин оставалась неизменной — на уровне 35,9 процента. На более старших уровнях картина является несколько более обнадеживающей, отражая увеличение за этот же период на 1 процент, а на должностях уровня ЗГС/ЛГС — на 2,2 процента. Однако на уровне Д-2 произошло значительное снижение в размере 6,6 процента — до показателя 23,4 процента.

113. Вся система должна более чем удвоить свои усилия, приняв новые стратегии, в тех случаях, когда таковые вообще отсутствуют или же энергично осуществлять уже принятые стратегии. Только в этом случае в системе Организации Объединенных Наций может быть достигнут сколь-либо значительный прогресс в деле обеспечения паритета мужчин и женщин.

114. Обращение вспять сложившихся в прошлом тенденций, когда прирост сотрудников-женщин за 10 лет — с 1998 по 2008 годы — составил всего лишь 3 процента, является колоссальной по сложности задачей. С учетом приоритетного значения, придаваемого этому вопросу Генеральным секретарем, Комитет по вопросам политики рассмотрел его и принял решения, выработанные под руководством первого заместителя Генерального секретаря. В отношении контроля и подотчетности, в частности, Генеральный секретарь подчеркнул ответственность старших руководителей, включая руководителей департаментов и управлений, за обеспечение более широкого использования существующих стратегий, а также за внедрение системы представления докладов и подотчетности, включающей контроль, осуществляемый силами Департамента по вопросам управления, управления людских ресурсов и Канцелярии Специального советника по гендерным вопросам.

115. Необходимо прилагать усилия для изменения сложившейся в системе Организации Объединенных Наций неформальной организационной культуры, сдерживающей улучшение положения женщин. Исключительно важное значение имеет применение методов гибкого графика работы и стратегий и практических методов обеспечения гармонии производственных и семейных обязанностей для создания благоприятных условий труда, которые позволяли бы как женщинам, так и мужчинам в полной мере раскрывать в ходе выполняемой

ими работы свои возможности. Эти аспекты подчеркивались в докладах и в ходе совещаний КМГС, КСР, Группы экспертов по положению сотрудников-женщин в системе Организации Объединенных Наций и в ответах на обследования, проводимые Канцелярией Специального советника по гендерным вопросам. Один из подходов мог бы заключаться в том, чтобы каждая организация системы Организации Объединенных Наций обеспечила эффективное применение механизма гибкого графика работы, включая активную информационно-пропагандистскую кампанию по привлечению внимания к этой политике и по стимулированию всех сотрудников, как женщин, так и мужчин, пользоваться ею.

116. Что касается новых возможностей, то почти во всех организациях ожидается значительное число выходов на пенсию, что открывает пути для резкого ускорения прогресса в деле обеспечения паритета мужчин и женщин за счет более активного их продвижения по службе и приема на работу женщин, обладающих требуемой квалификацией. Как указывалось в обследованиях КМГС и Канцелярии Специального советника по гендерным вопросам, представляется, что активно растет понимание того факта, что более решительное принятие временных специальных мер (в соответствии с которыми должны отбираться кандидаты-женщины в равной или в большей степени более квалифицированные, чем мужчины) и методов использования гибкого графика работы является необходимым, хотя и не единственным требуемым условием для ускорения прогресса, повышения продуктивности и степени удовлетворенности выполняемой работой, с тем чтобы благодаря этому обеспечить и поддерживать гендерный баланс. Для достижения этой цели необходимо, чтобы активными и последовательными проповедниками таких идей стали руководители самого высокого уровня. Кроме того, в принципе, временные специальные меры могут применяться для решения проблемы недопредставленности женщин на уровне отделов и департаментов. Существующая в нескольких департаментах тенденция свидетельствует о том, что женщины, даже на директивных должностях, как и раньше больше заняты исполнением вспомогательных, а не линейных функций.

117. Генеральный секретарь намерен и впредь активно добиваться обеспечения паритета мужчин и женщин в Секретариате.



## Приложение I

### Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше в организациях системы Организации Объединенных Наций в Центральных учреждениях, других постоянных отделениях и проектах по состоянию на 31 декабря 2007 года

