

**Генеральная Ассамблея**

Distr.: General
15 October 2001
Russian
Original: English

Пятьдесят шестая сессия

Пункты 112 и 126 повестки дня

Улучшение положения женщин**Управление людских ресурсов****Улучшение положения женщин в системе Организации
Объединенных Наций****Доклад Генерального секретаря****Резюме*

Во исполнение резолюции 55/69 от 4 декабря 2000 года в настоящий доклад включена информация по вопросу о представленности женщин в Секретариате и в других организациях системы Организации Объединенных Наций. По состоянию на 30 июня 2001 года женщины занимают в Секретариате 40,2 процента должностей категории специалистов и должностей более высокого уровня, подлежащих географическому распределению. На долю женщин приходится 34,6 процента должностей категории специалистов и должностей более высокого уровня в рамках более широкой категории сотрудников, имеющих назначения сроком на один год или более. В рамках системы Организации Объединенных Наций в целом по состоянию на 1 января 2000 года доля женщин на должностях сотрудников категории специалистов и должностях более высокого уровня составляла 33,5 процента. Самая высокая процентная доля женщин (50,4 процента) отмечается в Фонде Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА); вслед за ним идут Научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций (45,5 процента) и Детский фонд Организации Объединенных Наций (45,1 процента).

* Доклад представлен с опозданием по причине задержек с обработкой данных о людских ресурсах.

Содержание

	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
I. Введение	1–4	6
II. Обзор нынешнего состояния дел	5–27	7
A. Соотношение мужчин и женщин в Секретариате на должностях категории специалистов и выше	5–17	7
B. Назначение и повышение в должности сотрудников категории специалистов и выше в Секретариате	18–23	9
C. Женщины на должностях категории общего обслуживания и смежных категорий	24–25	10
D. Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше в организациях общей системы Организации Объединенных Наций	26–27	11
III. Изменения за период с сентября 2000 года	28–48	11
A. Осуществление планов действий в целях достижения равного соотношения между мужчинами и женщинами в департаментах и управлениях	28–31	11
B. Подготовка кадров по вопросам учета гендерных факторов в основных областях деятельности и повышение степени информированности в гендерных вопросах	32–35	12
C. Программа «Работа/семья»	36–41	13
D. Политика и процедуры, регулирующие вопросы домогательства, включая сексуальное домогательство	42–43	14
E. Женщины в операциях по миростроительству и поддержанию мира ...	44–48	14
IV. Выводы	49–51	16

Таблицы

1. Соотношение мужчин и женщин на всех должностях категории специалистов и выше со сроком назначения один год или более в Секретариате Организации Объединенных Наций с разбивкой по департаментам или управлениям и по классам должностей по состоянию на 30 июня 2001 года	18
2. Соотношение мужчин и женщин на всех должностях категории специалистов и выше, подлежащих географическому распределению, в Секретариате Организации Объединенных Наций с разбивкой по департаментам или управлениям и по классам должностей по состоянию на 30 июня 2001 года	20
3. Сопоставление соотношений мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, подлежащих географическому распределению, по состоянию на 30 июня 2000 года и 30 июня 2001 года	22
4. Сопоставление соотношений мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, с назначениями сроком на один год и более, по состоянию на 30 июня 2000 года и 30 июня 2001 года	22

5. Сопоставление численности и процентной доли женщин на должностях категории специалистов и выше, подлежащих географическому распределению, по состоянию на 30 июня 1991 года и 30 июня 2001 года	23
6. Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, получивших назначение в Секретариате Организации Объединенных Наций в период с 1 июля 1999 года о 30 июня 2001 года	24
7. Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, получивших повышение по службе в Секретариате Организации Объединенных Наций в период с 1 июля 1999 года по 30 июня 2001 года	25
8. Департаменты и управления, в которых в период с 1 июля 2000 года по 30 июня 2001 года были достигнуты или превышены целевые показатели обеспечения гендерной сбалансированности при заполнении вакантных должностей и продвижении сотрудников по службе.	26
9. 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 1 января 2000 года	27

Сокращения

АКГС	Административная канцелярия Генерального секретаря
ДВР	Департамент по вопросам разоружения
ДДГАКО	Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному обслуживанию
ДОИ	Департамент общественной информации
ДОПМ	Департамент операций по поддержанию мира
ДОПМ/ ОУПОМТО ¹	Департамент операций по поддержанию мира/Отдел управления полевыми операциями и материально-технического обеспечения
ДПВ	Департамент по политическим вопросам
ДУ	Департамент по вопросам управления
ДУ/УЛР	Департамент по вопросам управления/Управление людских ресурсов
ДУ/УППБС	Департамент по вопросам управления/Управление по планированию программ, бюджету и счетам
ДУ/УЦВО	Департамент по вопросам управления/Управление централизованного вспомогательного обслуживания
ДЭСВ	Департамент по экономическим и социальным вопросам
ЕЭК	Европейская экономическая комиссия
ККООН	Компенсационная комиссия Организации Объединенных Наций
КСППДВК	Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о положении детей и вооруженных конфликтах
МО	Межорганизационные органы Объединенная инспекционная группа Консультативный комитет по административным вопросам Международный вычислительный центр Комитет по координации систем информации
РЕГКОМ	Отделение связи с региональными комиссиями
УВКПЧ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека
УКГД	Управление по координации гуманитарной деятельности
УКНПП	Управление Организации Объединенных Наций по контролю над наркотиками и предупреждению

