

**Генеральная Ассамблея**

Distr.: General
20 September 2004
Russian
Original: English

Пятьдесят девятая сессия

Пункты 100 и 116 предварительной повестки дня*

Улучшение положения женщин**Управление людскими ресурсами****Улучшение положения женщин в системе Организации
Объединенных Наций****Доклад Генерального секретаря*****Резюме*

Во исполнение резолюции 58/144 Генеральной Ассамблеи от 22 декабря 2003 года в настоящий доклад включена информация о достигнутом прогрессе в отношении представленности женщин в организациях системы Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2003 года и в Секретариате Организации Объединенных Наций в период с 1 июля 2003 года по 30 июня 2004 года. В системе Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2003 года доля женщин среди сотрудников категории специалистов и выше составила 36,4 процента. В Секретариате Организации Объединенных Наций по состоянию на 30 июня 2004 года доля женщин среди сотрудников категории специалистов и выше, имеющих назначения на один год или на более длительный период, составила 37,4 процента. Такое увеличение на 1,7 процента по сравнению с предыдущим годом является самым значительным с 1998 года. На должностях, подлежащих географическому распределению, женщины составляют 42,3 процента сотрудников категории специалистов и выше.

Анализ долгосрочных тенденций свидетельствует о неравномерном прогрессе в обеспечении равной представленности женщин на всех уровнях, поскольку показатель роста за год составляет лишь 0,4 процента среди сотрудников категории специалистов и выше, имеющих назначения на один год или на

* A/59/150.

** Настоящий доклад был представлен с задержкой в связи с тем, что он основан на статистических данных из доклада о составе Секретариата, информация о котором сообщается ежегодно по состоянию на 30 июня. Для анализа данных в сроки, установленные для представления докладов на сессии Генеральной Ассамблеи, времени было недостаточно.

более продолжительный срок, и приблизительно 1 процент в год среди сотрудников категории специалистов и выше на должностях, подлежащих географическому распределению.

Основанный на исследованиях анализ возможных причин медленного прогресса в улучшении положения женщин в Секретариате показывает, что на достижение целей, связанных с обеспечением гендерного баланса, влияют следующие ключевые факторы: процесс найма и отбора, подотчетность руководителей программ, рабочая обстановка и культура в Организации и неформальные барьеры. Этот анализ дополняется указанием перечня подлежащих рассмотрению мер.

Содержание

	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
I. Введение	1—4	5
II. Обзор данных о представленности женщин среди сотрудников категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций	5—18	6
III. Обзор данных о нынешней представленности женщин среди сотрудников Секретариата	19—59	9
IV. Тенденции и прогнозы в области улучшения положения женщин в категории специалистов и выше	60—73	21
V. Меры, предпринятые в последнее время для обеспечения гендерного баланса в Секретариате	74—95	26
VI. Анализ причин медленного улучшения положения женщин	96—126	33
VII. Заключительные замечания	127—141	45

Таблицы

1. Сопоставление соотношений мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше с назначениями сроком на один год или на более продолжительный период по состоянию на 30 июня 2003 года и 30 июня 2004 года	10
2. Сопоставление доли мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, подлежащих географическому распределению, по состоянию на 30 июня 2003 года и 30 июня 2004 года	14
3. Тенденции в отношении представленности женщин в категории специалистов и выше по назначениям сроком на один год или на более продолжительный период, 30 июня 1998 года — 31 марта 2004 года (в процентах)	22
4. Процентная доля женщин, назначенных на должности категории специалистов и выше в Секретариате Организации Объединенных Наций, 1 июля 1998 года — 30 июня 2004 года	24
5. Процентная доля женщин, повышенных в должности до категории специалистов и выше в Секретариате Организации Объединенных Наций, 1 июля 1998 года — 30 июня 2004 года	25
6. Представленность женщин в категории специалистов и выше с назначениями сроком на один год или на более длительный период на должностях, подлежащих географическому распределению, 1994–2004 годы (в процентах)	26

Приложения

I. Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше в организациях системы Организации Объединенных Наций (в Центральном учреждении и других постоянных отделениях) по состоянию на 31 декабря 2003 года	53
II. Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, имеющих назначения сроком на один год или более длительный период, в Секретариате Организации Объединенных Наций с разбивкой по департаментам или управлениям и по классам должностей по состоянию на 30 июня 2004 года	55

III.	Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, подлежащих географическому распределению, в Секретариате Организации Объединенных Наций с разбивкой по департаментам и классам должностей по состоянию на 30 июня 2004 года	57
IV.	Тенденции и прогнозы в отношении предполагаемой представленности женщин в Секретариате по классам должностей за период с июня 1998 года по март 2004 года	59
V.	Прогнозы в отношении предполагаемого достижения департаментами гендерного баланса на основе среднегодовых изменений за период 1998–2004 годов в плане представленности женщин на должностях категории специалистов и выше, имеющих назначения сроком на один год или более длительный период, в Секретариате	61

I. Введение

1. В настоящем докладе, представляемом во исполнение резолюции 58/144 Генеральной Ассамблеи от 22 декабря 2003 года, содержится информация по вопросу о представленности женщин в Секретариате и других организациях системы Организации Объединенных Наций за период с 1 июля 2003 года по 30 июня 2004 года.

2. В своей резолюции 58/144 Генеральная Ассамблея выразила озабоченность тем, что второй год подряд происходит замедление темпов прогресса в направлении достижения равного соотношения мужчин и женщин, и тем, что в период с 1998 по 2003 год не было достигнуто практически никакого прогресса в плане представленности женщин при назначениях на один год или более на уровне категории специалистов и выше. Ассамблея настоятельно призвала Генерального секретаря удвоить усилия, с тем чтобы добиться значительного продвижения к достижению цели обеспечения равного численного соотношения полов. Она просила его продолжать разрабатывать новаторские стратегии набора кадров, позволяющие привлекать обладающих подходящей квалификацией женщин; пристально следить за ходом отбора департаментами и управлениями кандидатов-женщин, когда они по квалификации равны кандидатам-мужчинам; поощрять консультации руководителей департаментов и управлений с теми, кто курирует эту проблематику; расширять масштабы профессиональной подготовки руководителей по вопросам, касающимся гендерной сбалансированности; и активизировать усилия по созданию обстановки, в которой учитывался бы гендерный аспект, и продолжать укреплять политику борьбы с притеснениями, в том числе сексуальными домогательствами, путем обеспечения всестороннего осуществления руководящих принципов применения этой политики в Центральных учреждениях и на местах.

3. В той же резолюции Генеральная Ассамблея призвала провести анализ вероятных причин замедленного прогресса в деле улучшения положения женщин в системе Организации Объединенных Наций в целях разработки новых стратегий, содействующих достижению равенства мужчин и женщин. Она просила Генерального секретаря представить последние статистические данные о численности и процентной доле женщин во всех организационных подразделениях и на всех уровнях системы Организации Объединенных Наций, а также сведения о выбытии сотрудников в разбивке на мужчин и женщин по всем организационным подразделениям и по всем уровням и об осуществлении департаментских планов действий в области людских ресурсов, в частности по достижению гендерного баланса. Ассамблея просила Организацию Объединенных Наций и специализированные учреждения, фонды и программы системы Организации Объединенных Наций содействовать подготовке упомянутого выше доклада, своевременно представлять данные для точной оценки прогресса в деле достижения равенства мужчин и женщин среди сотрудников.

4. Настоящий доклад подготовлен в ответ на просьбы Генеральной Ассамблеи.

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

5. На момент подготовки настоящего доклада полных данных о представленности женщин на должностях категории специалистов и выше в организациях системы Организации Объединенных Наций не имелось. В приложении I представлены данные об организациях системы Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2003 года (за исключением Международной организации труда (МОТ), Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) и Всемирной организации интеллектуальной собственности (ВОИС)). Представленность женщин на должностях категории специалистов и выше в организациях системы Организации Объединенных Наций возросла с 35 процентов по состоянию на 31 декабря 2002 года до 36,4 процента по состоянию на 31 декабря 2003 года. Равную представленность мужчин и женщин на должностях категории специалистов обеспечили следующие две организации: Учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций (ЮНИТАР) — 50 процентов (13 мужчин, 13 женщин) и Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА) — 49,9 процента (174 мужчины и 173 женщины). Самое значительное увеличение (7,8 процента) было зарегистрировано в Университете Организации Объединенных Наций (УООН), в котором представленность женщин возросла с 13,6 до 21,4 процента.

6. В шести других организациях доля женщин среди сотрудников категории специалистов составляет более 40 процентов: Комиссия по международной гражданской службе (КМГС) (42,1 процента); Панамериканская организация здравоохранения (ПАОЗ) (42,3 процента); Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу (ЮНЭЙДС) (41,1 процента); Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) (43,8 процента); Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ) (40,7 процента); Мировая продовольственная программа (МПП) (40,6 процента) и Детский фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ) (45,5 процента).

7. В девяти организациях доля женщин среди сотрудников составляет менее 30 процентов: Международное агентство по атомной энергии (МАГАТЭ) (18,6 процента); Международная организация гражданской авиации (ИКАО) (24,3 процента); Центр по международной торговле (ЦМТ) (28,1 процента); Международный союз электросвязи (МСЭ) (26,9 процента); Организация Объединенных Наций по промышленному развитию (ЮНИДО) (25,1 процента); Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР) (27,2 процента); Университет Организации Объединенных Наций (УООН) (21,4 процента); Всемирный почтовый союз (ВПС) (20,3 процента); Всемирная метеорологическая организация (ВМО) (26,1 процента).

8. В целом на уровне Д-1 и выше ситуация незначительно улучшилась, и женщины составляют 22,3 процента среди сотрудников категории специалистов по сравнению с 21 процентом по состоянию на 31 декабря 2002 года. Как и в Секретариате, в организациях системы Организации Объединенных Наций

баланс полов был обеспечен лишь на уровне С-1 и С-2. Отсутствие сопоставимых данных по системе Организации Объединенных Наций не позволяет произвести дополнительный анализ назначений, случаев продвижения по службе или переводов.

9. В рамках системы координаторов-резидентов, которая включает организации системы Организации Объединенных Наций, занимающиеся оперативной деятельностью в целях развития, представленность женщин по сравнению с предыдущим отчетным периодом не изменилась и составляет по состоянию на август 2004 года 21 процент (26 из 122). В эту цифру не включены временно исполняющие обязанности сотрудники в тех случаях, когда должности являются вакантными. Доля женщин составляет 25 процентов в регионе Азии/Тихого океана (6 из 24) и столько же в Европе и в Содружестве Независимых Государств (5 из 20).

10. В целях повышения представленности женщин несколько учреждений выступили с инициативами, направленными на улучшение соотношения мужчин и женщин. Они включают, среди прочего, установление конкретных целевых показателей и временных рамок обеспечения гендерного баланса, регулярное представление руководящим органам докладов о найме и положении женщин, разработку гендерной политики, профессиональную подготовку и конкретные усилия по нахождению подходящих кандидатов на основе целенаправленного взаимодействия с государствами-членами, профессиональными организациями и миссиями по набору персонала. Ниже приводится несколько таких примеров.

11. ЮНИСЕФ взял на себя обязательство добиться к 2000 году равной представленности мужчин и женщин на должностях категории специалистов. Для достижения этой цели с 2000 года действует исполнительная директива, в соответствии с которой заместитель Директора-исполнителя рассматривает все рекомендации в отношении заполнения должности сотрудника категории специалистов внешним мужчиной-кандидатом. Для женщин, занимающих руководящие должности, была разработана специальная программа. ЮНИСЕФ проводит также отдельные кампании по найму женщин-кандидатов на основе организации страновых и региональных миссий в развивающихся странах для заполнения должностей сотрудников категории специалистов старшего и среднего звена и стремится обеспечивать гендерный баланс при включении сотрудников в списки на заполнение освобождающихся должностей. С 2001 года осуществляется специальная программа по составлению списка молодых талантливых специалистов, которая в особой степени ориентирована на женщин. Что касается политики, затрагивающей трудовую деятельность/повседневную жизнь с учетом интересов семьи, осуществляются меры в поддержку трудоустройства супругов, а также политика предоставления отпуска по беременности и родам, родительского отпуска для отцов, отпуска в связи с усыновлением и согласования гибкого графика работы.

12. В политике Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) по обеспечению гендерного баланса в 2003–2006 годах подтверждается ее стремление обеспечения гендерного баланса и ставится цель, предусматривающая достижение к 2010 году равного соотношения мужчин и женщин на всех должностях категории специалистов. К особым мерам в этом направлении относятся усилия к обеспечению достижения планового соотноше-

ния 3:2 в пользу женщин при найме новых сотрудников. Женщинам-кандидатам должно отдаваться предпочтение в тех случаях, когда профессиональная квалификация и опыт являются практически одинаковыми. Все директивные органы ПРООН должны иметь равное соотношение мужчин и женщин. Кроме того, решаются вопросы, связанные с условиями труда и нахождением баланса трудовых обязанностей и личной жизни. Ответственность за проведение такой гендерной политики возложена на старших руководителей.

13. В своей гендерной политике на 2002–2007 годы МПП определила несколько целей, касающихся найма сотрудников и кадровых мер в целях увеличения доли женщин по ряду категорий. Женщины, имеющие необходимую профессиональную подготовку, должны составлять, по меньшей мере, 50 процентов набранных сотрудников (международные сотрудники категории специалистов, национальные сотрудники категории специалистов и сотрудники категории общего обслуживания) и 75 процентов всех местных сотрудников по контролю за оказанием продовольственной помощи.

14. УВКБ предусмотрело ряд мер для содействия выполнению цели, предусматривающей обеспечение гендерной сбалансированности в каждом классе должностей. Нынешняя политика предусматривает ограничение требований в отношении трудового стажа на уровне С-3 и выше до достижения гендерной сбалансированности и то, чтобы руководители при отборе кандидатов принимали во внимание фактор соотношения полов. УВКБ уделяет также повышенное внимание сохранению в штате женщин на основе внедрения более гибкой политики в интересах семьи; это, в частности, касается улучшения политики в отношении специального отпуска без содержания и прикомандирования или временного направления сотрудников в те или иные учреждения, а также корректировки общепринятых сроков таких назначений.

15. Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций определила показатель, в соответствии с которым к 2005 году доля женщин на должностях категории специалистов и выше должна составить, по крайней мере, 35 процентов. Для ускорения прогресса достижения этого целевого показателя Организация осуществляет набор квалифицированных женщин-кандидатов с ориентиром на будущее. Недавно она утвердила политику, касающуюся занятости супругов; и разработала программу подготовки и обучения женщин по вопросам руководства и управления. В настоящее время рассматривается вопрос об определении обязательных целей для департаментов, включая механизмы управленческой подотчетности.

16. ЮНЕСКО разработала план действий по обеспечению равных возможностей, который содержал конкретные цели, которые должны были быть достигнуты к 2001 году: представленность женщин на должностях класса С-1–С-3 — 50–60 процентов; на должностях класса С-4 — 30–40 процентов; и на должностях класса С-5 и выше — 20–30 процентов. По состоянию на апрель 2004 года эти цели были выполнены и/или перевыполнены. Доля женщин составила 58 процентов на должностях класса С-1–С-3; 42 процента — на должностях класса С-4; 33 процента — на должностях уровня С-5 и 22 процента — на должностях уровня Д-1 и выше. Организация разработала ряд мер в интересах семьи, включая отпуск по беременности и родам; возможность грудного кормления в рабочие часы; отпуск для отцов; отпуск в связи с усыновлением; отпуск для родителей; отпуск по семейным обстоятельствам; и договоренности о

гибких часах работы. ЮНЕСКО создала также в штаб-квартире службы для ухода за детьми старше 15 месяцев.

17. Контроль за гендерной политикой ВОЗ осуществляет целевая группа высокого уровня по гендерным вопросам. Для улучшения гендерной сбалансированности Организация установила целевой показатель назначения женщин на должности категории специалистов и выше, составляющей 50 процентов. Основным ориентиром всеобъемлющего плана действий, в котором предусматривается гендерная и географическая сбалансированность, является прогноз потребностей в людских ресурсах; усиление деятельности по оказанию помощи; развитие профессиональных навыков и повышение компетентности; и создание условий труда с учетом факторов разнообразия.

18. В последнее время ЮНИДО уделяет повышенное внимание стратегиям найма, ориентированным на женщин. Объявления о вакансиях распространяются среди ассоциаций женщин-специалистов во всем мире и координаторов полевых отделений ПРООН в Азии, в бассейне Тихого океана, в Африке и в арабском регионе Западной Азии. Объявления о вакансиях в конкретных технических областях, а также списки кандидатов, имеющих необходимую техническую квалификацию, направляются директорам по вопросам людских ресурсов специализированных учреждений. С середины 2001 года, когда началось осуществление программы ЮНИДО в области людских ресурсов, среди новых сотрудников, получивших назначения, женщины составляли 45 процентов по сравнению с 25 процентами ранее.

III. Обзор данных о нынешней представленности женщин среди сотрудников Секретариата

19. В основе проводимого ниже анализа лежат данные о представленности женщин-сотрудников на должностях категории специалистов и выше (5325 человек) и среди сотрудников категории общего обслуживания и других категорий, включая полевую службу, службу безопасности и охраны и категорию квалифицированных рабочих (8534 человека) в подразделениях Секретариата, расположенных в Центральном учреждении, и на местах, которые имеют назначения сроком на один год или на более продолжительный период. Более подробная информация содержится в ежегодном докладе Генерального секретаря о составе персонала в Секретариате (A/59/299).

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

20. Поскольку в своей резолюции 58/144 Генеральная Ассамблея высказала обеспокоенность в отношении замедления темпов прогресса в направлении достижения равного соотношения мужчин и женщин в этой более многочисленной группе сотрудников категории специалистов и выше, имеющих назначения на один год или на более продолжительный период, в настоящем докладе сначала производится анализ изменения динамики представленности женщин в этой конкретной группе. В приложении II содержится информация о представ

ленности всех сотрудников, имеющих назначение на один год или на более продолжительный период, с распределением по признаку пола и с разбивкой по департаментам/управлениям и классам.