Организация	НД <sup>а</sup>		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Итого, 2007 год	Процент женщин, декабрь 2007 года	Процент женщин, декабрь 2004 года	Изменение в процентных пунктах
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж				
ФАО	14	2	37	7	103	13	302	77	330	107	157	120	78	82	10	4	1 031	412	1 443	28,6	27,7	0,9
МАГАТЭ	5	1	7	2	27	4	168	27	229	71	181	75	12	6	0	0	629	186	815	22,8	18,5	4,3
ИКАО	0	0	2	3	16	2	38	7	104	35	25	18	11	23	0	0	196	88	284	31,0	21,9	9,1
МС	1	0	1	0	1	0	2	0	8	4	6	11	4	6	0	0	23	21	44	47,7	34,9	12,8
КМГС	2	0	1	0	3	0	1	0	2	5	2	1	2	1	0	0	13	7	20	35,0	35,0	0,0
МФСР	4	1	6	1	8	6	55	19	44	24	15	41	10	24	2	2	144	118	262	45,0	42,0	3,0
МОТ	5	4	15	7	37	32	234	92	177	116	82	99	15	48	7	8	572	406	978	41,5	40,3	1,2
ИМО	1	0	3	3	17	1	24	10	22	13	13	14	5	20	0	0	85	61	146	41,8	33,1	8,7
ЦМТ	0	1	1	0	2	2	16	2	18	10	13	8	9	8	1	2	60	33	93	35,5	30,5	5,0
МУЦ-МОТ	0	0	1	0	2	0	11	4	14	9	15	9	5	4	0	0	48	26	74	35,1	36,8	-1,7
МСЭ	5	0	3	0	13	1	64	15	65	19	37	50	21	9	1	3	209	97	306	31,7	27,5	4,2
ПАОЗ	0	3	1	0	22	14	41	26	136	70	31	27	13	17	1	2	245	159	404	39,4	41,8	-2,4
Организация Объединенных Наций	80	18	101	31	283	114	748	339	1453	798	1366	945	392	396	2	1	4 425	2642	7 067	37,4	37,3	0,1
ЮНЭЙДС	2	1	5	3	16	9	64	41	50	60	27	38	3	7	0	0	167	159	326	48,8	41,2	7,6
ПРООН	6	7	50	19	152	77	314	169	304	174	217	124	103	148	8	14	1 154	732	1 886	38,8	38,3	0,5
ЮНЕСКО	11	1	22	7	50	14	105	68	117	79	101	137	87	127	6	20	499	453	952	47,6	45,1	2,5
ЮНФПА	0	3	9	6	45	25	97	96	69	65	16	31	13	45	4	3	253	274	527	52,0	50,4	1,6
УВКБ	2	2	11	7	57	37	136	69	310	184	326	249	91	59	0	0	933	607	1 540	39,4	40,5	-1,1
ЮНИСЕФ	2	2	21	11	54	40	259	164	432	363	349	345	117	226	9	4	1 243	1 155	2 398	48,2	46,2	2,0
ЮНИДО	1	0	5	0	26	9	68	11	39	16	49	22	15	11	6	1	209	70	279	25,1	26,6	-1,5
ЮНИТАР	1	0	0	0	1	1	5	5	3	2	3	5	1	2	0	0	14	15	29	51,7	55,6	-3,9
ОПФПООН	1	0	1	1	1	2	9	5	10	6	15	9	0	1	0	0	37	24	61	39,3	37,5	1,8
ЮНОПС	1	0	1	0	22	5	54	8	126	35	152	65	14	8	0	0	370	121	491	24,6	28,8	-4,2

Организация	НД <sup>а</sup>		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Итого, 2007 год	Процент жен- щин, декабрь 2007 года	Процент жен- щин, декабрь 2004 года	Изменение в процентных пунктах
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж				
БАПОР	1	1	3	0	14	5	14	7	44	16	17	18	4	10	0	0	97	57	154	37,0	24,2	12,8
УООН	2	0	6	0	7	0	5	0	11	0	13	2	5	4	0	0	49	6	55	10,9	19,6	-8,7
ВПС	0	0	0	0	3	0	4	0	5	5	5	6	4	6	2	2	23	19	42	45,2	22,4	22,8
ЮНВТО	3	0	5	3	12	2	42	13	30	13	9	5	4	3	0	0	105	39	144	27,1	36,8	-9,7
ВПП	2	0	3	0	7	1	13	3	19	3	21	9	5	2	0	0	70	18	88	20,5	41,6	-21,1
ВОЗ	2	3	30	9	61	21	136	78	196	129	256	165	85	83	2	5	768	493	1 261	39,1	34,4	4,7
ВОИС	18	6	38	12	161	45	478	220	347	262	116	128	45	53	4	5	1 207	731	1 938	37,7	41,5	-3,8
ВМО	6	1	13	2	27	4	69	22	75	52	52	65	16	42	0	0	258	188	446	42,2	25,8	16,4
<b>Итого</b>	<b>178</b>	<b>57</b>	<b>402</b>	<b>134</b>	<b>1 250</b>	<b>486</b>	<b>3 576</b>	<b>1 597</b>	<b>4 789</b>	<b>2 745</b>	<b>3 687</b>	<b>2 841</b>	<b>1 189</b>	<b>1 481</b>	<b>65</b>	<b>76</b>	<b>15 136</b>	<b>9 417</b>	<b>24 553</b>	<b>38,4</b>	<b>36,9</b>	<b>1,5</b>

Источник: Информация, представленная организациями системы Организации Объединенных Наций (2007 год).

<sup>а</sup> НД означает «неклассифицированные» должности, например заместитель Генерального секретаря, помощник Генерального секретаря, первый заместитель Генерального секретаря, помощник Генерального директора, Генеральный директор, Генеральный секретарь.