¹ Все сотрудники с назначениями сроком на один год или более, направленные в миссии по поддержанию мира и другие специальные миссии.

УКНПП	Управление Организации Объединенных Наций по контролю над наркотиками и предупреждению преступности
УПВ	Управление по правовым вопросам
УПООНИ	Управление Программы по Ираку
УСВН	Управление служб внутреннего надзора
ФМПООН	Фонд международного партнерства Организации Объединенных Наций
ЦНПООН	Центр Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (Хабитат)
ЭКА	Экономическая комиссия для Африки
ЭКЛАК	Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна
ЭСКАТО	Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана
ЭСКЗА	Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии
ЮНЕП	Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде
ЮНКТАД	Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию
ЮНМОВИК	Комиссия Организации Объединенных Наций по наблюдению, контролю и инспекциям
ЮНОВ	Отделение Организации Объединенных Наций в Вене
ЮНОГ	Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве
ЮНОН	Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби

I. Введение

1. Настоящий доклад, представленный во исполнение просьбы Генеральной Ассамблеи, изложенной в ее резолюции 55/69 от 4 декабря 2000 года, помимо введения, состоит из трех разделов, содержащих обзор представленности женщин в Секретариате и в рамках системы Организации Объединенных Наций; обзор изменений, произошедших с момента представления последнего доклада Генерального секретаря (A/55/399 и Сог.1); и выводы и стратегии, касающиеся повышения степени представленности женщин в Секретариате в предстоящем году.

2. Обзор показателей в этой области за последний год дает неоднозначную картину. По-прежнему наблюдается реальный прогресс в деле повышения степени представленности женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, где впервые на должностях категории специалистов и выше доля женщин от общей численности сотрудников превысила 40 процентов. Однако в более широкой группе сотрудников категории специалистов и выше, имеющих назначения сроком на один год или более, число женщин сократилось почти на два процентных пункта и составляет 34,6 процента. Такое сокращение главным образом объясняется увеличением числа сотрудников, имеющих назначения сроком на один год или более, направленных в миссии по поддержанию мира и другие специальные миссии. Мужчины по-прежнему доминируют в этой группе сотрудников и составляют приблизительно 75 процентов от численности персонала миссий, хотя количество женщин в составе миротворческих миссий, имеющих такие назначения, возросло почти в три раза с июня 2000 года благодаря особым усилиям, предпринятым Департаментом операций по поддержанию мира Секретариата Организации Объединенных Наций и некоторыми специальными представителями Генерального секретаря. Если общая численность сотрудников, имеющих назначения сроком на один год или более, не учитывает количество сотрудников в составе миссий по поддержанию мира, наблюдается незначительное повышение показателя представленности женщин, возросшего за прошедший год с 37,7 до 38,0 процента.

3. В рамках системы Организации Объединенных Наций в целом был также достигнут скромный прогресс в деле повышения степени представленности женщин на должностях категории специалистов и выше с 32,4 процента в декабре 1998 года до 33,5 процента в январе 2000 года. Ведущим учреждением в этом плане является Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА) (50,4 процента), которому в 1999 году удалось добиться достижения цели, заключающейся в обеспечении равного соотношения мужчин и женщин. К числу организаций, которым удалось достигнуть или превысить целевой показатель в 40 процентов, относятся Детский фонд Организации Объединенных Наций (45,1 процента), Панамериканская организация здравоохранения (ПОЗ) (44,9 процента), Мировая продовольственная программа (МПП) (42,9 процента), Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) (41,6 процента) и Объединенная программа Организации Объединенных Наций по вирусу иммунодефицита человека/синдрому приобретенного иммунодефицита (ЮНЭЙДС) (40,9 процента).