21. В таблице 1 ниже дается сопоставление по классам за период с 30 июня 2003 года по 30 июня 2004 года. По сравнению с прошлогодним увеличением на 0,6 процента, в нынешнем году доля женщин в этой категории возросла в целом на 1,7 процента с 35,6 до 37,4 процента (1990 женщин из 5325 сотрудников), причем заметный прогресс достигнут в большинстве категорий, в том числе на руководящих должностях, за исключением уровня С-5. Такое увеличение за год является самым заметным с 1998 года, когда были впервые представлены данные по этой категории сотрудников.

Таблица 1

Сопоставление соотношений мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше с назначениями сроком на один год или на более продолжительный период по состоянию на 30 июня 2003 года и 30 июня 2004 года

Класс должности	30 июня 2003 года			30 июня 2004 года			Процентное изменение
	Мужчины	Женщины	Доля женщин	Мужчины	Женщины	Доля женщин	
ЗГС	32	5	13,5	30	6	16,7	3,2
ПГС	35	6	14,6	29	6	17,1	2,5
Д-2	88	29	24,8	92	35	27,6	2,8
Д-1	225	91	28,8	216	103	32,3	3,5
Итого	380	131	25,6	367	150	29,0	3,4
С-5	598	259	30,2	602	271	31,0	0,8
С-4	1 184	544	31,5	1 088	563	34,1	2,6
С-3	1 078	714	39,8	984	698	41,5	1,7
С-2	315	315	50,0	293	303	50,8	0,8
С-1	4	8	66,7	1	5	83,3	16,7
Итого	3 179	1 840	36,7	2 968	1 840	38,3	1,6
Всего	3 559	1 971	35,6	3 335	1 990	37,4	1,7

Источник: Управление людских ресурсов.

1. Женщины на руководящих должностях

22. В целом представленность женщин на руководящих должностях уровня Д-1 и выше возросла на 3,4 процента с 25,6 до 29 процентов, что является самым значительным увеличением за последние годы. Самое значительное увеличение зарегистрировано на уровне заместителя Генерального секретаря и Д-1. На уровне заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря представленность женщин увеличилась соответственно на 3,2 процента (с 13,5 до 16,7 процента, или 6 женщин из 36 сотрудников) и на 2,5 процента (с 14,6 до 17,1 процента, или 6 женщин из 35 сотрудников). На

уровне Д-2 представленность женщин возросла на 2,8 процента с 24,8 до 27,6 процента (35 женщин из 127 сотрудников). На уровне Д-1 произошло особенно заметное увеличение на 3,5 процента (с 28,8 до 32,3 процента, или 103 женщины из 319 сотрудников).

2. Женщины среди сотрудников категории специалистов

23. По большинству уровней категории специалистов темпы улучшения положения женщин также ускорились. В целом по этой категории сотрудников представленность женщин возросла на 1,6 процента — с 36,7 до 38,3 процента. Лишь на уровне С-5 представленность женщин возросла незначительно на 0,8 процента — с 30,2 до 31 процента (271 женщина из 873 сотрудников).

24. На уровне С-4 показатель увеличения представленности женщин оказался самым высоким (за исключением С-1) и составил 2,6 процента; таким образом, представленность женщин на этом уровне возросла с 31,5 до 34,1 процента (563 женщины из 1651 сотрудника). На уровне С-3 доля женщин возросла на 1,7 процента — с 39,8 до 41,5 процента (698 женщин из 1682 сотрудников). На уровне С-2 женщины составили 50,8 процента (303 женщины из 596 сотрудников). Равное соотношение мужчин и женщин было достигнуто лишь на уровне С-2.

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

25. По состоянию на 30 июня 2004 года пять департаментов или управлений, указанных в предыдущем докладе (А/58/374), продолжали обеспечивать равное соотношение мужчин и женщин: Департамент по вопросам управления (Канцелярия заместителя Генерального секретаря) — 56 процентов; Управление людских ресурсов — 52,1 процента; Департамент общественной информации — 51,1 процента; Департамент по вопросам управления/Управление по планированию программ, бюджету и счетам — 50,8 процента; и Канцелярия Генерального секретаря — 50 процентов.

26. Как и в прошлом году, в 22 департаментах или управлениях доля женщин среди сотрудников составляла от 30 до 49 процентов. Наибольшее увеличение было отмечено в Департаменте по политическим вопросам, в котором доля женщин возросла с 38,5 процента до 41,1 процента; в Конференции Организации Объединенных Наций по торговле и развитию (ЮНКТАД) их доля увеличилась с 31,2 до 34,7 процента; в Программе Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (ООН-Хабитат) — с 34,1 до 37,8 процента; и в Отделении Организации Объединенных Наций в Найроби — с 33,7 до 37 процентов. Вместе с тем в Управлении по координации гуманитарной деятельности доля женщин сократилась на 6,5 процента — с 44,7 до 38,2 процента.

27. Как и в прошлом году, в четырех департаментах или управлениях доля женщин по-прежнему составляла менее 30 процентов: Управление централизованного вспомогательного обслуживания (23,7 процента); Департамент операций по поддержанию мира/Управление поддержки миссий (27,5 процента); Комиссия Организации Объединенных Наций по наблюдению, контролю и инспекциям (16,7 процента); и Управление Координатора Организации Объединенных Наций по вопросам безопасности (14,3 процента).

4. Представленность женщин на уровне Д-1 и выше в департаментах и управлениях, в которых насчитывается 20 или более сотрудников категории специалистов

28. Что касается назначений на один год или на более продолжительный период, доля женщин на руководящих и директивных должностях (Д-1 и выше) составляет 29 процентов по сравнению с 25,6 процента год назад. По состоянию на июнь 2004 года поставленной цели по обеспечению равного соотношения мужчин и женщин на должностях уровня Д-1 и выше достигли или превысили шесть следующих департаментов или управлений (по сравнению с тремя департаментами или управлениями год назад): Управление Координатора Организации Объединенных Наций по вопросам безопасности (100 процентов); Управление людских ресурсов (75 процентов); Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному обслуживанию (65 процентов); Управление по правовым вопросам (50 процентов); Департамент по вопросам управления/Канцелярия заместителя Генерального секретаря (50 процентов) и Отделение Организации Объединенных Наций в Вене (50 процентов). Два управления в Департаменте по вопросам управления, Управление людских ресурсов и Канцелярия заместителя Генерального секретаря, достигли поставленной цели по обеспечению равной представленности мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше в целом и в совокупности на уровне Д-1 и выше.

29. В шести департаментах или управлениях доля женщин на руководящих должностях составляет 40 процентов или больше (по сравнению с девятью департаментами или управлениями год назад): Департамент общественной информации (47 процентов); Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве (47 процентов); Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна (ЭКЛАК) (44 процента); Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии (ЭСКЗА) (44 процента); Управление по планированию программ, бюджету и счетам Департамента по вопросам управления (43 процента); и Департамент по вопросам разоружения (40 процентов).

30. В десяти департаментах или отделениях на руководящих должностях уровня Д-1 и выше доля женщин составляет менее 30 процентов (по сравнению с 13 год назад): Управление служб внутреннего надзора (29 процентов); Департамент по политическим вопросам (29 процентов); Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана (ЭСКАТО) (25 процентов); Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ) (25 процентов); ЮНКТАД (25 процентов); Экономическая комиссия для Африки (ЭКА) (20 процентов); Управление централизованного вспомогательного обслуживания (20 процентов); Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП) (20 процентов); Департамент по вопросам управления/Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности (15 процентов); и Департамент операций по поддержанию мира/Управление поддержки миссий (12 процентов).

31. В трех департаментах или управлениях среди сотрудников уровня Д-1 и выше женщин нет (по сравнению лишь с двумя департаментами или управлениями год назад): Управление по координации гуманитарной деятельности; Компенсационная комиссия Организации Объединенных Наций (ККООН) и Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби. Вместе с тем в на

стоящее время в Управлении по координации гуманитарной деятельности насчитывается девять должностей, занимаемых на этих уровнях; в ККООН — шесть должностей, а в Отделении Организации Объединенных Наций в Найроби — лишь одна.

32. В семи департаментах или управлениях насчитывается 20 или более сотрудников уровня Д-1 и выше. Ни один из этих департаментов не обеспечил гендерного баланса на руководящих и директивных должностях. Доля женщин на этих постах составляет 34 процента в Департаменте по экономическим и социальным вопросам; 30 процентов в Департаменте операций по поддержанию мира; 29 процентов в Департаменте по политическим вопросам; 25 процентов в ЮНКТАД; 20 процентов в ЮНЕП; и 15 процентов в Управлении Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности. В Департаменте операций по поддержанию мира/Управлении поддержки миссий женщины составляют 12 процентов среди сотрудников на должностях уровня Д-1 и выше.

В. Представленность женщин на должностях сотрудников категории специалистов и выше, подлежащих географическому распределению

33. Доля сотрудников, занимающих должности, подлежащие географическому распределению, составляет 47 процентов от упомянутой выше более крупной группы сотрудников, имеющих назначения сроком на один год, или 2515 человек из 5325 сотрудников категории специалистов и выше. В приложении III дается краткий обзор нынешнего положения дел (по состоянию на 30 июня 2004 года) в плане представленности женщин и мужчин на должностях, подлежащих географическому распределению, с разбивкой по департаментам/подразделениям и классам должностей.

34. В таблице 2 ниже проводится сравнение показателей представленности женщин по классам должностей в этой категории в период с 30 июня 2003 года по 30 июня 2004 года. Хотя представленность женщин в более крупной группе сотрудников, имеющих назначения сроком на один год и более, увеличилась в 2003 году на 1,7 процента, в этой более ограниченной категории сотрудников, занимающих должности, подлежащие географическому распределению, показатель увеличился весьма незначительно — на 0,5 процента, в результате чего доля женщин увеличилась с 41,8 до 42,3 процента (т.е. составила 1063 человека из 2515 сотрудников). Увеличение показателя по этой категории составляет лишь половину среднегодового показателя роста с 1989 года, составлявшего примерно 1 процент.

Таблица 2

Сопоставление доли мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, подлежащих географическому распределению, по состоянию на 30 июня 2003 года и 30 июня 2004 года

Класс должности	30 июня 2003 года			30 июня 2004 года			Изменение в процентных пунктах
	Мужчины	Женщины	Процент женщин	Мужчины	Женщины	Процент женщин	
ЗГС	19	5	20,8	17	5	22,7	1,9
ПГС	13	4	23,5	12	5	29,4	5,9
Д-2	53	24	31,2	51	26	33,8	2,6
Д-1	137	78	36,3	131	85	39,4	3,1
Итого	222	111	33,3	211	121	36,4	+3,1
С-5	312	166	34,7	314	163	34,2	-0,5
С-4	437	259	37,2	424	277	39,5	2,3
С-3	325	312	49,0	330	314	48,8	-0,2
С-2	156	193	55,3	173	188	52,1	-3,2
Итого	1 230	930	43,1	1 241	942	43,2	+0,1
Всего	1 452	1 041	41,8	1 452	1 063	42,3	+0,5

Источник: Управление людских ресурсов.

1. Женщины на должностях высокого уровня

35. В целом доля женщин на должностях высокого уровня (класса Д-1 и выше) увеличилась на 3,1 процента — с 33,3 до 36,4 процента, причем наиболее существенно представленность увеличилась на должностях класса помощника Генерального секретаря и класса Д-1, где показатели выросли соответственно на 5,9 процента — с 23,5 до 29,4 процента (5 из 17 человек) и на 3,1 процента — с 36,3 до 39,4 процента (85 из 216 человек). На уровне заместителя Генерального секретаря доля женщин увеличилась на 1,9 процента — с 20,8 до 22,7 процента (5 из 22 человек), а на уровне Д-2 доля женщин выросла на 2,6 процента — с 31,2 процента до 33,86 процента (26 из 77 человек).

2. Женщины на должностях сотрудников категории специалистов

36. Представленность женщин на подлежащих географическому распределению должностях сотрудников категории специалистов увеличилась в целом незначительно — на 0,1 процента, с 43,1 до 43,2 процента, причем единственное существенное увеличение — на 2,3 процента (с 37,2 до 39,5 процента, или 277 женщин из 701 сотрудника) имело место на должностях класса С-4. На всех других классах должностей был отмечен отрицательный рост представленности женщин, а именно: на должностях класса С-2 — на 3,2 процента, с 55,3 до 52,1 процента (188 из 361 сотрудника), на должностях класса С-3 — на 0,2 процента, с 49 до 48,8 процента (314 из 644 сотрудников) и на должностях класса С-5 — на 0,5 процента, с 34,7 до 34,2 процента (163 из 477 сотрудников).

С. Представленность женщин-сотрудниц категории специалистов и выше на лингвистических должностях

37. В отчетный период в целом представленность женщин-сотрудниц категории специалистов на должностях, требующих особой лингвистической подготовки, увеличилась на 1,4 процента с 40,1 до 41,5 процента (356 из 858 сотрудников). Доля женщин составляет 44,1 процента на должностях класса С-5; 38,1 процента на должностях класса С-4; 43 процента на должностях класса С-3 и 53,6 процента на должностях класса С-2. Показатель равной представленности мужчин и женщин был достигнут лишь на должностях класса С-2. Доля женщин, назначенных на должности, требующие особой языковой подготовки, составила 63,7 процента (14 женщин и 8 мужчин) по сравнению с показателем прошлого года на уровне 55,1 процента.

Д. Представленность женщин на должностях, относящихся к проектам

38. Всего на должностях, относящихся к проектам (серии 200 Правил о персонале), работает 875 человек. В этой группе процентная доля женщин увеличилась на 3,2 процента, с 32,5 процента (270 женщин) до 35,7 процента (312 женщин). Доля женщин на должностях класса М-7 увеличилась за прошедший год на 4,2 процента, с 12,5 до 16,7 процента. Однако общее количество женщин-сотрудниц не изменилось. В то время как число женщин больше всего увеличилось на должностях класса М-4 — на 7,4 процента (с 20,3 до 27,7 процента), на должностях класса М-3 был зарегистрирован отрицательный рост на уровне 1,5 процента (с 42,4 до 40,9 процента).

Е. Сотрудники миссий по поддержанию мира Департамента операций по поддержанию мира

39. Хотя общая численность назначенных на работу в миссии по поддержанию мира сотрудников категории специалистов, имеющих контракты сроком на один год или на более продолжительный период, сократилась с 1175 до 949 человек, представленность женщин в этой группе сотрудников в целом увеличилась на 4,3 процента, с 23,2 до 27,5 процента (261 женщина и 688 мужчин). На должностях высокого уровня (должности класса Д-1 и выше) доля женщин, задействованных в операциях по поддержанию мира, составила 12 процентов (12 человек из 97 сотрудников), т.е. увеличилась за прошедший год на 2 процента (9 человек из 90 сотрудников). В категории сотрудников, имеющих назначения на срок менее одного года, доля женщин составила 27,5 процента (142 женщины из 517 сотрудников).

40. По состоянию на 30 июня 2004 года Департамент операций по поддержанию мира руководил деятельностью 27 миссий, включая политические миссии и миссии по поддержанию мира и миростроительству. Из девяти миссий, в составе которых насчитывается 20 или более сотрудников категории специалистов, в трех миссиях доля женщин превысила 30 процентов: в Миссии Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану (МООНСА) — 35,7 процента; Миссии Организации Объединенных Наций в Демократической

Республике Конго (МООНДРК) — 30,8 процента и в Миссии Организации Объединенных Наций в Эфиопии и Эритрее (МООНЭЭ) — 30,3 процента. В четырех миссиях Департамента операций по поддержанию мира доля женщин составила более 25 процентов всех сотрудников: в Миссии Организации Объединенных Наций в Сьерра-Леоне (МООНСЛ) — 27,1 процента; Миссии Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово (МООНК) — 26,7 процента; Миссии Организации Объединенных Наций по поддержке в Восточном Тиморе (МООНПВТ) — 26,6 процента и Миссии Организации Объединенных Наций по наблюдению в Грузии (МООННГ) — 27,3 процента.

41. Две женщины, назначенные Генеральным секретарем его специальными представителями, возглавили операции в поддержку мира в МООННГ и Операцию Организации Объединенных Наций в Бурунди (ОНЮБ). Три женщины выполняли функции заместителей специальных представителей Генерального секретаря в следующих миссиях по поддержанию мира: Контрольной миссии Организации Объединенных Наций в Гватемале (МИНУГУА), Миссии Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану (МООНСА) и Миссии Организации Объединенных Наций по наблюдению в Грузии (МООННГ).

42. В настоящее время в составе операций по поддержанию мира имеется девять штатных должностей советников по гендерным вопросам класса С-4 и С-5, а именно: в Миссии Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану (МООНСА), Операции Организации Объединенных Наций в Бурунди (ОНЮБ), Миссии Организации Объединенных Наций в Кот-д'Ивуаре (МООНКИ), Миссии Организации Объединенных Наций в Демократической Республике Конго (МООНДРК), Миссии Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово (МООНК), Миссии Организации Объединенных Наций по стабилизации в Гаити (МООНСГ), Миссии Организации Объединенных Наций в Либерии (МООНЛ), Миссии Организации Объединенных Наций в Сьерра-Леоне (МООНСЛ) и Миссии Организации Объединенных Наций по поддержке в Восточном Тиморе (МООНПВТ).

Е. Назначения, повышения в должности, «горизонтальный» перевод сотрудников категории специалистов и выше в Секретариате и прекращение ими службы

43. В пункте 6(с) своей резолюции 58/144 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря пристально следить за ходом достижения департаментами и управлениями гендерного баланса, «обеспечивая, чтобы по меньшей мере 50 процентов всех назначений и повышений в должности приходилось на обладающих подходящей квалификацией женщин, пока не будет достигнуто равное численное соотношение полов».