## Приложение II

**Соотношение мужчин и женщин на должностях (контракты серии 100 и серии 300) категории специалистов и выше в Секретариате Организации Объединенных Наций с разбивкой по департаментам/подразделениям и классу должности, по состоянию на 30 июня 2008 года**

Департамент/ подразделение	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Процентная доля женщин		
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		Всего	
ИДКТК <sup>a</sup>			1		1		2		6	3	7	4	2							19	7	26	26.92
ДЭСВ	6		2	1	6	2	20	10	37	24	43	41	28	26	22	18				164	122	286	42.66
ДПП		1		1	2		4		15	7	31	24	48	25	10	5				110	63	173	36.42
ДГАКУ	1		1		3	2	11	6	65	48	108	86	92	91	11	13				292	246	538	45.72
ДУ/ГПКР			1						1	2	2		4							8	2	10	20.00
ДУ/УЦВО					1	1	8		17	6	29	12	28	18	12	6				95	43	138	31.16
ДУ/УЛР				1	1	1	2	2	6	8	12	18	9	13	3	6				33	49	82	59.76
ДУ/УППБС			1		1	1	4	3	8	15	19	22	16	21	7	3				56	65	121	53.72
ДУ/КЗГС	1	2			1	1	2	2	5	4	8	4	1	3	1	1				19	17	36	47.22
ДУ/СБ					1		1		3	2		3		1						5	6	11	54.55
ДПВ	5		2		5	2	9	6	12	13	22	19	9	7	8	5				72	52	124	41.94
ДОИ	1				2	1	7	11	18	16	42	29	33	47	16	28				118	132	250	52.80
ДОПМ	1		2		4	1	7	4	23	6	89	17	33	28	1	8				160	64	224	28.57
ДОБ	1				2	1	2	1	13	1	24	10	15	8	2	3				59	24	83	28.92
ЭКА	1					1	7	3	27	4	34	16	40	15	12	9				121	48	169	28.40
ЕЭК	1				1		4	3	15	6	20	10	14	12	7	8				62	39	101	38.61
ЭКЛАК	1						10	2	13	5	32	18	19	16	18	18				93	59	152	38.82
АКГС	1	1	3	1	5		4	2	5	2	6	6		7	3	3				27	22	49	44.90
ЭСКАТО		1			1		8	2	20	9	41	9	30	12	12	16				112	49	161	30.43
ЭСКЗА	1						3	1	12	4	11	14	12	9	5	7				44	35	79	44.30
Бюро по этике					1					1		1	1							2	2	4	50.00
ДПМ																							
ДОПМ <sup>b</sup>	18	1	22	3	26	1	80	18	184	58	486	170	674	291	164	130	1			1 655	672	2 327	28.88
ИНТЕРОРГ <sup>c</sup>									1	1		1	2							3	2	5	40.00

Департамент/ подразделение	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Процентная доля женщин	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	Всего	женщин
УКГВ	1			1	4		2	3	17	10	14	34	22	14	4	7			64	69	133	51.88
УВР	1				1	1	2	2	10	2	8	2	1	2	1	3			24	12	36	33.33
УВКПЧ		1		1	2	1	6	2	34	15	44	41	65	71	9	25			160	157	317	49.53
КВПНРМ	1	0				1			2	1	1	0	0	1	1	1			5	4	9	44.44
УСВН		1			1		3	2	12	7	46	15	21	37	4	5			87	67	154	43.51
УПВ	1		2		2	2	4	5	14	6	7	13	9	8	4	10			43	44	87	50.57
Омбудсмен			1					1		1				1					1	3	4	75.00
КССА					1				1	2		1		3					2	6	8	75.00
КСПГС/ ДВК <sup>d</sup>		1								1	2								2	2	4	50.00
РЕГКОМ <sup>c</sup>									1			1							1	1	2	50.00
АТООН <sup>f</sup>										1				1						2		100.00
ККООН						1			1	1				1					2	2	4	50.00
ЮНКТАД	1				3	2	9	5	26	10	32	16	32	25	15	12	1		119	70	189	37.04
ЮНЕП	1		1	1	7	4	30	6	56	19	81	52	57	43	10	22	1		244	147	391	37.60
ФМПООН					1		1	1	1		1			2					4	3	7	42.86
ООН- Хабитат		1		1	3		8	2	20	5	18	9	11	11	1	5			61	34	95	35.79
ЮНОДК	1				1	1	11	3	25	7	15	27	12	23	3	7			68	68	136	50.00
ЮНОГ	2		1		1	1	6	4	43	23	90	52	55	54	9	18			206	153	359	42.62
ЮНОН					1		2		9	1	21	12	16	12	4	4			53	29	82	35.37
ЮНОВ					1	1	3	2	9	7	31	18	22	15	6	5			72	48	120	40.00
<b>Итого</b>	<b>47</b>	<b>10</b>	<b>39</b>	<b>12</b>	<b>93</b>	<b>29</b>	<b>283</b>	<b>114</b>	<b>787</b>	<b>364</b>	<b>1 477</b>	<b>827</b>	<b>1 433</b>	<b>974</b>	<b>385</b>	<b>411</b>	<b>3</b>		<b>4 547</b>	<b>2 741</b>	<b>7 288</b>	<b>37.61</b>

Источник: ИМИС.

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

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

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

<sup>d</sup> Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о детях и вооруженных конфликтах.

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

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