4. Со времени представления последнего доклада Генеральной Ассамблеи Генеральный секретарь назначил четырех женщин на руководящие должности Исполнительного директора Фонда Организации Объединенных Наций в области народонаселения; заместителя Исполнительного директора в Фонде Организации Объединенных Наций в области народонаселения; Исполнительного секретаря Экономической и социальной комиссии для Западной Азии (ЭСКЗА) (вторая женщина на должности руководителя региональной комиссии Организации Объединенных Наций); и заместителя Исполнительного директора Экономической и социальной комиссии для Азии и Тихого океана (ЭСКАТО). Кроме того, женщины были также назначены на следующие должности старшего уровня: заместителя Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев, Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ); заместителя Генерального директора Всемирной организации интеллектуальной собственности; помощника Администратора и директора регионального бюро

для арабских государств Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН); помощника Генерального директора и директора регионального бюро для африканских государств Международной организации труда (МОТ); специального представителя Генерального директора и помощника Генерального директора по делам Организации Объединенных Наций Организации промышленного развития Организации Объединенных Наций (ЮНИДО); и помощника Исполнительного директора Мировой продовольственной программы (МПП). Кроме того, одна женщина была назначена на должность заместителя руководителя Миссии Организации Объединенных Наций по наблюдению за соблюдением прав человека в Гватемале (МИНУГУА).

II. Обзор нынешнего состояния дел

A. Соотношение мужчин и женщин в Секретариате на должностях категории специалистов и выше

5. В таблице 1 приводится информация о гендерном составе сотрудников категории специалистов и выше, имеющих назначения сроком на один год или более. Эта таблица включает информацию о сотрудниках на должностях, подлежащих географическому распределению, сотрудниках на должностях, требующих специальной лингвистической подготовки, и сотрудниках, имеющих назначения, предусматривающие работу только в конкретном отделении, миссии, фонде или программе. На эти последние две группы сотрудников не распространяется действие системы желательных квот, применяемых в качестве руководства для оценки сравнительной представленности граждан каждого государства-члена. В таблице 2 содержится информация о гендерном составе сотрудников категории специалистов и выше в рамках более малочисленной группы сотрудников на должностях, подлежащих географическому распределению. Дополнительная информация о кадровом составе содержится в годовом докладе Генерального секретаря о составе Секретариата.

Сотрудники на должностях, подлежащих географическому распределению

6. Как видно из таблицы 3, по состоянию на 30 июня 2001 года женщины занимали 983 должности (40,2 процента) из в общей сложности 2445 должностей, подлежащих географическому распределению, в то время как по состоянию на 30 июня 2000 года женщины занимали 936 должностей (39,2 процента) из в общей сложности 2389 таких должностей. Это соответствует 1-процентному повышению с 1989 года этого показателя представленности женщин.

7. Хотя общее повышение степени представленности женщин в целом было сравнительно незначительным, в деле повышения представленности женщин на должностях класса Д-1 по-прежнему наблюдается ощутимый прогресс. Число женщин на должностях этого уровня увеличилось с 73 в июне 2000 года до 82 в июне 2001 года, или возросло с 35,8 процента до 38,3 процента. В течение этого периода степень представленности женщин на старших и руководящих должностях (Д-1 и выше), подлежащих географическому распределению, возросла с 30,9 процента до 32,7 процента.

Сотрудники, имеющие назначения сроком на один год или более

8. В более широкой группе сотрудников, имеющих назначение сроком на один год или более, имело место сокращение числа женщин с 36,5 процента в июне 2000 года до 34,6 процента по состоянию на 30 июня 2001 года (см. таблицу 4). Такое сокращение, главным образом, обусловлено существенным увеличением количества сотрудников, имеющих назначения сроком на один год или более, направленных в миссии по поддержанию мира, о чем говорилось в пункте 2 выше. В течение периода с 1 июля 2000 года по 30 июня 2001 года количество сотрудников, получивших назначения сроком на один год или более для работы в миротворческих и других специальных миссиях, увеличилось с 471 сотрудника до 1415 сотрудников¹. Из общего количества 944 дополнительных должностей, относящихся к этой категории, мужчины занимали 718 должностей (76,1 процента) по сравнению с 226

должностями, занимаемыми женщинами (23,9 процента).

9. Несмотря на сокращение общей выраженной процентной доли женщин, имеющих назначения сроком на один год или более, отмеченное в прошлом году, степень представленности женщин в этой группе также возросла на уровне Д-1. Количество женщин, занимающих должности этого уровня, увеличилось с 81 (29,3 процента) по состоянию на 30 июня 2000 года до 97 (30,1 процента) по состоянию на 30 июня 2001 года. Хотя процентная доля женщин, занимающих должности класса Д-1, достигла уровня, который соответствует достижению «критической массы», общее увеличение процентной доли женщин с 24,7 процента до 24,8 процента на старших и руководящих должностях (Д-1 и выше) было незначительным.

10. Особую озабоченность вызывает снижение степени представленности женщин на должностях класса С-5 и С-3. В таблице 4 показано сокращение процентной доли женщин на должностях класса С-5 с 32,6 процента в июне 2000 года до 29,5 процента по состоянию на 30 июня 2001 года. Процентная доля женщин на должностях класса С-3 сократилась с 40,2 процента до 36,9 процента. Такое сокращение объясняется заметным увеличением числа мужчин, занимающих должности этих уровней.