1. Назначения

44. Что касается назначений сроком на один год или на более продолжительный период, то хотя на долю женщин в целом пришлось 37,2 процента всех назначений, которые состоялись за отчетный период в Секретариате на должности всех классов (191 женщина из 514 сотрудников), включая назначения на работу в полевые миссии под руководством Департамента операций по под

держанию мира, число назначений (в процентах) было ниже установленного Генеральной Ассамблеей 50-процентного целевого показателя, за исключением назначений на должности класса С-2. Таким образом, добиться равной представленности мужчин и женщин будет и впредь непростой задачей, поскольку показатели набора женщин едва соответствуют показателям замещения, а доля набранных женщин даже несколько ниже, чем доля женщин, уже работающих в Организации (37,4 процента). Для достижения равной представленности мужчин и женщин департаментам и подразделениям необходимо увеличить число назначений женщин на должности всех классов как минимум до 50 или более процентов.

45. Если говорить более конкретно, то на должностях класса Д-1 и выше назначения женщин составляют 25,8 процента всех назначений. На должностях классов С-1–С-5 на долю женщин приходилось 38,8 процента всех назначений. Из семи назначений на должности класса заместителя Генерального секретаря (14,3 процента) одна женщина была назначена Специальным представителем Генерального секретаря в Операции Организации Объединенных Наций в Бурунди (ОНЮБ)¹. Из шести назначений на должности класса помощника Генерального секретаря было назначено две женщины (33 процента): помощник Генерального секретаря по вопросам поддержки миссий, Департамент операций по поддержанию мира, и помощник Генерального секретаря по людским ресурсам, Департамент по вопросам управления². Женщины были назначены на должности класса Д-2 в 5 случаях из 24 (20,8 процента), а на должности класса Д-1 — в 9 случаях из 29 (31 процент). Число женщин, назначенных на должности классов С-5 и С-4, составило соответственно 14,5 процента (8 из 55) и 32,7 процента (36 из 110). Число женщин, назначенных на должности классов С-3 и С-2, составило соответственно 41,9 процента (75 из 179) и 52,9 процента (55 из 104). Цель, которая заключалась в достижении показателя назначения мужчин и женщин на должности сотрудников категории специалистов в соотношении 50/50, была выполнена и перевыполнена лишь на должностях класса С-2, где на долю женщин пришлось 52,9 процента всех назначений.

2. Назначения по результатам национальных конкурсных экзаменов

46. Женщины составили 49,3 процента персонала, набранного на работу по результатам национальных конкурсных экзаменов (35 женщин и 36 мужчин); для сравнения — в предыдущем году этот показатель составил 62,3 процента. Что касается экзаменов 2003 года, то женщины составили 41 процент от общего числа подавших заявления (5714 из 13 994 человек); 42 процента приглашенных на сдачу экзаменов (1643 из 3911 человек) и 42 процента включенных в список кандидатов (72 из 172 человек). Что касается разбивки по профессиональным группам, то из 34 кандидатов, успешно сдавших экзамены по правовым вопросам, женщин было 23. При этом их было всего лишь 5 из 37 кандидатов, успешно сдавших экзамены в области информационных технологий, и 18 из 48 кандидатов, успешно сдавших экзамены в области экономики, что свидетельствует о настоятельной необходимости более активного привлечения женщин на работу в этих областях специализации.

3. Повышение в должности и переводы

47. Хотя поставленная Генеральной Ассамблеей цель добиться равной представленности мужчин и женщин не была достигнута, продвижение в этом на

правлении в вопросах продвижения по службе и переводов идет более успешно, чем в области назначений.

48. За отчетный период женщины составили 45,9 процента сотрудников, получивших повышение по службе с должностей класса С-1 до должностей класса Д-2, или 146 из 318 сотрудников, получивших повышение. На должностях классов Д-2 и Д-1 доля женщин составила соответственно 55,6 процента (5 из 9) и 38,9 процента сотрудников, получивших повышение по службе (14 из 36). Среди сотрудников категории специалистов, получивших повышение по службе, доля женщин составила 46,5 процента (127 человек из 273 сотрудников). На должностях классов С-4 и С-3 доля женщин, получивших повышение, составила 51,4 процента (54 из 105 сотрудников на должностях класса С-4 и 36 из 70 сотрудников на должностях класса С-3). Задача сбалансированного продвижения по службе мужчин и женщин была выполнена и перевыполнена в отношении сотрудников на должностях класса Д-2 и С-4/С-3. В целях ускоренного достижения равной представленности мужчин и женщин показатели продвижения по службе женщин должны будут на всех уровнях превышать 50 процентов.

49. Из 122 сотрудников категории специалистов и выше, которые были переведены из одного подразделения в другое без повышения в должности, 58 человек, или 47,5 процента, были женщины. На должностях класса Д-1 ни одна женщина не перешла из одного подразделения в другое в порядке «горизонтального» перевода. На должностях класса С-5 доля женщин, переведенных из одного подразделения в другое, составила 40 процентов (6 из 15 человек); на должностях класса С-4 — 48,1 процента (13 из 27 человек); на должностях класса С-3 — 42,9 процента (18 из 42 человек); и на должностях класса С-2 — 61,8 процента (21 из 34 человек).

4. Прекращение службы

50. Из сотрудников категории специалистов и выше, имевших назначения сроком на один год или более длительный период, в общей сложности 783 человека прекратили службу в Организации по согласованию с руководством, в связи со смертью, истечением срока действия контракта, переводом из одного учреждения в другое/из одной организации в другую, выходом в отставку, выходом на пенсию в возрасте 60 лет или старше и прекращением службы по состоянию здоровья. В 59 процентах случаев прекращение службы было обусловлено истечением срока действия контракта, а в 19 процентах случаев — выходом на пенсию. Чаще всего сотрудники прекращали службу в полевых миссиях, руководство которыми осуществляет Департамент операций по поддержанию мира: 53,3 процента, или 418 случаев прекращения службы.

51. Женщины составили 26,2 процента всех сотрудников, прекративших службу (205 из 783 человек) и 13 процентов прекративших службу сотрудников на должностях класса Д-1 и выше. На долю женщин, прекративших службу в Организации, пришлось 53 процента всех переводов из одного учреждения в другое или из одной организации в другую (10 из 19); 39 процентов случаев выхода в отставку (37 из 94); 25 процентов случаев выхода на пенсию (37 из 148); 24 процента случаев прекращения службы в связи с истечением срока действия контракта (108 из 459); 20 процентов увольнений по согласованию с руководством (11 из 56) и 33 процента случаев прекращения службы по причи

не смерти (2 из 6). В полевых миссиях число женщин, прекративших службу по причине истечения срока действия контракта, составило 23 процента (84 из 359).

52. Более подробный анализ результатов заключительных собеседований, в которых сотрудники сообщали о причинах перевода из одного учреждения в другое или из одной организации в другую, причинах отставки и согласованного увольнения, помог бы лучше оценить реальные возможности такого кадрового резерва для целей более эффективного удержания женских кадров. Сотрудники-женщины, прекращающие службу в связи с истечением срока действия контракта, главным образом в полевых миссиях, руководством которыми осуществляет Департамент операций по поддержанию мира, могут быть важным источником квалифицированных женских кадров, с помощью которого можно расширить представленность женщин в Организации в целом и в этом Департаменте в частности. Кроме того, анализ наблюдающихся в течение определенного периода времени тенденций в вопросах прекращения службы с разбивкой по категориям сотрудников может содействовать выявлению характерных особенностей, которые остаются незамеченными при проведении обзора данных за один год.

5. Показатели выбытия сотрудников, 2004–2008 годы

53. В своей резолюции 58/144 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить сведения о выбытии сотрудников в разбивке на мужчин и женщин по всем организационным подразделениям и по всем уровням. На момент подготовки доклада сведения о выбытии сотрудников по некоторым классам должностей сотрудников категории специалистов отсутствовали. Более подробный анализ сведений о выбытии сотрудников будет представлен в следующем докладе, посвященном улучшению положения женщин в системе Организации Объединенных Наций. Для целей настоящего доклада в качестве наиболее предсказуемого элемента имеющихся данных о выбытии сотрудников были использованы показатели выхода сотрудников на пенсию.

54. По прогнозам Управления людских ресурсов в отношении показателей выбытия сотрудников/выхода на пенсию, которые изложены в докладе Генерального секретаря о составе Секретариата (A/59/299), за период 2004–2008 годов обязательного возраста выхода на пенсию достигнут в общей сложности 1689 сотрудников Секретариата, или 14,6 процента общей численности персонала в настоящее время. В среднем каждый год на пенсию будут уходить 338 сотрудников, при этом меньше всего сотрудников уйдет на пенсию в 2004 году — 204 человека, а больше всего — в 2008 году — 429 человек. В течение этого периода на пенсию выйдут 149 директоров, и их доля составит 8,8 процента всех вышедших на пенсию. На пенсию выйдут в общей сложности 548 сотрудников (32,4 процента) категории специалистов и 992 сотрудника (58,7 процента) категории общего обслуживания и смежных категорий.

55. Хотя в течение периода 2004–2008 годов на пенсию выйдет больше женщин, чем мужчин (867 женщин и 822 мужчины), среди сотрудников категории специалистов и выше из каждых трех сотрудников, выходящих на пенсию, мужчин будет примерно двое (на должностях классов С-2–Д-2: 64,8 процента составят мужчины). Предстоящий выход сотрудников на пенсию открывает

серьезные возможности для существенного улучшения географической представленности сотрудников и обеспечения гендерного баланса.

56. Если говорить более конкретно, то наиболее значительные возможности в плане обеспечения равной представленности мужчин и женщин открываются на должностях классов С-5–Д-2. Так, например, на должностях класса С-5 потребуется заменить 29,1 процента сотрудников, работающих в настоящее время, а на должностях классов Д-2 и Д-1 потребуется заменить еще большее число сотрудников — 38,5 процента. Показатели выхода на пенсию сотрудников, занимающих должности этих классов, будут иметь большое значение, в частности в Департаменте по экономическим и социальным вопросам, Департаменте по политическим вопросам и Экономической и социальной комиссии для Западной Азии (ЭСКЗА), где показатель выбытия составит более 15 процентов от нынешней численности сотрудников категории специалистов и выше. Ожидается, что в большинстве других департаментов на должностях этих классов показатели выбытия составят от 5 до 15 процентов нынешнего кадрового состава. В эту категорию попадают следующие департаменты: Департамент по вопросам разоружения, Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению, Департамент по вопросам управления (Канцелярия заместителя Генерального секретаря, Управление централизованного вспомогательного обслуживания, Управление по планированию программ, бюджету и счетам), Департамент общественной информации, Департамент операций по поддержанию мира/Управление поддержки миссий; Управление по координации гуманитарной деятельности; Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека; Управление служб внутреннего надзора; Управление по правовым вопросам; Канцелярия Генерального секретаря, ЮНКТАД; ЮНЕП; ООН-Хабитат, Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности; Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве; Отделение Организации Объединенных Наций в Вене, Управление координатора Организации Объединенных Наций по вопросам безопасности, ЭКА, ЕЭК и ЭСКАТО.

Г. Представленность мужчин и женщин в категории полевой службы

57. В категории полевой службы женщины составляют 23,4 процента сотрудников (325 из 1387 человек), т.е. чуть меньше, чем год назад. Из 90 сотрудников, занимающих должности класса ПС-6 и ПС-7, работает лишь одна женщина. Женщины в этой категории персонала работают главным образом на должностях более низких классов — классов ПС-2 и ПС-3, где их доля составляет, соответственно, 43,2 процента и 34,7 процента.

Н. Представленность мужчин и женщин на должностях категории общего обслуживания и смежных категорий

58. Женщины по-прежнему составляют большинство сотрудников категории общего обслуживания: по состоянию на 30 июня 2004 года их доля составила 62 процента (4191 женщина из 6751 сотрудника). В настоящее время в соответствии с резолюцией 58/270 Генеральной Ассамблеи от 23 декабря 2003 года

введен мораторий на предоставление контрактов сотрудникам этой категории. До введения моратория 55 процентов набранных сотрудников (43 из 74) составляли женщины. Что касается повышения по службе сотрудников категории общего обслуживания, то доля женщин, получивших повышение по службе, составила 55,9 процента (382 человека из 683 сотрудников). Что касается «горизонтального» перевода, то доля женщин, переведенных из одного подразделения в другое без повышения в должности, составила 70,3 процента (102 женщины из 145 человек). Из общего числа сотрудников, прекративших службу, женщин было 60,8 процента (284 из 467 сотрудников), что отражает общую процентную долю женщин в этой категории.

59. Что касается категории службы безопасности и охраны и категории рабочих, то женщины по-прежнему серьезно недопредставлены в этих категориях и их доля составляет, соответственно, 11,6 процента (26 женщин из 224 сотрудников) и 3,5 процента (6 женщин из 172 сотрудников).

IV. Тенденции и прогнозы в области улучшения положения женщин в категории специалистов и выше

60. В настоящем разделе дается обзор тенденций и прогнозов в отношении представленности женщин в категории специалистов и выше по назначениям сроком на один год или на более продолжительный период и отдельно по должностям, подлежащим географическому распределению. Тенденции в отношении представленности женщин по классам должностей подтверждают, с учетом изменений в нынешнем году, те тенденции, которые были отмечены в предыдущем докладе Генерального секретаря (A/58/374, пункты 32–42). Для наглядности в прогнозных показателях, которые приводятся с разбивкой по департаментам и управлениям и основываются на линейных трендах имеющихся данных, указываются сроки достижения гендерного баланса³. Все прогнозные показатели по должностям сотрудников категории специалистов и выше, подлежащим географическому распределению, рассчитаны с учетом наблюдаемых тенденций в отношении представленности женщин за период с 30 июня 1994 года по 31 марта 2004 года. Поскольку данные о более широкой категории назначений сотрудников категории специалистов и выше сроком на один год или более продолжительный период имеются лишь по состоянию на 1998 год, прогнозные показатели рассчитывались на основе данных о представленности женщин за шестилетний период с 30 июня 1998 года по 31 марта 2004 года⁴. Статистические тенденции и прогнозы призваны содействовать делегациям и Секретариату в оценке успеха и выявлении проблем в достижении целей обеспечения равного численного совокупного соотношения мужчин и женщин в Секретариате в разбивке по классам должностей и по департаментам.

A. Тенденции и прогнозы в отношении представленности женщин в категории специалистов и выше по назначениям сроком на один год или на более продолжительный период, 1998–2004 годы

61. В категории специалистов и выше с назначениями сроком на один год или на более продолжительный период темпы роста показателей представленности

женщин в течение шестилетнего периода были крайне медленными и в среднем составляли 0,4 процента в год (см. таблицу 3).

Таблица 3

Тенденции в отношении представленности женщин в категории специалистов и выше по назначениям сроком на один год или на более продолжительный период, 30 июня 1998 года — 31 марта 2004 года
(В процентах)

Уровень должности	30 июня 1998 года	30 июня 1999 года	30 июня 2000 года	30 июня 2001 года ⁵	30 июня 2002 года	30 июня 2003 года	31 марта 2004 года	Совокупные изменения за 1998– 2004 годы	Среднего- довые из- менения
ЗГС	11,1	9,4	6,5	11,8	10,5	13,9	13,9	+2,8	0,5
ПГС	13,0	14,3	11,5	10,8	12,5	15,0	18,4	+5,4	0,9
Д-2	18,8	21,6	20,8	17,9	21,6	24,6	29,7	+10,9	1,8
Д-1	23,7	28,1	29,3	30,1	28,7	28,9	31,8	+8,0	1,3
С-5	29,3	30,0	32,6	29,5	29,3	30,1	31,2	+1,9	0,3
С-4	32,3	33,7	33,5	31,4	31,4	31,5	32,7	+0,4	Negative
С-3	39,4	39,5	40,2	36,9	38,0	39,9	41,8	+2,3	0,4
С-2	45,4	48,2	50,1	48,0	48,7	50,1	50,5	+5,0	0,8
С-1	64,3	77,8	50,0	60,6	63,2	63,6	83,3	+19,0	3,2
Итого	34,6	35,8	36,5	34,6	34,9	35,7	37,1	+2,5	0,4

Источник: Управление людских ресурсов.

62. Общий рост составил 2,5 процента — с 34,6 процента (1141 человек из 4164) в 1998 году до 37,1 процента (2024 человека из 5458) в 2004 году. Если предположить, что наблюдаемые тенденции сохранятся на том же уровне, то достижение 50-процентного целевого показателя представленности женщин в категории назначений сроком на один год или на более продолжительный период будет оставаться невыполнимой задачей (см. приложение IV(a)). На должностях другого уровня, таких, как С-5, для обеспечения гендерного баланса потребуется еще несколько десятилетий; на должностях класса С-4 наблюдается тенденция к застою (рост составляет 0,4 процента).

63. В таблице 3 показано, что на должностях руководителей высшего эшелона на уровне заместителя Генерального секретаря, помощника Генерального секретаря, Д-2 и Д-1 темпы роста показателей представленности женщин были более высокими (соответственно 2,8 процента на должностях уровня заместителя Генерального секретаря, 5,4 процента на должностях уровня помощника Генерального секретаря, 10,9 процента на должностях уровня Д-2 и 8,1 процента на должностях уровня Д-1), чем общие темпы роста (в совокупности 2,5 процента в период с июня 1998 года по март 2004 года). Несмотря на этот прогресс, гипотетические прогнозные показатели свидетельствуют о том, что при таких темпах для обеспечения гендерного баланса потребуется в среднем от 17 лет до 21 года лишь на должностях уровня Д-1 и Д-2. Хотя положение в области представленности женщин на должностях старшего руководящего состава является не вполне удовлетворительным, оно в большей степени подда

ется контролю. Должностей такого уровня относительно не так много, и набор на должности этих классов одного или двух сотрудников существенно сказывается на общих процентных показателях.

64. В категории специалистов, где сосредоточено большинство должностей (см. приложение IV(b)), за исключением должностей класса С-2, по которым достигнут гендерный баланс (50,8 процента), гипотетические прогнозные показатели при сохранении наблюдаемых тенденций выглядят не столь обнадеживающими. На должностях класса С-4 темпы роста показателей представленности женщин составляют лишь 0,4 процента. На должностях класса С-5 общий рост составил 1,9 процента. При сохранении наблюдаемых тенденций и неизменности всех других переменных величин обеспечение гендерного баланса на должностях класса С-4 не представляется возможным, поскольку при таких темпах едва удастся сохранить общую численность женщин, достигающих этого уровня, за счет замещения. На должностях класса С-3, на которых работает наибольшее количество сотрудников (31,5 процента от всех должностей категории специалистов и выше), совокупные показатели представленности женщин за период 1998–2004 годов увеличились на 2,3 процента. Такие темпы представляются неудовлетворительными, особенно в связи с тем, что это касается большого числа сотрудников.

65. Результаты анализа тенденций и гипотетических прогнозных показателей в разбивке по департаментам и управлениям подтверждают тенденции, наблюдаемые в отношении представленности женщин по классам должностей (см. приложение V). В период 1998–2004 годов в 8 из 38 департаментов и управлений было достигнуто равное численное соотношение мужчин и женщин. На долю этих департаментов и управлений приходится лишь 9 процентов (518 из 5449 должностей) от общего количества должностей сотрудников категории специалистов и выше с назначениями сроком на один год или на более длительный период.

66. При сохранении наблюдаемых тенденций к 2013 году цель обеспечения гендерного баланса будет достигнута еще в 11 департаментах и управлениях, на долю которых приходится 26 процентов (1418 из 5459 должностей) от общей численности сотрудников категории специалистов. К 2093 году цели обеспечения гендерного баланса достигнут еще девять департаментов и управлений, на долю которых приходится 34 процента должностей (1876 из 5449 должностей). Если к этим гипотетическим прогнозным показателям добавить Департамент операций по поддержанию мира и сотрудников, находящихся в ведении Управления поддержки миссий Департамента, то задача по обеспечению гендерного баланса становится еще менее выполнимой.

67. При нынешних показателях замещения женщин в двух департаментах и управлениях, на долю которых приходится 3 процента (162 из 5449 должностей) от всех должностей сотрудников категории специалистов и выше, будет по-прежнему наблюдаться гендерная несбалансированность, если только они не активизируют свои усилия и не перенаправят их на то, чтобы обратить вспять нынешнюю тенденцию и добиться прогресса в плане достижения равного численного соотношения полов. Кроме того, пять департаментов и управлений, на долю которых приходится 2 процента должностей (85 из 5449), имеют слишком незначительные размеры выборки либо недостаточные данные для составления гипотетических прогнозов.

1. Назначения

68. На протяжении последних нескольких лет Генеральная Ассамблея неизменно просит Генерального секретаря внимательно следить за тем, как департаменты и управления добиваются того, чтобы доля назначаемых и повышаемых в должности женщин, обладающих необходимой квалификацией, составляла по меньшей мере 50 процентов от всех назначений и повышений в должности до тех пор, пока не будет достигнута цель обеспечения равного численного соотношения полов.

69. Результаты обзора тенденций за период с 1 июля 1998 года по 30 июня 2004 года показывают, что процентная доля назначений женщин в категории специалистов и выше колеблется в пределах от 33,2 процента (минимум) до 40,7 процента (максимум) (см. таблицу 4). Однако после резкого снижения на 7 процентов в период с июля 2001 года по июнь 2002 года вновь наметилась тенденция к повышению этого показателя, что позволяет предположить, что более жесткое соблюдение директивных мер может привести благодаря систематическим и активным усилиям к требуемому неуклонному усилению этой тенденции. Причины вышеупомянутого резкого снижения еще предстоит изучить.

Таблица 4

Процентная доля женщин, назначенных на должности категории специалистов и выше в Секретариате Организации Объединенных Наций, 1 июля 1998 года — 30 июня 2004 года

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

Источник: Управление людских ресурсов.

2. Повышения в должности

70. Результаты анализа повышений в должности женщин, имевших назначения сроком на один год или более длительный период в категории специалистов и выше в период с 1 июля 1998 года по 30 июня 2004 года, свидетельствуют о том, что диапазон ежегодных колебаний не превышает 5 процентов —

от 47,1 процента (максимум) в июне 2001 года до 42,3 процента (минимум) в июне 2003 года (см. таблицу 5). Достижение показателя на уровне 47,1 процента говорит о том, что решить эту задачу вполне реально при более систематическом соблюдении требований политики о равном соотношении полов.

Таблица 5

Процентная доля женщин, повышенных в должности до категории специалистов и выше в Секретариате Организации Объединенных Наций, 1 июля 1998 года — 30 июня 2004 года

	<i>Д-1</i>	<i>С-5</i>	<i>С-4</i>	<i>С-3</i>	<i>С-2</i>	<i>Итого</i>	<i>Изменения в сравнении с предыду- щим годом</i>
Июль 1998 года — июнь 1999 года	53,8	43,2	46,0	47,3	64,3	45,5	---
Июль 1999 года — июнь 2000 года	32,3	36,4	41,3	50,9	75,0	43,1	-2,4
Июль 2000 года — июнь 2001 года	35,1	39,2	51,3	53,8	100,0	47,1	+4,0
Июль 2001 года — июнь 2002 года	44,0	45,6	40,2	44,4	59,1	43,7	-3,4
Июль 2002 года — июнь 2003 года	33,3	40,7	37,6	56,1	---	42,3	-1,4
Июль 2003 года — июнь 2004 года	38,9	39,8	51,4	51,4	11,1	45,7	+3,4

Источник: Управление людских ресурсов.

В. Тенденции и прогнозы в отношении представленности женщин в категории специалистов и выше с назначениями сроком на один год или на более длительный период по должностям, подлежащим географическому распределению, 30 июня 1994 года — 31 марта 2004 года

71. За прошедшие 10 лет показатели представленности женщин в этой группе увеличивались в среднем на 1 процент в год — с 32,6 процента (830 из 2550 должностей) в 1994 году до 42,5 процента (1441 из 2506 должностей) в 2004 году. С учетом линейного прогнозирования наблюдаемых тенденций гендерный баланс может быть обеспечен в 2012 году (т.е. через восемь лет).

72. Наибольший рост отмечен на должностях руководителей высшего эшелона, в том числе на уровнях заместителя Генерального секретаря, помощника Генерального секретаря, Д-2 и Д-1, где показатели представленности женщин выросли соответственно на 11,2 процента, 20,2 процента, 15,5 процента и 23,1 процента (см. таблицу 6).

73. В категории специалистов достигнуты менее впечатляющие результаты: на должностях класса С-5 представленность женщин выросла на 10,5 процента, а на должностях класса С-4 — на 5,2 процента, в то время как на должно

стях классов С-3 и С-2 рост составил соответственно 10,8 и 7,3 процента. На должностях последних двух классов в этой категории, где показатели составляют 50,1 и 52,8 процента, цель обеспечения гендерного равенства достигнута. Тем не менее эти успехи пока не привели к росту представленности женщин на должностях класса С-4 и более высокого уровня. Тенденция, наблюдаемая в отношении должностей класса С-4, в частности, свидетельствует о том, что здесь отмечается наименьший за последние 10 лет рост представленности женщин в сравнении со всеми другими классами должностей. Это позволяет предположить существование на этом уровне какого-то «невидимого барьера», мешающего квалифицированным женщинам продвинуться по службе с должностей класса С-3 на должности С-4 и С-5. Необходимо продолжить изучение этого явления в сотрудничестве с Управлением людских ресурсов.

Таблица 6

Представленность женщин в категории специалистов и выше с назначениями сроком на один год или на более длительный период на должностях, подлежащих географическому распределению, 1994–2004 годы (в процентах)

Уровень долж- ности	30 июня 1994 года	30 июня 1995 года	30 июня 1996 года	30 июня 1997 года	30 июня 1998 года	30 июня 1999 года	30 июня 2000 года	30 июня 2001 года	30 июня 2002 года	30 июня 2003 года	31 марта 2004 года	Измене- ния в про- центах, 1994– 2004 годы	Среднего- довые из- менения за этот пе- риод
ЗГС	10,5	10	4,8	5,5	8,3	8,7	9,1	17,4	16,7	20,8	21,7	+11,2	1,1
ПГС	11,1	14,3	6,7	14	20	17,6	20	23,5	23,5	23,5	31,3	+20,2	2,0
Д-2	18,7	19,4	19,7	19	22	23,2	25,7	23,3	29,4	31,2	34,2	+15,5	1,6
Д-1	14,7	17,2	19,3	22	29	34,3	35,8	38,3	37,8	36,3	37,8	+23,1	2,3
С-5	24,5	28,3	27,8	33	31	31,6	33,1	32,3	32,5	34,7	35,0	+10,5	1,1
С-4	33,8	33,7	34,9	34,4	36	36,6	37,3	38,7	38,3	37,2	39,0	+5,2	0,5
С-3	39,3	39,7	40,6	42,4	42	44,3	44,7	45,2	46,9	49,1	50,1	+10,8	1,0
С-2	45,5	47,6	49,7	48	47	47,5	48,8	52,1	54,2	55,3	52,8	+7,3	0,7
С-1	100	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Итого	32,5	34,1	35,1	36,6	37	38,1	39,2	40,2	41	41,8	42,5	+10,0	+1,0

Источник: Управление людских ресурсов.

V. Меры, предпринятые в последнее время для обеспечения гендерного баланса в Секретариате

A. Планирование и мониторинг людских ресурсов

74. Важным инструментом контроля за выполнением целевых показателей, установленных на двухгодичный период в основных областях, связанных с людскими ресурсами, включая обеспечение гендерного баланса, являются планы действий в области людских ресурсов. В текущем цикле на период 2003–2004 годов приняли участие в общей сложности 26 департаментов и управлений. За выполнение целевых показателей, установленных для соответствующей

щих департаментов, их руководители отчитываются перед Генеральным секретарем. В отношении представленности женщин в настоящее время используются два показателя: сохранение гендерного баланса либо увеличение представленности в целях обеспечения гендерного баланса и обеспечение по меньшей мере 50-процентного показателя представленности женщин среди отобранных кандидатов при принятии кадровых решений с учетом требований статьи 101.3 Устава Организации Объединенных Наций и соответствующих решений директивных органов.

75. В 2003 году Управление людских ресурсов расширило свою деятельность по контролю за счет проведения на местах миссий по контролю, охватывающих широкий спектр вопросов управления людскими ресурсами. Эти мероприятия используются для разъяснения в миссиях и департаментах по поддержанию мира и миростроительству вопросов, связанных с корпоративной ответственностью, включая гендерную проблематику. В целях укрепления потенциала департаментов в области мониторинга и планирования кадровой работы Управление людских ресурсов приступило к разработке веб-сайта, который позволит руководителям программ и сотрудникам, занимающимся кадровыми вопросами, получить электронный доступ к информации, необходимой для принятия решений. На этом веб-сайте будут размещаться доступные в интерактивном режиме и обновляемые статистические доклады.

В. Система отбора персонала

76. В своей резолюции 58/144 Генеральная Ассамблея решительно призвала руководителей департаментов и управлений продолжать отбирать кандидатов-женщин, когда они по квалификации равны кандидатам-мужчинам или превосходят их, и эффективно поощрять, контролировать и оценивать успехи руководителей в деле достижения целевых показателей повышения представленности женщин. До внедрения нынешней системы отбора персонала⁶ одним из основных инструментов практической реализации вышеупомянутого принципа, предназначенных для использования руководителями программ и совместными органами по назначениям и повышению в должности при принятии решений по отбору кадров, являлись специальные меры по обеспечению равенства между мужчинами и женщинами, опубликованные в административной инструкции ST/AI/1999/9. В соответствии с новой кадровой системой в связи с передачей ответственности и подотчетности руководителям департаментов на основании планов действий в области людских ресурсов эти специальные меры необходимо сейчас адаптировать к новой системе и опубликовать.

77. Канцелярия Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин участвует в проводимых центральными обзорными органами обсуждениях в качестве консультанта, с тем чтобы добиваться отражения в кадровых решениях тех гендерных целевых показателей, которые предусмотрены Генеральной Ассамблеей. Если есть основания полагать, что кандидатуры женщин не были надлежащим образом рассмотрены сотрудником программы, занимающимся данным вопросом, этот вопрос возвращается центральным контрольным органом в департамент или управление с просьбой дать разъяснение и/или более подробную оценку и в некоторых случаях с рекомендацией провести собеседование с квалифицированными кандидатами-

женщинами и, если они удовлетворяют критериям оценки, включить их в список рекомендуемых кандидатов.

78. В соответствии с новой системой отбора кадров кандидаты, включенные в список, утвержденный центральным контрольным органом, за исключением кандидата, отобранного на конкретную должность, вносятся в реестр предварительно одобренных кандидатов на аналогичные вакантные должности. В течение одного года с момента внесения в реестр кандидатам могут быть предложены должности их уровня в той же профессиональной группе без рассмотрения центральными контрольными органами. При наличии такой группы предварительно отобранных кандидатов-женщин и отсутствии необходимости обращаться в центральный контрольный орган за разрешением для назначения на освобождающиеся должности у департаментов появляется возможность более оперативно продвигаться по пути к достижению цели обеспечения гендерного баланса.

С. Департаментские координаторы

79. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 58/144 приветствовала приверженность Генерального секретаря более эффективной интеграции департаментских координаторов в новую кадровую систему (пункт 5(i)) и просила поощрять консультации руководителей департаментов/управлений с координаторами в процессе отбора (пункт 6(e)). С учетом делегирования полномочий руководителям программ в соответствии с нынешней системой контрольные и консультативные функции координаторов, которые определены в бюллетене Генерального секретаря ST/SGB/1999/19, стали носить ограниченный и недостаточно ясный характер. В связи с этим необходимо внести коррективы в круг полномочий департаментских координаторов, с тем чтобы обеспечить эффективное выполнение ими своей роли в определении и контроле за достижением департаментских гендерных целевых показателей; консультировании при отборе кандидатов-женщин, содействии разработке планов действий в области людских ресурсов и контроле за их осуществлением; и контроле за реализацией принципов организации труда и быта персонала.

80. Таким образом, Канцелярия Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин продолжает взаимодействовать с Управлением людских ресурсов в подготовке к принятию нового круга полномочий департаментских координаторов, работа над которыми ведется уже давно. Кроме того, Канцелярия Специального советника будет продолжать работать с основными департаментами, с тем чтобы назначать координаторами сотрудников достаточно высокого уровня в соответствии с просьбой, изложенной в пункте 5(e) резолюции 58/144. В настоящее время в роли департаментских координаторов и их заместителей выступают 60 сотрудников на должностях от разряда О-6 до уровня Д-1, причем большинство из них составляет группа сотрудников на должностях классов С-3 и С-4.

Д. Политика в отношении сексуальных домогательств

81. В пункте 6(h) своей резолюции 57/180 от 18 декабря 2002 года Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря усилить политику борьбы с

притеснениями, в том числе сексуальными домогательствами, в частности путем обеспечения всестороннего осуществления руководящих принципов применения этой политики в Центральных учреждениях и на местах, в том числе в рамках операций по поддержанию мира, и просила также поскорее издать директиву о пресечении сексуальных домогательств, подготовленную Департаментом операций по поддержанию мира, а также простое и удобное руководство по пресечению сексуальных домогательств, которое будет подготовлено для системы Организации Объединенных Наций Канцелярией Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин и межучрежденческой рабочей группой. В пункте 6(i) своей резолюции 58/144 Ассамблея просила Генерального секретаря продолжать работу по дальнейшему усилению политики борьбы с притеснениями, в том числе сексуальными домогательствами, в частности путем обеспечения всестороннего осуществления руководящих принципов применения этой политики в Центральных учреждениях и на местах.

82. Генеральный секретарь полностью разделяет мнение Генеральной Ассамблеи по вопросу о создании в системе Организации Объединенных Наций такой рабочей обстановки, в которой не было бы места притеснениям, особенно сексуальным домогательствам, и по-прежнему решительно привержен политике нетерпимости в этом отношении.

83. В порядке содействия этим усилиям Канцелярия Специального советника во взаимодействии с Департаментом операций по поддержанию мира подготовила и опубликовала Директиву о пресечении сексуальных домогательств в миссиях Организации Объединенных Наций по поддержанию мира и других полевых миссиях, которая предназначена для военнослужащих национальных контингентов, военных наблюдателей и сотрудников гражданской полиции. Аналогичным образом, используя Директиву ДОПМ в качестве основы, Канцелярия Специального советника подготовила проект руководящих принципов в отношении сексуальных домогательств для всех сотрудников Секретариата и продолжит работу с соответствующими департаментами и управлениями, в частности Административной канцелярией Генерального секретаря, Департаментом по вопросам управления и Управлением людских ресурсов, по их опубликованию. В то же время Управление людских ресурсов готовится к пересмотру политики и процедур, которые применяются в случаях притеснений, включая сексуальные домогательства, и проводит консультации по этому вопросу с другими управлениями и представителями персонала.

Е. Принципы организации труда и быта

1. Трудоустройство супругов

84. Вопрос о трудоустройстве супругов по-прежнему является серьезной проблемой и вызывает озабоченность, особенно у женщин, но все чаще и у мужчин, что существенным образом сказывается на мобильности, удержании и найме персонала. К числу достигнутых в Секретариате успехов относится создание во многих местах службы механизмов поддержки и самопомощи для супругов, расширение использования таких механизмов трудоустройства, как partnerjob.com и проведение информационных занятий по соответствующим аспектам рынка труда.

85. В 2004 году Организация Объединенных Наций стала членом самофинансирующейся некоммерческой организации partnerjob.com, которая ставит своей целью содействовать обеспечению мобильности сотрудников своих членов посредством оказания помощи в поиске работы для их супругов. Partnerjob.com предоставляет в распоряжение организаций-членов размещенную на веб-сайте базу данных об имеющихся по всему миру вакансиях, информацию о которых дают организации-члены и другие полномочные организации, и анкетные данные супругов/партнеров сотрудников организаций-членов. По состоянию на июнь 2004 года зарегистрированы 305 супругов или партнеров сотрудников Организации Объединенных Наций, благодаря чему Секретариат Организации Объединенных Наций стал вторым крупнейшим пользователем этой базы данных. Однако свои анкетные данные на веб-сайте разместили лишь 44 супруга/супруги.