Представленность женщин в департаментах и управлениях Секретариата

11. Информация о гендерном составе сотрудников, имеющих назначения сроком на один год или более, с разбивкой по департаментам и управлениям приводится в таблице 1 ниже. После представления последнего доклада Генерального секретаря Генеральной Ассамблее цель обеспечения равного соотношения между мужчинами и женщинами была достигнута в трех департаментах и управлениях, имеющих 20 и более должностей, — Департаменте по вопросам управления² (51,4 процента), Управлении по планированию программ, бюджету и счетам (51,0 процента) и Департаменте общественной информации (50,9 процента). Однако при этом доля женщин в Управлении людских ресурсов сократилась с 54,3 процента до 49,3 процента. Еще два органа (ЭСКАТО и Центр Организации Объединенных Наций по населенным

пунктам (Хабитат)) достигли или превысили целевой 30-процентный показатель представленности женщин, а в пяти других подразделениях доля женщин по-прежнему составляет менее 30 процентов. К ним, в частности, относятся Конференция по торговле и развитию Организации Объединенных Наций (ЮНКТАД) (29,9 процента); Европейская экономическая комиссия (ЕЭК) (29,3 процента); Управление централизованного вспомогательного обслуживания (27,2 процента); Экономическая комиссия для Африки (ЭКА) (27,1 процента); и Комиссия Организации Объединенных Наций по наблюдению, контролю и инспекциям (ЮНМОВИК) (20,0 процента).

12. По состоянию на 30 июня 2001 года три департамента и управления достигли или превысили показатель представленности женщин на должностях класса Д-1 и выше: Управление людских ресурсов (57,1 процента), Центр Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (Хабитат) (50,0 процента) и Отделение Организации Объединенных Наций в Вене (50,0 процента).

13. Следующие 12 департаментов и управлений приблизились к уровню, который соответствует достижению «критической массы» в отношении женщин (30 процентов или более) на должностях старшего и руководящего уровня (Д-1 и выше):

Экономическая и социальная комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна (ЭКЛАК) (46,2 процента);

Экономическая комиссия для Западной Азии (44,4 процента);

Департамент общественной информации (42,9 процента);

Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (42,9 процента);

Управление служб внутреннего надзора (42,9 процента);

Административная канцелярия Генерального секретаря (42,9 процента);

Европейская экономическая комиссия (40,0 процента),

Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному обслуживанию (36,8 процента),

Департамент по экономическим и социальным вопросам (36,6 процента);

Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве (35,7 процента);

Управление по правовым вопросам (33,3 процента);

Управление по планированию программ, бюджету и счетам (30,0 процента).

14. Из пяти департаментов и управлений, имеющих 20 и более должностей уровня Д-1 и выше (Департамент по экономическим и социальным вопросам, Департамент по политическим вопросам, Департамент общественной информации, Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию и Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП)), самая низкая представленность женщин на должностях этих уровней (9,5 процента) отмечается в Конференции Организации Объединенных Наций по торговле и развитию, после которой идет Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде (14,0 процента). В Департаменте операций по поддержанию мира/Отделе управления полевыми операциями и материально-технического обеспечения, количество женщин составляет менее 10 процентов от количества сотрудников на должностях класса Д-1 и выше (7,2 процента)³.

15. Подробная информация о представленности государств-членов в Секретариате с разбивкой по гражданству, классу занимаемой должности и полу, содержится в докладе Генерального секретаря о составе Секретариата. В июне 2001 года 44 государства-члена не имели своих граждан из числа женщин, которые были бы представлены в Секретариате⁴. Из них 13 государств-членов не были представлены в Секретариате. Однако в 37 государствах-членах на долю женщин приходилось 50 или более процентов сотрудников, являющихся гражданами этих стран⁵.

Сотрудники на лингвистических должностях

16. Анализ гендерного состава персонала на должностях, требующих специальной языковой подготовки, показывает, что процентная доля женщин на таких должностях несколько возросла — с 37,9 процента (318 сотрудников) в июне 2000 года до 38,4 процента (330 сотрудников) в июне 2001 года. На должностях класса С-5 доля женщин с июня 2000 года остается неизменной и составляет 43,4 процента (62 женщины по сравнению с 81 мужчиной).

Сотрудники на должностях, относящихся к проектам

17. За прошлый год процентная доля женщин на должностях, относящихся к проектам (персонал на должностях серии 200), сократилась с 30,4 процента (242 женщины из общего количества в 797 сотрудников) в июне 2000 года до 29,8 процента (249 женщин из общего количества в 836 сотрудников) в июне 2001 года. Хотя процентная доля женщин на должностях класса М-1 (73,9 процента) и М-2 (49,4 процента) по-прежнему приближается к 50-процентному показателю или превышает его, доля женщин на должностях более высокого уровня по-прежнему является низкой, причем уровень, соответствующий достижению «критической массы», достигнут только на должностях класса М-3 (35,6 процента). Женщины на должностях класса М-4 составляют лишь 19,6 процента (27 сотрудников) от общей численности персонала на этом уровне (138 сотрудников). Доля женщин на должностях класса М-5 (17 женщин из в общей сложности 185 сотрудников) и М-6 (7 женщин из в общей сложности 72 сотрудников) по-прежнему ниже 10 процентов и составляет соответственно 9,2 процента и 9,7 процента. На должностях класса М-7 процентная доля женщин составляет 12,5 процента (одна женщина из в общей сложности 8 сотрудников).

В. Назначение и повышение в должности сотрудников категории специалистов и выше в Секретариате

Назначения

18. В таблице 6 и следующей за ней диаграмме содержится информация о числе женщин и мужчин,

за последние два года получивших назначение на уровнях от С-1 до заместителя Генерального секретаря, в том числе по итогам национальных конкурсных и языковых экзаменов. В таблице 7 и следующей за ней диаграмме показано число женщин и мужчин, повышенных в должности за последние два года на уровнях от С-1 до заместителя Генерального секретаря.

19. За период с 1 июля 2000 года 48 из 84 сотрудников (57,1 процента), набранных по итогам национальных конкурсных экзаменов, и 29 из 58 сотрудников (50,0 процента), набранных по итогам языковых экзаменов, были женщины.

20. Как явствует из таблицы 6, процентная доля женщин, назначенных на должности в Секретариате в период с 1 июля 2000 года по 30 июня 2001 года, оставалась неизменной и составляла 40,7 процента, несмотря на существенное увеличение количества назначений в течение этого периода по сравнению с прошлым годом (378 назначений по сравнению с 279 назначениями в период с 1 июля 1999 года по 30 июня 2000 года). Цель, заключающаяся в обеспечении гендерного баланса при назначении сотрудников, по-прежнему не достигнута на должностях класса С-2, в то время как на других должностях, за исключением должностей класса С-1, для работы в Секретариате по-прежнему набирается гораздо больше мужчин по сравнению с женщинами. Особенно заметные гендерные диспропорции при назначении проявляются на уровне С-5 и выше по причине увеличения числа мужчин, получивших назначение на такие должности.

Повышение в должности

21. Как показано в таблице 7, за период с 1 июля 2000 года по 30 июня 2001 года наблюдалось значительное увеличение процентной доли женщин, повышенных в должности (47,1 процента) по сравнению с предыдущим годом (43,1 процента). Хотя общая процентная доля женщин, получивших повышение в должности, все еще не достигает 50-процентного показателя, такой показатель был достигнут на должностях класса С-3 (53,8 процента) и впервые на должностях класса С-4 (51,3 процента). Следует особо приветствовать увеличение количества и доли женщин, назначаемых и повышаемых в должности до уровня С-4, поскольку должности класса С-4 открывают

перспективу для продвижения на руководящие должности в Секретариате, а также в связи с тем, что наибольшая часть сотрудников Секретариата категории специалистов работает на должностях именно этого класса.

22. Закрепленная в резолюции 55/69 Генеральной Ассамблеи цель обеспечения того, чтобы показатель назначения и повышения в должности женщин соответствующей квалификации был не ниже 50 процентов от всех назначений и повышений в должности, была достигнута в 14 департаментах и управлениях (таблица 8), что означает увеличение на 4 управления по сравнению с прошлым годом. В некоторых случаях возможности отбора кандидатов из числа женщин являлись ограниченными. Так, например, Фонд международного партнерства Организации Объединенных Наций (ФМПООН) отобрал кандидатов из числа женщин для заполнения двух вакансий (100 процентов). В других более крупных департаментах, например в Департаменте по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному обслуживанию, в котором были отобраны кандидаты из числа женщин для заполнения 47 из 78 имевшихся вакансий (60,3 процента), возможности были существенно шире. К числу департаментов и управлений, которым не удалось добиться достижения 50 процентного установленного показателя при отборе сотрудников для заполнения вакантных должностей и в которых женщины составляли менее 30 процентов отобранных сотрудников, относятся следующие пять подразделений: Управление централизованного вспомогательного обслуживания, ЮНМОВИК, ЭКА, Департамент по вопросам разоружения и Управление по координации гуманитарной деятельности.