2. Гибкий график работы

86. После завершения шестимесячного экспериментального проекта⁷ Секретариат внедрил гибкий график работы с 1 февраля 2003 года. На усмотрение руководителя программы предлагаются следующие варианты: скользящий график работы, сжатый график работы (девять рабочих дней вместо десяти), запланированный перерыв в работе с целью учебы с отрывом от производства и телекомьютинг.

87. По состоянию на июнь 2004 года в той или иной форме гибкий график работы был внедрен во всех, за исключением двух, департаментах и управлениях. По этому графику работают в общей сложности 2410 сотрудников Секретариата⁸. Двумя наиболее популярными его видами являются скользящий график работы (83,4 процента) и сжатый график работы (14,6 процента). В общей совокупности телекомьютинг и запланированный перерыв в работе с целью повышения квалификации с отрывом от производства составляют лишь соответственно 1,6 процента и 0,4 процента. Данные по категориям выглядят следующим образом: категория общего обслуживания и смежные категории — 58,5 процента; категория специалистов — 39,4 процента; и категория директоров и выше — 2,1 процента. Женщины составляют 55,1 процента от лиц, продолжающих пользоваться этой практикой, и большинство участников по каждому виду⁹. Следует, однако, отметить, что на уровне Д-1, где общие показатели применения такой практики достигают лишь 2,1 процента, большинство участников составляют мужчины (64,7 процента).

3. Родительский отпуск

88. На своей пятьдесят восьмой сессии Комиссия по международной гражданской службе постановила предоставлять сотрудникам в Центральных учреждениях и местах службы, в которых сотрудники находятся со своими семьями, оплачиваемый родительский отпуск продолжительностью до четырех недель, а в местах службы без семей — продолжительностью до восьми недель.

Е. Профессиональный рост персонала: подготовка по проблематике пола

89. Управление людских ресурсов имеет специальные программы подготовки по вопросам учета культурного многообразия и специфики пола на рабочем месте. Осенью 2003 года для всех сотрудников Службы безопасности и охраны в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций была подготовлена программа профессиональной подготовки персонала, которая включала модуль по проблематике пола и которая была пересмотрена для предоставления департаментам и отделам по их просьбе. В течение отчетного периода в Отделении Организации Объединенных Наций в Найроби были проведены два семинара по темам «Совмещение профессиональных/семейных обязанностей работающими мужчинами и женщинами» и «Как избежать разочарования в работе и стать эмоционально зрелым во взаимоотношениях между мужчинами и женщинами на рабочем месте». Кроме того, в рамках всех программ профессиональной подготовки в областях, связанных с функциями руководства, управления и администрирования, рассматривается проблематика пола и оказывается содействие созданию условий, учитывающих гендерную специфику.

90. Разбивка по признаку пола данных об использовании учебных программ и участии в них, в особенности в мероприятиях по обеспечению служебного роста в Центральных учреждениях, свидетельствует о значительно более широких масштабах участия женщин во всех категориях программ. В среднем показатель участия женщин более чем в два раза превышает аналогичный показатель мужчин.

Г. Система служебной аттестации

91. Соблюдение многообразия и гендерной специфики включено в качестве обязательного показателя в электронную Систему служебной аттестации (е-ССА). К числу конкретных поведенческих показателей отношения к многообразию и гендерной специфике относятся, в частности, «одинаковое отношение к мужчинам и женщинам» и «учет гендерной проблематики в профильной работе». Эти основные ценностные показатели должны проходить оценку первого представляющего отчет должностного лица в конце каждого цикла ССА. В качестве дополнительного механизма отчетности это предполагает, что оценка работы руководителей департаментов и управлений включает конкретный показатель обеспечения гендерной сбалансированности.

Н. Оказание консультативных услуг

92. Канцелярия Специального советника Генерального секретаря по гендерным вопросам и улучшению положения женщин продолжала взаимодействовать с Управлением людских ресурсов, омбудсменом и Группой консультантов в вопросах рассмотрения и удовлетворения жалоб, консультирования, направления в соответствующую инстанцию и принятия мер в связи с запросами сотрудниц. В Канцелярию Координатора по делам женщин обращались главным образом сотрудницы и женщины, претендующие на должности в Организации Объединенных Наций или системе Организации Объединенных Наций и/или

добивающиеся удовлетворения жалоб, связанных главным образом с недовышением в должности или отсутствием возможностей служебного роста или просьб о переводе в другие места службы по семейным обстоятельствам и по причине якобы имевшего место притеснения и злоупотребления властью. Во всех случаях были оказаны консультативные услуги и/или сделаны представления для направления дел в соответствующие инстанции.

I. Вопросы, касающиеся сотрудников категории общего обслуживания

93. Сотрудники категории общего обслуживания составляют более половины всех кадров Организации; большинство из них — женщины. Проблемы, связанные с этой категорией персонала, в частности отсутствие перспектив служебного роста, обсуждались в ряде предыдущих докладов об улучшении положения женщин. Отсутствие перспектив служебного роста особо остро ощущается сотрудницами, поскольку многие из них оказались на должностях с низким верхним пределом роста по их классу. Кроме того, даже те, кто достиг верхних уровней в своей категории, имеют немного возможностей для вертикального карьерного роста, разве что за исключением сдачи экзамена на право перевода из категории общего обслуживания в категорию специалистов. За отчетный период только девять сотрудников были назначены на должности С-2 по результатам экзамена на право перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов. Из них только 22 процента, или два сотрудника, были женщинами. Предполагается, что в 2004 году для кандидатов, успешно сдавших этот экзамен, будут предоставлены семь должностей.

94. В соответствии с призывом к практическим действиям 27, сформулированным в докладе Генерального секретаря, озаглавленном «Укрепление Организации Объединенных Наций: программа дальнейших преобразований» (A/57/387), на основе широких консультаций с сотрудниками и руководством был разработан план расширения карьерных возможностей для сотрудников категории общего обслуживания. В настоящее время производится анализ функций, обязанностей и требований к компетентности сотрудников категории общего обслуживания, разрабатываются меры по улучшению системы набора, зачисления на службу и планирования карьеры сотрудников категории общего обслуживания по всему кругу функций в месте службы и полевых миссиях.

95. Еще слишком рано оценивать последствия введения моратория на набор сотрудников категории общего обслуживания с 1 января 2004 года. Однако, судя по предварительным оценкам, мораторий не отражается на распределении сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий по признаку пола и по меньшей мере на начальном этапе обеспечивает расширение возможностей для «горизонтальной» и «вертикальной» мобильности, что, учитывая преобладание женщин в этой категории, позитивным образом влияет на их положение.

VI. Анализ причин медленного улучшения положения женщин

96. В целях ускорения хода достижения цели обеспечения гендерного баланса Генеральная Ассамблея впервые в своей резолюции 57/180 обратилась с просьбой провести дальнейший анализ вероятных причин медленных темпов улучшения положения женщин в системе Организации Объединенных Наций. Поскольку по финансовым и техническим причинам этот анализ не мог быть завершен к ее пятьдесят восьмой сессии, Генеральная Ассамблея в резолюции 58/144 вновь обратилась с просьбой подготовить основанный на результатах исследований анализ вероятных причин замедления прогресса в деле улучшения положения женщин в системе Организации Объединенных Наций в целях разработки новых стратегий, содействующих достижению паритета мужчин и женщин.

97. На первом этапе этого проекта Канцелярия Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин провела основанный на результатах исследований анализ улучшения положения женщин в Секретариате, используя эмпирические данные, результаты ревизии политики и практики в области управления людскими ресурсами и собеседований, проведенных как с женщинами, так и с мужчинами, относящимися к категории общего обслуживания, категории специалистов и более высоким категориям в четырех местах службы: Аддис-Абебе, Бангкоке, Женеве и Нью-Йорке. Второй этап основанного на результатах исследований анализа с охватом системы Организации Объединенных Наций будет проведен Канцелярией Специального советника в начале 2005 года, а его результаты будут представлены на следующей сессии Генеральной Ассамблеи.

98. Настоящий анализ охватывает шесть областей: процессы набора и отбора; прогресс внутри Секретариата; отчетность; условия и культура труда; неформальные барьеры, препятствующие достижению гендерного баланса; и региональные возможности обеспечения равного численного соотношения мужчин и женщин.

99. В настоящем докладе изложены основные выводы и результаты проведенного анализа. Основное внимание в нем уделяется проблемам, которые необходимо решить для достижения реального прогресса в обеспечении гендерного баланса в Секретариате. В нем также изложены меры (1–36) для разработки новых стратегий достижения гендерного паритета. В той степени, в какой это представляется возможным, эти меры направлены на осуществление целей обеспечения гендерного баланса и географического распределения.

100. Эти меры разработаны на основе проведенного с учетом результатов научных исследований анализа и во взаимодействии с глобальной сетью департаментских координаторов по вопросам положения женщин (приблизительно 60 департаментских координаторов и их заместителей). Информация о результатах анализа и рекомендациях в отношении практических действий была впоследствии предоставлена Управлению людских ресурсов и другим соответствующим подразделениям Секретариата Организации Объединенных Наций для проведения дальнейшего обзора, консультаций и их учета в рамках планируемых будущих предложений и стратегий.

А. Процессы набора и отбора

1. Набор

101. В области набора были проанализированы три канала: национальные конкурсные экзамены по набору сотрудников на должности С-1 и С-2; выявление и набор подходящих кандидатур из числа женщин на должности класса С-3-Д-1; и укрепление источников набора на должности старших сотрудников уровня Д-2-заместителя Генерального секретаря.

102. Что касается экзамена, то имеющиеся общие данные свидетельствуют о сокращении числа женщин по сравнению с мужчинами: с 1996 по 2001 год по меньшей мере 50 процентов кандидатов, включенных в реестр по результатам экзаменационного процесса, составляли женщины. В 2002 и 2003 годах эти показатели снизились соответственно до уровня 44 и 42 процентов. Включение в реестр менее 50 процентов женщин по результатам экзаменов может отразиться на возможностях поддержания соотношения назначений на должности С-2 на уровне 50/50 и нарушить достигнутый гендерный баланс на уровне должностей С-2.

103. Потребуется дополнительно изучить вопрос о том, существуют ли препятствия для женщин из непредставленных и недопредставленных стран и/или развивающихся стран для участия в национальном конкурсном экзамене из-за их ограниченного доступа на рынок труда и в сеть Интернет. Кроме того, частое выделение должностей С-2 в различных местах службы может ограничить прием женщин на должности С-2, поскольку они в большей степени вынуждены считаться с соображениями семейного и/или культурного характера. В целях повышения уровня представленности женщин из непредставленных и недопредставленных стран рассматриваются следующие рекомендованные меры:

Мера 1. Произвести анализ поданных заявлений по результатам национальных конкурсных экзаменов с учетом показателей набора мужчин и женщин с разбивкой по странам в целях выявления, прослеживаются ли в решениях по заявлениям и набору сотрудников какие-либо тенденции, имеющие отношение к гендерной проблематике.

104. Что касается набора сотрудников на должности специалистов среднего уровня, то результаты проведенного анализа показывают, что система размещения объявлений о вакансиях на веб-сайте “Galaxy” не является в достаточной степени оперативной или адресной для привлечения наиболее квалифицированных женщин-кандидатов на эти должности при особом учете фактора широкого географического распределения у женщин. Процесс подачи заявлений через Интернет может быть в косвенной степени дискриминационным в отношении потенциальных кандидатов-женщин, в частности в развивающихся странах, у которых менее широкие возможности доступа в сеть Интернет.

105. Полученные в последнее время данные о числе лиц, подавших заявления в связи с объявлениями о вакантных должностях, свидетельствуют о необходимости расширения методов подбора кадров в целях найма. В период с 1 июля 2003 года по 30 июня 2004 года женщины составляли 29 процентов всех лиц, подавших заявления через систему “Galaxy”. Однако, судя по представленным с разбивкой данным о соответствии кандидатов предъявляемым

требованиям, на долю женщин приходится 38 процентов всех кандидатов, которые должны представить заявления в течение 15 дней («горизонтальный» перевод), 47,4 процента кандидатов, которые должны представить заявления в течение 30 дней (повышение в должности), но всего лишь 28,8 процента (внешних) кандидатов, которые должны представить заявления в течение 60 дней. Последнее свидетельствует о том, что применяемые в настоящее время методы рекламы вакансий не обеспечивают привлечения достаточного числа внешних кандидатов-женщин, отбор достаточного числа которых имеет решающее значение для ускорения прогресса в деле обеспечения гендерного баланса на уровне 50/50. В отчетный период женщины составляли 36,6 процента среди кандидатов, с которыми были проведены собеседования, и 42,6 процента среди отобранных кандидатов. Женщины должны составлять более 50 процентов отобранных кандидатов, для того чтобы ускорить прогресс и добиться выполнения поставленной Генеральной Ассамблеей задачи достижения равного численного соотношения мужчин и женщин.

106. Кроме того, по должностям специалистов среднего уровня объявления о вакансиях нередко содержат крайне узкоспециализированные критерии оценки, а также чрезмерно высокие требования к образованию и опыту работы, что может стать причиной исключения целой категории женщин-заявителей, которые в противном случае могли бы на них претендовать, если подходить к оценке их компетентности на более широкой основе. В целях увеличения числа женщин, претендующих на должности специалистов среднего уровня, следует рассмотреть следующие рекомендованные меры:

Мера 2. Для охвата более широкого круга потенциально квалифицированных женщин-заявителей Управлению людских ресурсов следует:

- а) распространять информацию об открывающихся вакансиях среди национальных механизмов по делам женщин, национальных женских организаций, профессиональных ассоциаций женщин и университетов;**
- б) создать базу дезагрегированных по признаку пола данных о консультантах, подрядчиках и сотрудниках, работающих по краткосрочным контрактам, и в полевых миссиях, и распространять информацию о вакансиях среди этой группы;**
- в) подготовить дезагрегированный по признаку пола реестр подбора кадров и обеспечить легкий доступ к нему департаментским координаторам по делам женщин для выявления подходящих кандидатов на должности в их департаментах.**

Мера 3. Центральным контрольным органам необходимо в консультации с департаментскими координаторами провести обзор процесса разработки требований к образованию, опыту работы и критериев оценки в объявлениях о вакансиях, чтобы сделать их достаточно широкими по своим параметрам.

107. На уровне Д-2, соответствующем уровням помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря, ощущается нехватка систематизированной информации о квалифицированных кандидатах-женщинах, в особенности из развивающихся, непредставленных и недопредставленных стран,

что затрудняет назначение Генеральным секретарем на эти должности женщин. В целях охвата женщин-кандидатов на должности уровня Д-2 и выше рекомендуется рассмотреть следующую меру:

Мера 4. Перераспределить кадровые и бюджетные ресурсы в рамках Управления людских ресурсов и/или Канцелярии Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин, с тем чтобы:

- a) подключиться к глобальным сетям онлайн-набора кадров через веб-сайты для поиска в базах данных женщин, отвечающих нужным критериям;**
- b) размещать информацию о всех вакантных должностях высокого уровня;**
- c) распространять информацию об открывающихся вакансиях среди национальных механизмов по делам женщин, национальных женских организаций, профессиональных ассоциаций женщин и университетов;**
- d) определить и обеспечить широкое распространение информации о круге полномочий и квалификационных требованиях по должностям специальных посланников и специальных представителей;**
- e) обеспечивать планомерное замещение должностей класса Д-2 и выше;**
- f) вести систематически сбор и накопление информации об обладающих высокой квалификацией женщинах-кандидатах на старшие должности.**

2. Отбор

108. В соответствии с действующей системой отбора персонала ответственность за выполнение целевых гендерных заданий, зафиксированных в планах действий в области людских ресурсов, возложена на руководителей программ. Такая система позволяет руководителям легче делать выбор в пользу кандидатов из числа мужчин, поскольку они не должны обосновывать свои окончательные решения. Центральные контрольные органы не участвуют в фактическом процессе отбора и таким образом не в состоянии влиять на окончательные решения. В отличие от той роли, которую играла старая система отбора кадров и при которой органы, занимавшиеся вопросами назначений и повышения в должности, и представитель Канцелярии Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин играли более существенную роль в процессе отбора, центральные контрольные органы в настоящее время выполняют главным образом функции консультативного и процедурного характера. Для обеспечения того, чтобы кандидаты из числа женщин рассматривались в процессе отбора, рекомендуется рассмотреть следующие меры:

Мера 5. Управлению людских ресурсов и Канцелярии Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин необходимо в консультации с руководителями департаментов или управлений, центральных контрольных органов и департаментскими координаторами разработать эффективные специальные меры, адаптированные к условиям применяемой в настоящее время системы отбора кадров. Эти меры могут действовать и в обратном направлении, если гендерный дисбаланс в данном департаменте/управлении будет смещаться в противоположную сторону.

109. Кроме того, необходимо, чтобы центральные контрольные органы и департаментские координаторы по делам женщин располагали достаточными полномочиями для контроля за работой департаментов и управлений по достижению поставленных перед ними целевых заданий по обеспечению гендерного баланса. Соответственно, рекомендуется рассмотреть следующую меру:

Мера 6. Укрепить мандат центральных контрольных органов, чтобы:

a) следить за выполнением департаментами целевых заданий по обеспечению соблюдения критериев географического распределения и гендерных параметров в каждом случае в отдельности, уделяя особое внимание квалифицированным кандидатам из числа женщин, в частности из непредставленных и недопредставленных стран, которые включены в перечень рекомендованных кандидатов и/или квалифицированных кандидатов-женщин из общего числа заявителей, с которыми не были проведены собеседования;

b) требовать, чтобы руководители программ обосновывали перед Управлением людских ресурсов принятые ими решения об отборе кадров в департаментах, с диспропорциями между полами в тех случаях, когда среди рекомендованных кандидатов нет женщин;

c) настоятельно рекомендовать руководителям программ делать выбор в пользу кандидатов-женщин при одинаковой с мужчинами квалификации;

d) побуждать руководителей программ к отбору женщин из реестра кандидатов, предварительно одобренных центральными контрольными органами.