Мобильность

23. Мобильность персонала категории специалистов и выше остается низкой. Из 331 дела о повышении в должности 34 дела (10,3 процента) предусматривали перевод сотрудников из одного департамента или управления в другое. Доля женщин, переведенных из одного департамента в другой с повышением в должности (24 сотрудника), была выше, чем доля мужчин (10 сотрудников). За рассматриваемый период было рассмотрено 55 дел, предусматривавших перевод сотрудников между

подразделениями. Среди переведенных сотрудников было 29 женщин (52,7 процента). Более широко были представлены женщины и среди сотрудников, переведенных в другие места службы: из 50 сотрудников, переведенных в другие места службы, 29 сотрудников — женщины (58,0 процента).

С. Женщины на должностях категории общего обслуживания и смежных категорий

24. Большинство сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий составляют женщины (4169 женщин по сравнению с 2807 мужчинами). В то же время, хотя женщины составляют 63,0 процента от числа сотрудников категории общего обслуживания (4129 женщин из общей сложности 6558 сотрудников), они недопредставлены на должностях категории сотрудников охраны и разнорабочих, где они составляют соответственно 9,2 процента (19 женщин из 206 сотрудников) и 3,1 процента (6 женщин из 193 сотрудников, соответственно). В категории полевой службы доля женщин составляет 21,1 процента (312 женщин из 1480 сотрудников).

25. За рассматриваемый период в общей сложности 94 сотрудника категории общего обслуживания (73 женщины и 21 мужчина) были переведены из одного департамента или управления Секретариата в другое. Из общей сложности 519 повышений в должности с уровня О-5 до уровня О-7 лишь 25 повышений были связаны с переводом сотрудников между департаментами и управлениями (19 женщин и 6 мужчин).

Д. Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше в организациях общей системы Организации Объединенных Наций

26. Статистические данные о соотношении мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше во всех организациях общей системы Организации Объединенных Наций по состоянию на 1 января 2000 года (самые последние данные, касающиеся общей системы) приведены в таблице 9. Эти данные почерпнуты из

статистических таблиц, ежегодно публикуемых секретариатом Консультативного комитета по административным вопросам (ККАВ). За период с 31 декабря 1998 года доля женщин, имеющих назначения на один год или более в Центральных учреждениях и других постоянных подразделениях общей системы Организации Объединенных Наций, возросла с 32,4 процента до 33,5 процента. Среди сотрудников старшего должностного и директивного уровней (Д-1 и выше) доля женщин по состоянию на 1 января 2000 года возросла с 17,8 процента до 20,1 процента. Среди организаций с численностью сотрудников, составляющей 100 человек или более, наиболее широко женщины представлены в ЮНФПА (50,4 процента) и ЮНИСЕФ (45,1 процента).

27. Из 18 организаций с численностью сотрудников, составляющей 20 человек или более на уровне Д-1 и выше, лишь три организации добились достижения «критической массы» женщин на этих уровнях: МПП (37,0 процента), ЮНФПА (34,6 процента) и ЮНИСЕФ (34,1 процента).

III. Изменения за период с сентября 2000 года

А. Осуществление планов действий в целях достижения равного соотношения между мужчинами и женщинами в департаментах и управлениях

28. Первая серия планов действий по достижению гендерной сбалансированности в кадровом составе отдельных департаментов и управлений Секретариата была осуществлена в период с 1 июля по 31 декабря 2000 года. В рамках этих планов действий осуществлялась дальнейшая разработка гендерного компонента департаментских планов действий по управлению людскими ресурсами на период 1999–2000 годов, согласованных в 1999 году помощником Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами и руководителями департаментов. В последних планах в дополнение к вопросам, касающимся достижения гендерной сбалансированности, рассматривались и другие аспекты деятельности по управлению людскими

ресурсами — обеспечение более широкой представленности на географической основе, сокращение количества вакантных должностей, вопросы развития карьеры и профессиональной подготовки персонала, мобильность персонала и вопросы, касающиеся служебной деятельности.

29. Четырнадцать департаментов и управлений участвовали в осуществлении первоначальных планов действий, направленных на обеспечение гендерной сбалансированности. В соответствии с этими планами руководители департаментов установили целевые показатели набора кандидатов-женщин на основе анализа вакансий, имеющихся в их департаментах в настоящее время и прогнозируемых в течение периода осуществления плана. В соответствии с резолюциями Генеральной Ассамблеи, касающимися улучшения положения женщин, к руководителям департаментов был обращен настоятельный призыв наметить целевые показатели, предусматривающие заполнение не менее 50 процентов всех имеющихся вакансий.

30. Руководители департаментов и управлений информировали в мае 2001 года помощника Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами и Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин о результатах своей деятельности в соответствии с планами действий. Следующие пять департаментов и управлений достигли или превысили целевые показатели набора женщин, предусматривающие заполнение 50 процентов или большего числа вакансий в соответствии с этими планами: Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному обслуживанию, Департамент по политическим вопросам, ЭСКЗА, Управление служб внутреннего надзора и Управление по контролю над наркотиками и предупреждению преступности.