Мера 7. Для облегчения работы центральных контрольных органов, прежде чем представлять данные в эти органы, департаментским координаторам по делам женщин следует:

a) иметь доступ через систему “Galaxy” к заявлениям кандидатов-женщин, подавших заявления на заполнение вакансий в своем департаменте или управлении;

b) оказать помощь руководителям программ в разработке и анализе критериев оценки в объявлениях о вакансиях до представления их в центральные контрольные органы, отбирать квалифицированных кандидатов из числа женщин, с которыми необходимо провести собеседование, и обеспечивать сбалансированность по признаку пола групп по проведению

собеседований и участие в этих группах департаментских координаторов в качестве их членов;

с) рассматривать список рекомендованных кандидатов и на систематической основе непосредственно или через Канцелярию Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин (который выступает в качестве консультанта центральных контрольных органов) представлять замечания в центральные контрольные органы, если обладающие необходимой квалификацией кандидаты из числа женщин не включены в этот список;

d) участвовать в обсуждении, окончательном определении и контроле за соблюдением гендерных показателей, фигурирующих в планах действий их департаментов в области людских ресурсов.

В. Прогресс, достигнутый в Секретариате

1. Экзамен для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов

110. В рамках Секретариата женщины составляют большинство сотрудников категории общего обслуживания (62 процента), при этом среди них имеется значительное число женщин, обладающих высокой квалификацией. Однако, как показывает анализ, продвижение этой категории сотрудников серьезным образом ограничено из-за необходимости сдачи экзамена на право перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов и введенных ограничений по квоте в размере 10 процентов вакантных должностей класса С-2. Собеседования, проведенные с сотрудниками категории общего обслуживания, также показали, что действующая система многими считается несправедливой и деморализующей. По мнению сотрудников категории общего обслуживания, работающим по краткосрочным контрактам в полевых миссиях, более широкий круг их обязанностей в полевых миссиях не учитывается при повышении в должности до уровня С-2. Для расширения возможностей перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов рекомендуется рассмотреть следующие меры:

Мера 8. Просить Генеральную Ассамблею выделить 25 процентов должностей С-2 для кандидатов, успешно сдавших экзамен на право перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов.

Мера 9. Активизировать межучрежденческое сотрудничество в целях содействия переводу сотрудников категории общего обслуживания на должности специалистов в тех учреждениях Организации Объединенных Наций, в которых ограничения в отношении перевода из категории общего обслуживания в категорию специалистов не действуют.

Мера 10. Разработать систему учета возросших обязанностей, выполняемых сотрудниками категории общего обслуживания, получившими назначения в полевые миссии.

2. Карьерный рост сотрудников категории специалистов и выше

111. Карьерный рост сотрудников категории специалистов относится как к «горизонтальному», так и «вертикальному» перемещению, связанному с формальными и неформальными процессами, затрагивающими женщин и мужчин по-разному. Практика внутренних назначений и расстановка кадров по департаментам сильно отличается, как отличается и идентификация должностей, имеющих для замещения в порядке повышения в должности. Для получения полного представления о карьерном росте в Секретариате требуются дополнительные данные. В целях расширения массива дезагрегированных по признаку пола данных о повышении в должности, карьерном росте, сохранении и удержании на службе и естественной убыли работников рекомендуется рассмотреть следующие меры:

Мера 11. Произвести глобальный сопоставительный анализ, включающий биографические данные, результаты аттестации, коэффициенты повышения в должности, данные о повышении окладов и назначениях женщин и мужчин, поступающих на службу в Организацию на различных уровнях и в различные сроки. Включить данные о сотрудниках, работающих по краткосрочным назначениям, консультантах и частных подрядчиках и проследить различия между полами по критериям уровня набора, повторного назначения, удержания на службе, повышения класса должности и мобильности.

Мера 12. Включить относящиеся к гендерной проблематике показатели и вопросы применительно к прекращению трудовых отношений/удержанию на службе, совмещению профессиональных и семейных обязанностей и управленческой культуре в перечень вопросов для проведения заключительной беседы по окончании срока службы.

3. Мобильность

112. Ключевым компонентом карьерного роста является необходимость мобильности по должностям, департаментам и местам службы. По результатам проведенного анализа было установлено, что сотрудницы Секретариата находятся в менее благоприятном положении, когда речь идет о мобильности, что обусловлено прежде всего четырьмя факторами: ограничениями семейного характера; неформальными контактами и связями; необходимостью иметь спонсора; и инициативность в планировании карьеры. Перевод женщин из одного места службы в другое может ограничиваться соображениями семейного порядка, включая работу супруга. Нередко для получения должностей в Организации необходимо иметь неформальные контакты и связи, а как показывают опросы женщин и мужчин, женщины в отличие от мужчин в меньшей степени склонны поддерживать такие неформальные контакты. Трудно переоценить важность спонсоров или наставников для содействия кадровым перестановкам; в результате проведенных опросов было установлено, что вероятность того, что у женщин может быть спонсор, меньше, чем у мужчин. И наконец, опросы показали, что женщины в меньшей степени, чем мужчины, склонны к инициативному, независимому планированию карьеры. Для увеличения мобильности женщин в места службы рекомендуется рассмотреть следующие меры:

Мера 13. Управлению людских ресурсов необходимо на систематической основе распространять среди сотрудников во всех департаментах и управ

лениях ежемесячные списки сменяемых сотрудников в миссиях и данные о других временных вакансиях.

Мера 14. При поддержке Управления людских ресурсов создать неформальные сети контактов по профессиональным группам.

Мера 15. Расширить межучрежденческое сотрудничество между различными местами службы, создав систему, позволяющую контролировать межучрежденческую мобильность.

Мера 16. Продолжать совершенствовать соглашения с принимающей страной, позволяющие обеспечивать трудоустройство супругов сотрудников Организации Объединенных Наций.

Мера 17. Поощрять сотрудников к использованию альтернативных средств (например, partnerjob.com) в целях содействия расширению возможностей занятости супругов.

Мера 18. Управлению людских ресурсов необходимо укреплять свою программу наставничества, уделяя особое внимание участию занимающих руководящие должности женщин и мужчин в качестве наставников женщин на всех уровнях.

113. В целях повышения мобильности женщин путем расширения возможностей планирования карьеры рекомендуется рассмотреть следующие меры:

Мера 19. Разработать матрицы различного карьерного роста для разных профессиональных категорий сотрудников при уделении особого внимания женщинам, в том числе для занятия должностей руководящих и ответственных должностей высокого уровня.

Мера 20. Пересмотреть систему служебной аттестации, сделав ее частью индивидуального плана профессионального роста, предусматривающего возможность ротации должностей и проявления гибкости в вопросах карьерного роста. Управлению людских ресурсов необходимо провести обзор индивидуальных планов профессионального роста и выявить тех сотрудников, в особенности женщин, которые испытывают трудности в «вертикальном» или «горизонтальном» кадровом перемещении.

Мера 21. Выделить ресурсы на обеспечение систематического консультирования по вопросам карьерного роста и профессиональной подготовки для женщин на должностях категории общего обслуживания и категории специалистов, которые, как было установлено, обладают высоким потенциалом.

С. Ответственность

114. В результате анализа факторов, влияющих на обеспечение равной представленности мужчин и женщин, было выявлено, что в настоящее время не существует какого-либо механизма, позволяющего добиться обязательного достижения руководителями программ целевых показателей в отношении сбалансированной представленности мужчин и женщин, закрепленных в планах действий в отношении людских ресурсов. Тот факт, что руководители программ, не обеспечивающие достижения целевых показателей в отношении ген

дерного баланса в своих подразделениях, не несут всей полноты ответственности в этом плане, может привести к хронической недопредставленности женщин в отдельных департаментах. В целях обеспечения надлежащей степени ответственности за достижение целевых показателей в отношении сбалансированной представленности мужчин и женщин, закрепленных в планах действий в отношении людских ресурсов, рекомендуется принять следующие меры:

Мера 22. Управлению людских ресурсов — включить показатели в отношении равенства полов — в частности, касающиеся гендерного баланса и учета гендерной проблематики — в качестве критериев служебной аттестации руководителей программ.

Мера 23. На всех уровнях Секретариата внедрить систему четко определенных обязанностей в отношении обеспечения гендерного баланса. Привлекать к ответственности руководителей тех департаментов, в которых целевые показатели в отношении равной представленности женщин и мужчин систематически не выполняются.

Мера 24. Управлению людских ресурсов — создать целевую группу в составе руководителей программ, представителей Управления людских ресурсов и Канцелярии Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин для разработки в целях ликвидации гендерного дисбаланса стратегии активных действий в вопросах набора и отбора кадров, в рамках которой особое внимание будет уделяться департаментам, где доля женщин увеличивается более медленными темпами.

Мера 25. Распространить среди руководителей департаментов подготовленный Управлением людских ресурсов полугодовой доклад о прогрессе, достигнутом их департаментами в деле достижения зафиксированных в планах действий в отношении людских ресурсов целевых показателей, касающихся обеспечения сбалансированной представленности мужчин и женщин.

115. Государствам-членам следует способствовать созданию необходимых условий, позволяющих обеспечить ответственность руководителей департаментов за достижение сбалансированной представленности мужчин и женщин и расширение диалога и партнерских отношений с ними.

D. Обстановка и культура взаимоотношений на работе

116. Обеспечение возможностей для работы по гибкому графику является ключевым фактором, позволяющим привлекать и удерживать высококвалифицированные женские кадры. Результаты анализа показали, что, несмотря на достигнутый прогресс, в рамках существующей в настоящее время в Секретариате неформальной культуры руководства гибкий график работы рассматривается как препятствие на пути обеспечения производительности труда и эффективности и, что еще более важно, исключает возможность продвижения по служебной лестнице и работы на должностях руководящего уровня. Сбалансированное сочетание служебных обязанностей и личной жизни противоречит сложившимся нормам в вопросах развития карьеры в Секретариате Организации Объединенных Наций, которые предполагают работу допоздна и в любое время. И наконец, бытующее среди руководителей мнение о том, что страте

гии, ориентированные на обеспечение сбалансированного сочетания трудовой/личной жизни сотрудников, касаются лишь женщин, способствуют закреплению стереотипного представления о том, что женщины не могут участвовать в деятельности системы в полном объеме и не отдаются всецело своей работе. В целях содействия осуществлению на устойчивой основе стратегий, нацеленных на обеспечение сбалансированного сочетания трудовой/личной жизни сотрудников, предлагается рассмотреть возможность реализации следующих мер:

Мера 26. Продолжить проведение в департаментах с помощью действующих в их составе координаторов подготовки по вопросам учета гендерных аспектов, обеспечения баланса трудовой/личной жизни и т.п. для всех сотрудников и, особенно, для руководителей.

Мера 27. За счет активизации и регулярного проведения в департаментах Генеральным секретарем, Управлением людских ресурсов, Канцелярией Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин, старшими руководителями и действующими в составе департаментов координаторами учебно-подготовительных и информационно-просветительских мероприятий, рассчитанных в первую очередь на руководителей способствовать созданию организационной культуры, в рамках которой пропагандировались бы преимущества учета гендерных аспектов и обеспечения всем сотрудникам возможностей для сбалансированного сочетания трудовой и личной жизни.

Мера 28. Разработать и пропагандировать разнообразные показатели производительности труда, не зависящие от затрат времени и основанные на полученных результатах.

Е. Неформальные препятствия на пути к достижению гендерного баланса

117. Препятствия на пути развития карьеры женщин становятся более неформальными, и, следовательно, их сложнее выявить, особенно на более высоких уровнях служебной иерархии Организации. Для того чтобы эффективно содействовать улучшению положения женщин, необходимо выявить, проанализировать и устранить неформальные препятствия на пути развития карьеры женщин.

1. Поступление на службу в Секретариат

118. Женщины чрезмерно представлены на вспомогательных должностях и одновременно недопредставлены на основных и административных должностях, на должностях руководителей и технических специалистов.

119. Одним из препятствий при поступлении на службу может также быть прямая или косвенная дискриминация в процессе отбора. Данные других исследований свидетельствуют о том, что при отборе кандидатов руководители зачастую хотят видеть в них качества, соответствующие существующей организационной культуре. В обстановке, когда доминирующая роль на рабочих местах принадлежит мужчинам, вероятность того, что женщины окажутся «подходящими» по своим личным качествам кандидатами, ниже, чем у муж

чин. В целях расширения возможностей женщин, ограниченных в силу сложившихся, стереотипных представлений о роли мужчин и женщин и сегрегации в сфере занятости, рекомендуется рассмотреть возможность реализации следующих мер:

Мера 29. Расширить возможности женщин в плане развития карьеры, в частности за счет назначения их на работу по краткосрочным контрактам и содействия такой практике в целях развития их профессиональных умений и навыков.

2. Развитие карьеры

120. Одним из существенных препятствий, на котором был сделан особый акцент в ходе проведения анализа, является наличие организационной культуры, способной сдерживать продвижение женщин по службе. Отдельными аспектами этой культуры являются работа допоздна; негативное отношение к концепции сбалансированного сочетания профессиональной карьеры и личной жизни; представления о возможном распределении рабочего времени, ориентированные на мужчин; сложившаяся практика добровольной работы сверхурочно, а также ориентированный на мужчин стиль управления, общения и руководства. Еще одним препятствием является существующее негласное мнение о том, что женщины менее, чем мужчины подходят для работы на должностях более высокого уровня, руководящих постах и работы по техническим специальностям. В Секретариате это проявляется в том, что женщины хронически недопредставлены на самых высоких руководящих должностях и должностях технических специалистов. Третьим препятствием является потенциальная возможность постоянного присутствия обусловленных признаком пола различий в показателях эффективности деятельности по итогам оценок. Результаты анализа показали, что такие различия зачастую обусловлены большим количеством перерывов в карьере женщин, связанных с выполнением семейных обязанностей, и являются неформальным препятствием в том смысле, что эти показатели часто определяют уровень развития карьеры. Четвертое препятствие связано с деятельностью неформальных сетевых объединений. Женщины часто вынуждены оставаться в стороне от такого рода сетей, способствующих созданию благоприятного впечатления и более быстрому развитию карьеры. В целях формирования организационной культуры, которая в большей степени учитывала бы интересы всех сотрудников, рекомендуется рассмотреть возможность принятия следующих мер:

Мера 30. Отразить гендерные аспекты в кодексе поведения, обеспечить его широкое распространение и внедрить надлежащие механизмы ответственности.

Мера 31. Разработать и пропагандировать принципы управления, в которых будут надлежащим образом учтены гендерные аспекты.

Мера 32. Расширить масштабы профессиональной подготовки женщин в вопросах управления и в вопросах существа, благодаря которой они оказываются более подготовленными для работы на руководящих должностях и/или на должностях технических специалистов.

121. В целях увеличения представленности женщин на должностях более высокого уровня, а также на руководящих должностях и должностях технических

специалистов, рекомендуется рассмотреть возможность осуществления следующих мер:

Мера 33. На уровне департаментов в обязательном порядке ввести практику планирования замещения кадров.

Мера 34. Обеспечить соблюдение формальных процедур отбора кандидатов на все должности сотрудников категории специалистов и разработать процедуры формального и транспарентного отбора кандидатов на должности высокого уровня.

122. В целях недопущения систематической дискриминации в отношении женщин в рамках служебной аттестации рекомендуется рассмотреть возможность реализации следующей меры:

Мера 35. Проанализировать результаты служебной аттестации по департаментам и установить возможное регулярное присутствие в них обусловленных признаком пола различий, которые могут сказываться на показателях продвижения женщин по службе.

Г. Возможности достижения равного целевого показателя представленности мужчин и женщин на региональном уровне

123. Результаты анализа показали, что в силу культурных, политических и социально-экономических факторов достигнуть целевого показателя равной представленности мужчин и женщин в некоторых местах службы сложнее, чем в других. В целях расширения возможностей достижения целевого показателя равной представленности мужчин и женщин на региональном уровне предлагается изучить целесообразность принятия следующих мер:

Мера 36. Расширить возможности отделений на местах в плане доступа к систематизированным и централизованным базам данных о кадрах специалистов, содержащих информацию о потенциальных кандидатах-женщинах.

124. В рамках анализа подробно рассматривались факторы, влияющие на представленность мужчин и женщин в Секретариате Организации Объединенных Наций, и были предложены на рассмотрение некоторые основные критерии, которыми следует руководствоваться в целях увеличения представленности женщин в Секретариате на должностях категории специалистов и выше.

125. В рамках анализа серьезное внимание было уделено такому сложному феномену, как существующий для женщин «стеклянный потолок», что было сделано с целью попытаться объяснить, по каким причинам Секретариату не удалось достичь цели, поставленной Генеральной Ассамблеей. Хотя один из ответов, напрашивающихся в этом случае, заключается в том, что необходимо более активно набирать на работу женщин, проблема недопредставленности женщин по сравнению с мужчинами связана и со многими другими факторами. К их числу, в частности, относятся более ограниченный доступ к рынку труда и связям на базе сети Интернет, формальные и неформальные препятствия, включая отнюдь не строгое соблюдение принципов политики, ориентированной на обеспечение гендерного баланса, в том числе в отношении специальных

мер, а также проблемы, обусловленные сформировавшейся в Секретариате организационной культурой, включая неадекватный учет вопросов гендерного характера, негативное отношение к необходимости соблюдения надлежащего баланса между трудовой/личной жизнью и недостаточный уровень развития неформальных сетей.

126. В контексте осуществления конкретных мер, предложенных в рамках шести крупных категорий, перечисленных выше, результаты исследования подтвердили, что решающим фактором, который позволит добиться достижения целевого показателя равной представленности мужчин и женщин, является личная приверженность этому курсу Генерального секретаря, которая должна проявляться в конкретных действиях.

VII. Заключительные замечания

127. После опубликования последнего доклада (A/58/374) положение женщин в Секретариате Организации Объединенных Наций несколько улучшилось, хотя в других областях прогресс был неоднозначным. В более широко представленной группе сотрудников категории специалистов и выше, имеющих назначения сроком на один год или более длительный период, доля женщин увеличилась на 1,7 процента и составила 37,4 процента (наивысший показатель роста с 1998 года), в то время как в прошлом году увеличение составило лишь 0,6 процента. Представленность женщин на должностях высокого уровня, в частности должностях классов заместителя Генерального секретаря и Д-1, увеличилась, соответственно, на 3,2 процента и 3,5 процента.

128. В группе сотрудников категории специалистов и выше на должностях, подлежащих географическому распределению, показатель представленности женщин, который в прошлом стабильно увеличивался на 1 процент, за отчетный период фактически увеличился лишь на 0,5 процента, в результате чего доля женщин на этих должностях составила 42,3 процента, причем наибольшее увеличение было отмечено на должностях класса Д-1 (3,1 процента). Однако это увеличение было компенсировано снижением показателей в отношении большинства классов должностей сотрудников категории специалистов (С-3 и С-5).

129. В обеих вышеупомянутых группах доля женщин составляет, соответственно, 37,4 и 42,3 процента, что по-прежнему ниже целевого показателя равной представленности мужчин и женщин.

130. Результаты анализа более долгосрочных тенденций дают аналогичную картину, свидетельствующую о том, что представленность женщин на всех уровнях увеличивалась неодинаковыми темпами: среднегодовые темпы роста составили лишь 0,4 процента для сотрудников категории специалистов и выше, имеющих назначения сроком на один год или более длительный период, и примерно 1 процент в год — для сотрудников категории специалистов и выше, занимающих должности, подлежащие географическому распределению. Если предположить, что подобные тенденции сохранятся, то можно прогнозировать, что задача обеспечения гендерного баланса среди сотрудников, имеющих назначения сроком на один год или более продолжительный период, будет по-прежнему стоять в повестке

дня в течение нескольких последующих лет, а в отношении сотрудников на должностях, подлежащих географическому распределению, ее актуальность будет сохраняться в течение порядка 10 лет.

131. По результатам анализа тенденций был, в частности, сделан вывод об отсутствии непосредственной взаимосвязи между увеличением числа женщин на должностях более низких классов и представленностью женщин на должностях более высоких классов. Так, например, на должностях класса С-4 темпы роста представленности женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, были самыми низкими за последние десять лет, несмотря на то, что на должностях классов С-2 и С-3 цель обеспечения гендерного баланса была достигнута. Следовательно, в целях обеспечения равной представленности мужчин и женщин требуется на устойчивой основе принимать меры для увеличения представленности женщин на должностях этого уровня и более высоких классов.

132. В целях набора и удержания большего числа сотрудников-женщин в рамках всей системы в целом и на уровне Секретариата осуществлялись многочисленные новые инициативы и стратегии, нацеленные на достижение гендерного баланса, о чем подробно говорилось в соответствующих разделах выше. В целях достижения гендерного баланса подразделения Организации Объединенных Наций, включая Секретариат, уделяют особое внимание поиску кандидатов-женщин, расширению возможностей в плане найма женщин на работу, разработке программ набора женщин для работы в основных областях деятельности, продвижению женщин по служебной лестнице, поощрению изменения моделей поведения, практической реализации стратегий, предусматривающих надлежащий учет интересов семьи и семейных обязанностей, и т.п. В этом отношении следует отметить, что в контексте пересмотренной кадровой системы главную ответственность за продвижение вперед на пути к достижению равенства полов несет руководитель департамента или подразделения.

133. Несмотря на существенные положительные результаты, достигнутые в ходе осуществления этих инициатив, подразделениям Организации Объединенных Наций, включая Секретариат, еще предстоит многое сделать для эффективной интеграции аспектов, касающихся обеспечения гендерного баланса, в рамках институциональных и поведенческих систем, а также кадровых стратегий Организации. Результаты анализа, проведенного Канцелярией Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин, который был посвящен изучению причин медленных темпов улучшения положения женщин в Секретариате, свидетельствуют о том, что неадекватная представленность женщин по сравнению с мужчинами является многоаспектной и системной проблемой, для решения которой необходимо на системной основе принимать комплексные меры реагирования. Женщины-кандидаты на замещение вакантных должностей подвергаются дискриминации в силу целого ряда неблагоприятных для них внешних факторов, в том числе таких, как ограниченные возможности женщин во всех частях земного шара в плане доступа к рынкам труда, информационно-коммуникационным технологиям, получению технического образования и прохождения профессиональной подготовки в целях развития основных умений и навыков, а также ограниченные возможности в плане участия в процессе принятия решений и т.п. В рамках

Организации необходимо провести обзор стратегий набора, продвижения по службе и удержания кадров; стратегий развития карьеры, обеспечения справедливости и борьбы с домогательствами; деятельности по планированию кадровой политики и замены персонала; стратегий, призванных обеспечить надлежащий баланс между выполнением служебных и семейных обязанностей; культуры управления и механизмов подотчетности, с тем чтобы женщины не оказывались в неблагоприятном положении, прямо или косвенно обусловленном перечисленными факторами.

134. Кроме того, хотя директивными органами и были предложены многочисленные коррективные меры в отношении процесса набора кадров, эти меры не были нацелены на эффективное решение на систематической основе проблемы, связанной с тем, что на службу в Организацию поступает непропорционально малое число женщин. Что касается приема на работу, то нынешняя система комплектования кадров не является действенной, не отличается надлежащей целевой направленностью и слишком в значительной степени полагается на объявления о замещении вакантных должностей, размещаемые в Интернете. Имеющиеся на сегодняшний день данные свидетельствуют о том, что заявления подает значительно большее количество мужчин, чем женщин.

135. Немаловажным с точки зрения ответственности фактом является также то, что, хотя в рамках ныне действующей системы комплектования кадров ответственность за достижение целевых показателей в отношении людских ресурсов, в том числе целевых показателей в отношении географического распределения и гендерного баланса, возложена на руководителей департаментов или подразделений, они при этом не обязаны обосновывать свои решения в тех случаях, когда отбирают кандидатов-мужчин, отдавая им предпочтение по сравнению с обладающими аналогичной квалификацией кандидатами-женщинами. Хотя Управление людских ресурсов, Департамент по вопросам управления и Канцелярия Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин наделены серьезными консультативными функциями и функциями контроля, ответственности за обеспечение равной представленности между мужчинами и женщинами, особенно на уровне руководителей программ, не предусмотрено. Точно так же не предусмотрено никаких стимулов для руководителей, добившихся в этой области отличных результатов.

136. Необходимо также обеспечить большую транспарентность и совершенствовать систему контроля. Предполагается, что в этом контексте новый круг ведения действующих в составе департаментов координаторов будет включать, в частности, такие функции, как обеспечение полномасштабного доступа к данным в целях регулярного осуществления контроля за положением дел в плане обеспечения гендерного баланса; обеспечение возможностей для общения и проведения регулярных консультаций с руководителями программ и начальниками департаментов или подразделений по вопросам, касающимся планов действий в отношении людских ресурсов и достижения целевых показателей в гендерных вопросах; а также оказание консультативной помощи при отборе кандидатов-женщин.

137. В ходе анализа было выявлено множество проблем, касающихся удержания сотрудников-женщин. Среди женщин, работающих в категории

общего обслуживания, весьма велико число женщин, имеющих достаточно высокий уровень образования, опыт работы на международном уровне и обладающих языковыми навыками. Однако возможности для продвижения по службе этой категории сотрудников крайне ограничены в силу необходимости сдавать специальный экзамен для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов, а также ввиду того, что для них выделяется лишь 10 процентов вакантных должностей класса С-2.

138. Одним из ключевых компонентов системы развития карьеры является требование в отношении мобильности в пределах одного департамента, между департаментами и местами службы, а также деятельность по планированию карьеры и замены кадров. Мобильность сотрудниц может быть ограничена в силу семейных обстоятельств, в том числе в силу отсутствия перспектив трудоустройства супруга, неадекватности возможностей в плане доступа к неформальным объединениям и «спонсорам». В результате анализа были обнаружены несоответствия между формальными и неформальными системами отбора и развития карьеры. Важную роль в контексте служебного роста играет участие в деятельности неформальных объединений, спонсорство и активное планирование самостоятельной карьеры — области, в которых участие женщин представляется менее вероятным.

139. Еще одним ключевым компонентом развития карьеры является воздействие обстановки и культуры взаимоотношений на рабочем месте. Результаты анализа показали, что поставленная в целях привлечения и удержания квалифицированных кадров, особенно женских, задача реализации на практике мер, содействующих обеспечению условий для сбалансированного выполнения служебных и семейных обязанностей, не нашла пока надлежащего отражения в сформировавшейся в Секретариате культуре управления, в рамках которой такие меры по-прежнему рассматриваются как одно из препятствий на пути к повышению эффективности и производительности труда и, что еще более важно, считаются несовместимыми с развитием карьеры и работой на руководящих должностях.

140. Как свидетельствует прогресс, достигнутый в последнее время в решении вопросов представленности женщин на должностях категории специалистов и выше, имеющих назначения сроком на один год или более длительный период, все эти препятствия преодолимы. В Секретариате введено в действие множество элементов системы эффективного обеспечения гендерного баланса. Необходимо повысить эффективность этих элементов, осуществляя специальные меры, скорректированные в соответствии с принципами ныне действующей системы отбора персонала, а также предусмотрев четкую ответственность подразделений всех уровней в рамках Секретариата за достижение целевых показателей в отношении сбалансированной представленности мужчин и женщин. Хочется надеяться, что критерии, которые были представлены на рассмотрение в предыдущем разделе настоящего доклада, помогут в формировании новых стратегий, призванных содействовать достижению гендерного баланса.

141. Генеральный секретарь по-прежнему решительно привержен курсу на достижение поставленной Генеральной Ассамблеей цели обеспечить

равную представленность мужчин и женщин на всех уровнях и на должностях всех категорий, включая должности старших руководителей и директивные посты, и будет добиваться того, чтобы руководители департаментов и подразделений, равно как и центральные подразделения, наделенные функциями контроля, активизировали свои усилия и повысили эффективность мер, принимаемых в этих целях.

Примечания

- ¹ На уровне заместителя Генерального секретаря одна женщина была назначена Верховным комиссаром Организации Объединенных Наций по правам человека, чье назначение вступило в силу по завершении отчетного периода.
- ² По завершении отчетного периода три женщины были назначены на должности помощников Генерального секретаря: Специальный советник по гендерным вопросам и улучшению положения женщин в Департаменте по экономическим и социальным вопросам; помощник Генерального секретаря по гуманитарным вопросам и заместитель Координатора чрезвычайной помощи в Управлении по координации гуманитарной деятельности (УКГД), а также заместитель Верховного комиссара по правам человека в Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ).
- ³ Прогнозы были составлены на основе линейной аппроксимации имеющихся данных методом наименьших квадратов. Для этих целей была использована подпрограмма аппроксимации методом наименьших квадратов, входящая в пакет программ «МАТЛАВ».
- ⁴ На момент проведения анализа тенденций данные были представлены только за период до марта 2004 года.
- ⁵ В 2001 году впервые данные Департамента операций по поддержанию мира/Управления поддержки миссий были включены в статистическую информацию о составе Секретариата.
- ⁶ См. ST/AI/2002/4.
- ⁷ См. ST/SGB/2003/4.
- ⁸ 1084 — в Центральных учреждениях и 1326 — в подразделениях, базирующихся вне Центральных учреждений, в том числе 379 — в региональных комиссиях.
- ⁹ В каждом из этих вариантов женщины представлены следующим образом: скользящий график работы (53,5 процента женщин); сжатый график работы (61,4 процента женщин); запланированный перерыв в работе в целях повышения квалификации за пределами Организации (55,6 процента женщин); и дистанционное присутствие на рабочем месте с помощью ПЭВМ (67,3 процента женщин). В каждой категории женщины представлены следующим образом: категория общего обслуживания и смежные категории (63,9 процента женщин); категория специалистов (43,3 процента женщин); и должности класса Д-1 и выше (35,3 процента женщин).

Сокращения

ДВР	Департамент по вопросам разоружения
ДЭСВ	Департамент по экономическим и социальным вопросам
ДГАКУ	Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению
ДУ***	Департамент по вопросам управления
ДУ/ГПКР	Генеральный план капитального ремонта (Департамента по вопросам управления)
ДУ/УЦВО	Управление централизованного вспомогательного обслуживания (Департамента по вопросам управления)
ДУ/КЗГС	Канцелярия заместителя Генерального секретаря (Департамента по вопросам управления)
ДУ/УЛР	Управление людских ресурсов (Департамента по вопросам управления)
ДУ/УППБС	Управление по планированию программ, бюджету и счетам (Департамента по вопросам управления)
ДПВ	Департамент по политическим вопросам
ДОИ	Департамент общественной информации
ДОПМ	Департамент операций по поддержанию мира
ДОПМ/УПМ	Департамент операций по поддержанию мира/Управление поддержки миссий
ЭКА	Экономическая комиссия для Африки
ЕЭК	Европейская экономическая комиссия
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
МС	Международный Суд
КМГС	Комиссия по международной гражданской службе
ЦМТ	Центр по международной торговле ЮНКТАД/ВТО
УКГД	Управление по координации гуманитарной деятельности

*** «ДУ» относится к сводным данным, представленным Канцелярией Генерального секретаря, Управлением по планированию программ, бюджету и счетам, Управлением людских ресурсов и Управлением централизованного вспомогательного обслуживания, а также Управлением по вопросам осуществления генерального плана капитального ремонта Департамента по вопросам управления.

УВКПЧ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека
КВПНРС	Канцелярия Высокого представителя по наименее развитым странам, развивающимся странам, не имеющим выхода к морю, и малым островным развивающимся государствам
УСВН	Управление служб внутреннего надзора
УПИ	Управление Программы по Ираку
УПВ	Управление по правовым вопросам
КГС	Канцелярия Генерального секретаря
КСПДВК	Канцелярия Специального представителя по вопросу о положении детей и вооруженных конфликтах
КООНББ	Управление Координатора Организации Объединенных Наций по вопросам безопасности
ККООН	Компенсационная комиссия Организации Объединенных Наций
ЮНКТАД	Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
ЮНЕП	Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде
ФМПООН	Фонд международного партнерства Организации Объединенных Наций
ЮНФПА	Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения
УВКБ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев
ООН-Хабитат	Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций
ЮНИТАР	Учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций
ОПФПООН	Секретариат Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций и Комитета по пенсиям персонала Организации Объединенных Наций
ЮНМОВИК	Комиссия Организации Объединенных Наций по наблюдению, контролю и инспекциям
УНПООН	Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности
ЮНОГ	Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве

ЮНОН	Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби
ЮНОПС	Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов
ЮНОВ	Отделение Организации Объединенных Наций в Вене
БАПОР	Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ
УООН	Университет Организации Объединенных Наций

Приложение I

Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше в организациях системы Организации Объединенных Наций (в Центральных учреждениях и других постоянных отделениях) по состоянию на 31 декабря 2003 года

Организация	НД ^a		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Итого, 2003 г.	Процент женщин, декабрь 2003 г.	Процент женщин, декабрь 2002 г.	Изменение в процентных пунктах
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж				
ФАО	12	2	34	8	130	15	323	57	346	109	158	108	87	96	14	16	1 104	411	1 515	27,1	24,1	3
МАГАТЭ	6	1	4	0	31	4	213	22	278	49	215	73	31	29	5	1	783	179	962	18,6	18,3	0,3
ИКАО	2	0	4	0	16	0	45	6	125	32	40	22	10	17	1	1	243	78	321	24,3	24,0	0,3
МЦПК	0	0	2	0	1	0	16	4	15	9	11	8	7	5	0	0	52	26	78	33,3	32,4	0,9
Международный Суд	1	0	1	0	0	0	3	0	9	2	6	7	7	5	0	0	27	14	41	34,1	35,9	-1,8
КМГС	0	0	1	0	2	1	1	0	3	5	3	1	1	1	0	0	11	8	19	42,1	38,5	3,6
МФСР	4	1	7	1	6	4	46	14	29	23	12	15	6	16	4	1	114	75	189	40	40,5	-0,5
МОТ																				—	37,2	—
ИМО	0	0	5	2	13	1	35	8	16	12	12	10	8	13	0	0	89	46	135	34,1	37,2	-3,1
ЦМТ	1	0	1	0	4	0	27	3	23	11	16	6	10	11	0	1	82	32	114	28,1	28,8	-0,7
МСЭ	4	0	4	0	15	0	75	12	79	15	48	42	27	20	4	5	256	94	350	26,9	26,0	0,9
ОПФПООН	1	0	0	0	2	1	5	3	10	7	10	6	0	0	0	0	28	17	45	37,8	39,1	-1,3
ПАОЗ	1	2	2	0	13	9	41	28	144	82	24	31	20	22	2	7	247	181	428	42,3	40,5	1,8
ООН	48	10	91	34	274	103	735	300	1 261	581	1 126	802	419	438	18	48	3 972	2 316	6 288	36,8	34,2	2,6
ЮНЭЙДС	1	1	3	1	7	3	65	25	20	12	2	5	1	22	0	0	99	69	168	41,1	40,9	0,2
ПРООН	8	3	47	13	131	35	209	144	199	113	152	85	104	130	15	18	865	541	1 406	38,5	38,2	0,3
ЮНЕСКО	10	1	23	9	49	12	151	67	130	89	111	121	81	121	15	25	570	445	1 015	43,8	44,0	-0,2
ЮНФПА	1	2	7	5	29	13	81	59	30	39	14	21	11	26	1	8	174	173	347	49,9	49,3	0,6
УВКБ	2	1	9	3	56	15	139	44	289	138	255	257	78	111	8	5	836	574	1 410	40,7	43,1	-2,4
ЮНИСЕФ	2	2	28	11	80	38	238	168	386	265	230	198	73	183	9	10	1 046	875	1 921	45,5	44,7	0,8
ЮНИДО	1	1	4	1	29	4	76	8	56	18	42	22	22	17	3	7	233	78	311	25,1	24,5	0,6
ЮНИТАР	1	0	0	0	1	2	3	3	4	3	3	2	1	3	0	0	13	13	26	50,0	52,4	-2,4
ЮНОПС	2	0	8	2	23	2	76	24	51	30	37	28	15	7	0	0	212	93	305	30,5	32,0	-1,5

Организация	НД ^a		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Итого, 2003 г.	Процент женщин, декабрь 2003 г.	Процент женщин, декабрь 2002 г.	Изме- нение в про- цент- ных пунк- тах
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж				
БАПОР	1	1	1	0	12	2	17	2	36	10	11	6	2	8	3	2	83	31	114	27,2	28,8	-1,4
УООН	2	0	4	1	8	0	9	1	9	2	9	4	3	4	0	0	44	12	56	21,4	13,6	7,8
ВПС	0	0	2	0	6	1	6	0	19	5	24	8	2	1	0	0	59	15	74	20,3	19,7	-0,2
МПП	4	1	24	9	45	15	96	46	153	83	195	133	101	129	5	10	623	426	1 049	40,6	41,2	-0,6
ВОЗ																					32,3	
ВОИС																					39,5	—
ВМО	2	0	4	0	13	2	27	10	32	10	6	7	1	1	0	0	85	30	115	26,1	23,9	2,2
Итого	117	29	320	100	996	282	2 758	1 058	3 752	1 754	2 772	2 028	1 128	1 436	107	165	11 950	6 852	18 802	36,4	35,0	1,4

Источник: Секретариат Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций.