31. Достигнутые департаментами и управлениями результаты в связи с осуществлением планов действий по обеспечению гендерной сбалансированности и планов действий в области управления людскими ресурсами служили основой для обсуждения помощником Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами и главами департаментов второй серии планов действий в области управления людскими ресурсами на период 2001-2002 годов. Целью этих обсуждений было укрепление взаимодействия в

области управления людскими ресурсами между департаментами/управлениями и Управлением людских ресурсов, в том числе принятие совместной ответственности за выполнение институциональных мандатов, направленных на обеспечение гендерной сбалансированности и более справедливое географическое распределение. В целях дальнейшего осуществления первой серии планов действий, направленных на достижение гендерной сбалансированности, эти планы в настоящее время осуществляются в более широком контексте реализации планов действий в области управления людскими ресурсами на период 2001-2002 годов. Канцелярия Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин участвует в совещаниях по вопросам планирования людских ресурсов, создаваемых Управлением людских ресурсов с участием департаментов в целях обзора достигнутых результатов и разработки последующих планов действий.

В. Подготовка кадров по вопросам учета гендерных факторов в основных областях деятельности и повышение степени информированности в гендерных вопросах

32. Для обеспечения большей компетентности сотрудников Организации Объединенных Наций в вопросах равенства между мужчинами и женщинами предлагаются две специализированные программы: одна касается гендерных аспектов производственной деятельности, а другая — повышения степени информированности в гендерных вопросах. Цель первой программы заключается в содействии большему пониманию между мужчинами и женщинами и обеспечении максимального вклада мужчин и женщин в работу Организации. Мужчины и женщины анализируют свой опыт и сложившиеся представления о себе и представителях противоположного пола в контексте взаимоотношений на работе в целях выявления путей повышения эффективности совместной деятельности. Дополнительная информация о подготовке в области повышения информированности в гендерных вопросах представлена в докладе Генерального секретаря,

озаглавленном «Последующие меры в связи с Пекинской декларацией и Платформой действий и решениями двадцать третьей специальной сессии Генеральной Ассамблеи и ход их осуществления» (A/56/319 и Add.1).

33. Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби на регулярной основе обеспечивает подготовку по гендерным аспектам производственной деятельности. С июля 2000 года было организовано несколько практикумов по гендерным аспектам производственной деятельности.

34. Кроме этого, в качестве части своей осуществляемой программы подготовки сотрудников Управление людских ресурсов организует практикумы по вопросам карьерного роста, а осенью 2001 года будет курировать программу наставничества. Эти программы также содействуют созданию рабочей обстановки, в которой всесторонне учитываются гендерные вопросы.

35. Служба профессиональной подготовки и оценки Департамента операций по поддержанию мира подготовила для миссий учебный пакет под названием «Гендерные вопросы и поддержание мира». Целями учебной программы, которая ориентирована как на гражданский персонал, так и на военный компонент и компонент гражданской полиции, являются: а) информирование миротворцев о том, как взаимоотношения между мужчинами и женщинами и их гендерные роли и ответственность изменились в условиях конфликта; б) формирование основных навыков, которые помогут миротворцам признавать различные потребности, возможности и планы женщин и мужчин из числа принимающего населения; в) обеспечение осознания миротворцами гендерных последствий их действий. В первой половине 2001 года учебный пакет реализуется во Временной администрации Организации Объединенных Наций в Восточном Тиморе (ВАООНВТ) и в Миссии Организации Объединенных Наций в Эфиопии и Эритрее (МООНЭЭ). Учебная подготовка в Миссии Организации Объединенных Наций в Демократической Республике Конго (МООНДРК) и Миссии Организации Объединенных Наций в Сьерра-Леоне (МООНСЛ) запланирована на последний квартал 2001 года.

С. Программа «Работа/семья»

36. За последний год все большее внимание делается вопросу трудоустройства супруг/супругов. Объединенная инспекционная группа (ОИГ) в своем докладе, озаглавленном «Молодые сотрудники категории специалистов в отдельных организациях системы Организации Объединенных Наций: набор, управление и удержание на службе» (см. A/55/798), указала, что трудоустройство супруг/супругов является, возможно, наиболее важным вопросом поддержки семьи, поскольку он оказывает непосредственное воздействие на возможности организаций привлекать и удерживать высококвалифицированных сотрудников (см. пункты 70–76). Этот вопрос подробно анализировался и рассматривался в Межучрежденческой группе по вопросам качества работы/жизни, возглавляемой Управлением людских ресурсов Секретариата. Результаты этих обсуждений были сообщены Межучрежденческой целевой группе по вопросам мобильности, учрежденной Группой Организации Объединенных Наций по вопросам развития, которая подчеркнула необходимость тесного межучрежденческого сотрудничества в данном вопросе.