^a НД означает «неклассифицированные должности», например ЗГС, ПГС, ЗГД, ПГД, ГД, ГС.

Приложение II

Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, имеющих назначения сроком на один год или более длительный период, в Секретариате Организации Объединенных Наций с разбивкой по департаментам или управлениям и по классам должностей по состоянию на 30 июня 2004 года

Департамент/ управление	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Всего	Про- цент жен- щин	Измене- ние в про- центных пунктах
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж			
ДВР	1				1	1	1	1	5	4	7	1	2	2	1	2			18	11	29	37,9	-0,8
ДЭСВ	1		1		8	2	17	12	30	21	38	42	25	23	22	18			142	118	260	45,4	-1,7
ДГАКУ	1			1	1	2	4	8	63	40	118	84	98	92	9	11			294	238	532	44,7	1,7
ДУ		1			1	1	2	1	6	5	1	4	1	2					11	14	25	56,0	4,6
ДУ/Генеральный план капитально- го ремонта					1		1		1	1	1	2			1				5	3	8	37,5	
ДУ/УЦВО			1		1	1	6	1	17	4	32	8	32	11	11	6			100	31	131	23,7	-2,1
ДУ/УЛР				1		3	2	2	4	11	15	9	7	5	6	6			34	37	71	52,1	-2,2
ДУ/УППБС			1		3	1	4	5	11	8	18	20	16	18	7	10			60	62	122	50,8	-5,6
ДПВ	1		3		6	1	7	6	13	10	18	14	15	10	2	5			65	46	111	41,4	2,9
ДОИ	1				4	1	5	8	18	10	36	27	29	40	15	27			108	113	221	51,1	-1,5
ДОПМ	1		1	1	5	3	9	3	18	12	91	26	82	48	9	8			216	101	317	31,9	1
ДОПМ/УПМ	10	1	15	1	29	2	32	8	88	18	190	65	252	98	73	67	2		689	262	951	27,5	4,3
ЭКА	1					1	11	2	26	7	28	19	35	20	12	7			113	56	169	33,1	1,2
ЕЭК		1					7	2	15	7	24	5	19	13	7	9			72	37	109	33,9	-1,9
ЭКЛАК	1					1	4	3	15	4	27	17	17	15	15	12			79	52	131	39,7	-0,6
ЭСКАТО	1					1	8	2	18	9	39	9	30	14	13	13			109	48	157	30,6	-1,2
ЭСКЗА		1				1	5	2	16	3	16	12	8	7	5	4			50	30	80	37,5	-3,8
ИНТЕРОРГ ^a					3			1		3	3	2		3					6	9	15	60,0	-6,7
УКГД	1				2		6		12	5	10	6	8	13	3	2			42	26	68	38,2	-6,5
УВКБ			1		1		1	1	7	5	23	8	16	22	7	9			56	45	101	44,6	2,4
КВПНРС	1					1			1	1				1		1			3	4	7	57,1	7,1
УСВН	1					1	4	1	10	4	28	16	14	8	4	4			61	34	95	35,8	-3,5

Департамент/ управление	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Всего	Про- цент жен- щин	Измене- ние в про- центных пунктах
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж			
УПВ			1		3		2	6	15	5	11	10	8	17	7	5			47	43	90	47,8	1,4
КССУПЖ	1					1			1	1		1		2					2	5	7	71,4	
КГС	2	1		2	4	2	4	1	5	4	5	5	2	5		1		1	22	22	44	50,0	-2,3
КСПДВК	1								1		1		1	1					4	1	5	20,0	-13,3
РЕГКОМ ^b							1	1											1	1	2	50,0	
ККООН			1		1		4		3	3	11	6	27	34	7	7	1		55	50	105	47,6	1,1
ЮНКТАД	1		1		2	1	11	4	31	8	30	15	32	29	18	10			126	67	193	34,7	3,5
ЮНЕП	1		2		8	3	28	7	52	9	58	41	60	35	7	19		2	216	116	332	34,9	2,3
ФМПООН					1		1	1		1	1	2		1					3	5	8	62,5	5,4
ООН-Хабитат		1			2		5	2	18	4	18	7	12	12	1	8			56	34	90	37,8	3,7
ЮНМОВИК			1				3	2	12	1	14	2	8	3	2				40	8	48	16,7	1,6
УНПООН	1				2	1	14	2	21	3	19	18	12	18	1	10			70	52	122	42,6	0,2
ЮНОГ	1				1	2	6	5	30	27	98	39	74	45	14	15			224	133	357	37,3	2,3
ЮНОН							1		6	2	16	8	19	15	9	5			51	30	81	37,0	3,3
ЮНОВ					2		1	3	8	9	30	13	21	16	5	2			67	43	110	39,1	-0,5
КООНВБ						1			4	2	12		2						18	3	21	14,3	
Итого	30	6	29	6	92	35	216	103	602	271	1 088	563	984	698	293	303	1	5	3 335	1 990	5 325	37,4	1,7

Источник: Управление людских ресурсов, состав Секретариата по состоянию на 30 июня 2004 года.

^a Межорганизационные структуры.

^b Нью-Йоркское отделение региональных комиссий.

Приложение III

Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, подлежащих географическому распределению, в Секретариате Организации Объединенных Наций с разбивкой по департаментам и классам должностей по состоянию на 30 июня 2004 года

Департамент/ управление	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		Итого		Всего	Процент женщин	Измене- ние в про- центных пунктах
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж			
ДВР	1				1	1	1	1	5	4	7	1	2	2	1	2	18	11	29	37,9	-0,8
ДЭСВ	1		1		8	2	17	12	30	20	36	42	25	23	22	18	140	117	257	45,5	-1,6
ДГАКУ	1			1	1	2	4	8	9	3	7	6	2	7	1	2	25	29	54	53,7	9,1
ДУ		1			1	1	2	1	5	5		3	1	1			9	12	21	57,1	3,6
ДУ/Генеральный план капитально- го ремонта					1		1		1	1	1	2			1		5	3	8	37,5	
ДУ/УЦВО			1		1	1	6	1	17	4	28	7	30	10	11	6	94	29	123	23,6	-1,8
ДУ/УЛР				1		3	2	2	3	11	13	8	5	5	3	6	26	36	62	58,1	1,1
ДУ/УППБС			1		3		4	4	8	8	13	17	10	14	5	9	44	52	96	54,2	-1,6
ДПВ	1		3		6	1	7	6	12	9	14	11	9	9	1	5	53	41	94	43,6	2,4
ДОИ	1				4	1	5	8	18	10	33	26	28	39	14	27	103	111	214	51,9	-0,2
ДОПМ	1		1	1	2	2	4	3	5	7	6	10	14	24	7	8	40	55	95	57,9	4,2
ДОПМ/УПМ			1		1		2	2	2	4	9	12	6	8	4	9	25	35	60	58,3	13
ЭКА	1					1	11	2	26	6	28	14	31	18	11	7	108	48	156	30,8	-1,2
ЕЭК		1					7	2	15	7	24	5	19	9	7	9	72	33	105	31,4	-2,6
ЭКЛАК	1					1	4	3	15	4	27	13	17	12	14	10	78	43	121	35,5	-1,4
ЭСКАТО	1					1	7	2	16	9	33	7	21	11	11	11	89	41	130	31,5	-2,1
ЭСКЗА		1				1	5	2	16	3	15	9	7	7	5	4	48	27	75	36,0	-3,7
ИНТЕРОРГ ^a					2					3	1			3			3	6	9	66,7	-13,3
УКГД	1				1		5		7	4	5	3	7	8	3	1	29	16	45	35,6	-3,2
УВКБ			1		1		1	1	6	5	17	8	13	19	6	7	45	40	85	47,1	2,7
КВПНРС	1					1				1	1			1		1	2	4	6	66,7	16,7
УСВН	1					1	2	1	9	3	14	10	9	4	4	3	39	22	61	36,1	-3,9

Департамент/ управление	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		Итого		Всего	Процент женщин	Измене- ние в про- центных пунктах
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж			
УПВ			1		3		2	6	14	5	8	8	8	12	7	4	43	35	78	44,9	1
КССУПЖ						1			1	1		1		2			1	5	6	83,3	
КГС	1	1		2	3	2	3	1	3	3	3	3		5		1	13	18	31	58,1	2,2
РЕГКОМ ^b								1	1								1	1	2	50,0	
ККООН			1				1										2		2		
ЮНКТАД	1		1		2	1	11	3	31	8	28	15	28	25	18	10	120	62	182	34,1	3,9
ЮНЕП	1				3		2	2	3	2	2	3	1	1		1	12	9	21	42,9	4,8
ФМПООН					1		1			1							2	1	3	33,3	
ООН-Хабитат		1			1		2	2	5	3	7	6	8	4		3	23	19	42	45,2	-0,9
ЮНМОВИК									1					1			1	1	2	50,0	-16,7
УНПООН	1				2		5	1	11		14	15	8	11	1	8	42	35	77	45,5	3,6
ЮНОГ	1				1	1	5	5	8	7	19	7	12	12	9	11	55	43	98	43,9	3,6
ЮНОН							1		2	1	1	3	2	2	3	3	9	9	18	50,0	3,3
ЮНОВ					2		1	3	6	1	6	2	7	5	4	2	26	13	39	33,3	-1
КООНВБ						1			3		4						7	1	8	12,5	-9,7
Итого	17	5	12	5	51	26	131	85	314	163	424	277	330	314	173	188	1 452	1 063	2 515	42,3	0,5

Источник: Управление людских ресурсов, состав Секретариата по состоянию на 30 июня 2004 года.

^a Межорганизационные структуры.

^b Нью-Йоркское отделение региональных комиссий.

Приложение IV

Тенденции и прогнозы в отношении предполагаемой представленности женщин в Секретариате по классам должностей за период с июня 1998 года по март 2004 года

А. Прогнозы в отношении предполагаемого достижения гендерного баланса среди сотрудников категории специалистов и выше, имеющих назначения сроком на один год или более продолжительный период, в Секретариате с разбивкой по классам должностей за период с 30 июня 1998 года по 30 марта 2004 года

	ЗГС	ПГС	Д-2	Д-1	С-5	С-4	С-3	С-2	С-1	Итого
Общее изменение (в процентах) за период 1998–2004 годов	2,8	5,4	10,9	8,0	1,9	0,4	2,3	5,0	19,0	2,5
Количество лет, необходимое для достижения целевого показателя, при условии сохранения тенденций последних лет	249	52	17	21	210		48	Достигнуто	Достигнуто	68
Год, когда предполагается достичь целевого показателя*	2253	2056	2021	2025	2214	Без изменений*	2052	Достигнуто	Достигнуто	3072
Доля сотрудников категории специалистов каждого класса в общей численности сотрудников этой категории	0,7	0,7	2,2	5,8	16,2	31,3	31,5	11,6	0,1	100

Источник: Управление людских ресурсов, состав Секретариата.

* Получено на основе линейной аппроксимации имеющихся данных методом наименьших квадратов с использованием статистической программы пакета программ "MATLAB".

В. Количество сотрудников и изменения по классам должностей в отношении представленности женщин, имеющих назначения сроком на один год или более длительный период, за период с 30 июня 1998 года по 30 июня 2004 года
(В процентах)

Класс должности	30 июня 1998 года			30 июня 2004 года			Всего сотрудников в этой категории должностей (в процентах)
	М	Ж (процентная доля)	Ж	М	Ж (процентная доля)	Ж	
ЗГС	24	3	11,1	31	5	13,9	0,7
ПГС	20	3	13,0	31	7	18,4	0,7
Д-2	78	18	18,8	83	35	29,7	2,2
Д-1	209	65	23,7	217	101	31,8	5,8
С-5	483	200	29,3	607	275	31,2	16,2
С-4	868	414	32,3	1 149	558	32,7	31,3
С-3	747	480	39,4	1 002	719	41,8	31,5
С-2 ^а	299	249	45,4	319	313	50,5	11,6
С-1 ^а	Не применимо			Не применимо			0,1

Источник: Управление людских ресурсов.

^а Цель достижения равной представленности мужчин и женщин на должностях классов С-1 и С-2 достигнута.

Приложение V

Прогнозы в отношении предполагаемого достижения департаментами гендерного баланса на основе среднегодовых изменений за период 1998–2004 годов в плане представленности женщин на должностях категории специалистов и выше, имеющих назначения сроком на один год или более длительный период, в Секретариате

Департамент	Женщины-сотрудники категории специалистов, июнь 1998 года (в процентах)	Женщины-сотрудники категории специалистов, март 2004 года (в процентах)	Предполагается достичь цели равной представленности мужчин и женщин	Число сотрудников категории специалистов, 2004 год	Процентная доля от общего числа должностей категории специалистов в Секретариате	Предполагается достичь цели равной представленности мужчин и женщин
ДУ/УЛР	56,3	50,0	1998	71		
ДУ/КЗГС ^b	48,3	50,0	1999	30 ^b		
ФМПООН	Не применимо	57,1	1999	7		
ДУ/УППБС	44,1	51,6	2000	122	9 процентов (518 из 5 449)	Достигнуто
ДОИ	51,2	52,5	2000	223		
ИНТЕРОРГ ^c	20,8	60,0	2003	15		
КВПНРС	Не применимо	57,0	2003	7		
КГС	38,7	48,8 ^d	2003	43		
ККООН	32,0	48,2	2005	110		
ДЭСВ	41,5	46,6	2006	264		
УКГД	28,7	42,5	2007	73		
УПВ	42,3	45,3	2008	86		
УНПООН	38,3	41,8	2009	122		
ЭСКЗА	28,9	38,2	2009	76	26 процентов (1 418 из 5 449)	50/50 к 2013 году
ЮНОВ	31,8	40,0	2010	110		
ЭКЛАК	31,3	39,6	2010	134		
ООН-Хабитат (ЦНПООН)	23,8	37,0	2011	92		
ЮНКТАД	23,4	35,2	2013	193		
ЭКА	22,8	34,2	2013	158		
УВКПЧ	33,0	38,2		101		
ДГАКУ (ДДГАКО)	40,7	44,0	2017	534		
ЕЭК	28,0	33,3	2019	108		
ДПВ	35,6	40,3	2022	119		
ЮНЕП	29,0	33,5	2027	331	34 процента (1 876 из 5 449)	50/50 к 2093 году
УСВН	32,3	33,3	2032	96		
ЮНОН	33,9	37,0	2047	81		
ЮНОГ	35,6	37,7	2072	353		
ЭСКАТО	30,6	30,1	2093	153		

Департамент	Женщины- сотрудники категории специалистов, июнь 1998 года (в процентах)	Женщины- сотрудники категории специалистов, март 2004 года (в процентах)	Предполагается добиться цели равной представленности мужчин и женщин	Число сотрудников категории специалистов, 2004 год	Процентная доля от общего числа должностей категории специалистов в Секретариате	Предполагается достигнуть цели равной представленности мужчин и женщин
ДОПМ	30,8	32,1	2100	327	26 процентов	
ДОПМ/УПМ	24,3	27,3	2634 ^c	1 063	(1 390 из 5 449)	
ДВР	40,0	38,7	Тенденция к снижению	31	3 процента	
ДУ/УЦВО	30,6	26,5		131	(162 из 5 449)	
КСПДВК	50,0	33,3		6		
КССУПЖ	Не применимо	83,3	Данных по годам и по объему не- достаточно для прогнозирования	5	2 процента	
РЕГКОМ ^f	Не применимо	50,0		2	(85 из 5449)	
ЮНМОВИК	Не применимо	16,0		50		
КООНВБ	Не применимо	13,6		22		
5 449						

Источник: Управление людских ресурсов, состав Секретариата (1998 год — таблица 11; 1999 год — таблица 8; 2000 год — таблица 8; 2001 год — таблица 8; 2002 год — таблица А8е; 2003 год — таблица А8е; март 2004 года, ИМИС).

^a На основе линейной аппроксимации имеющихся данных методом наименьших квадратов с использованием статистической подпрограммы пакета программ "MATLAB".

^b Включает ДУ/генеральный план капитального ремонта.

^c Межорганизационные структуры.

^d По состоянию на 30 июня 2003 года доля женщин составляла 53,3 процента.

^e Доля женщин колебалась в пределах от 23 процентов до 27 процентов (четкая тенденция отсутствует).

^f Нью-йоркское отделение региональных комиссий.