37. По рекомендации Межучрежденческой группы по вопросам качества работы/жизни помощник Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами в феврале 2001 года просил начальников подразделений по административным и кадровым вопросам отделений вне Центральных учреждений принять практические меры для содействия трудоустройству супруг/супругов в их местах службы. Эти меры включают: предоставление недавно отобранному персоналу информации о возможностях для трудоустройства их супруг/супругов; предоставление всем сотрудникам для ознакомления местных правил в области занятости; составление списка супруг/супругов, ищущих работу, и направление анкет супруг/супругов в другие учреждения Организации Объединенных Наций; установление контактов с местными неправительственными организациями, международными фирмами и дипломатическим сообществом с целью выявления возможностей для получения работы; всестороннее рассмотрение кандидатур квалифицированных супруг/супругов

для заполнения вакансий. В мае 2001 года помощник Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами далее просил начальников управлений в основных местах службы вне Централных учреждений провести неофициальные дискуссии с соответствующими министерствами правительств принимающих стран для изучения возможностей содействия трудоустройству супруг/супругов в их соответствующих местах службы.

38. Члены АКК обязались принимать меры и выработать общую политику в отношении удержания на службе женщин, в том числе путем содействия эффективному трудоустройству супруг и за счет межучрежденческой мобильности. Одной из инициатив, предпринятых бывшим Консультативным комитетом по административным вопросам (кадровые и общие административные вопросы) (ККАВ) по просьбе АКК, было внедрение Системы мобильности персонала участвующих учреждений (ПАМС) в январе 2000 года. Эта система, разработанная ККАВ в сотрудничестве с Координационным комитетом по информационным системам (ККИС) АКК, предоставляет сотрудникам участвующих организаций и их партнерам возможность электронным путем через Интернет представлять свои анкеты учреждениям по их выбору. В последнем квартале 2001 года будет проведено технико-экономическое обоснование расширения системы ПАМС и включения в нее работающих в режиме поиска базы данных о резюме, которая была бы доступна нанимателям из системы Организации Объединенных Наций.

39. Основная цель предложений Генерального секретаря по реформе управления людскими ресурсами заключается в содействии мобильности персонала в рамках различных выполняемых функций, департаментов и мест службы. Повышение мобильности персонала в рамках различных мест службы рассматривается как особо важная задача. Тем не менее такие факторы, как наличие и качество школьного образования и учреждений по уходу за детьми, положение в области безопасности и возможности для трудоустройства супруг/супругов, могут ограничивать готовность и возможность сотрудников переехать в другое место службы. Управление людских ресурсов в последнем квартале 2001 года проведет среди международных

сотрудников во всем мире обследование для получения информации об условиях работы/жизни, которые представляют для сотрудников наибольшую важность и которые могут воспрепятствовать мобильности персонала. Результаты этого обследования будут использованы для внесения предложений о практических, учитывающих все затраты улучшения условий работы/жизни.

40. В число других вопросов, рассмотренных Межучрежденческой группой по вопросам качества работы/жизни за последний год, входят меры по обеспечению гибких условий работы, такие, как альтернативные графики работы и работа на дому, и расширение возможностей по уходу за детьми. В начале 2002 года в Департаменте по вопросам разоружения начнет осуществляться экспериментальный план по обеспечению гибких условий работы.

41. В дополнение к поддержке бывшим ККАВ в 2000 году концепции представления отпуска отцам по уходу за ребенком (см. АСС/2000/13) ряд организаций системы Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ, ВОЗ, УВКБ и ПРООН) включили в 2001 году положение о предоставлении отцам отпуска по уходу за ребенком.

D. Политика и процедуры, регулирующие вопросы домогательства, включая сексуальное домогательство

42. В июне 2001 года Специальный советник по гендерным вопросам и улучшению положения женщин сформировал межучрежденческую рабочую группу для рассмотрения вопроса о необходимых улучшениях в политике Организации Объединенных Наций в отношении предотвращения и урегулирования жалоб на домогательство, включая сексуальное домогательство, и представления соответствующих предложений. В состав группы входят представители Управления людских ресурсов, секретариата Объединенной апелляционной комиссии и Объединенного дисциплинарного комитета и Группы по равным правам для женщин, а также представители ПРООН и ЮНИСЕФ.

43. Канцелярия Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин в консультации с Департаментом операций по поддержанию мира также подготовила типовое заявление о политике Организации в вопросах равенства между мужчинами и женщинами и уважения различий, которое может быть распространено руководителями миссий среди всех участников операций по поддержанию мира. Заявление имеет целью информировать всех сотрудников миссий, многие из которых впервые работают в Организации Объединенных Наций, о нормах поведения, соблюдение которых ожидается от членов сообщества Организации Объединенных Наций, и о необходимости способствовать созданию позитивной и благоприятной рабочей обстановки.

Е. Женщины в операциях по миростроительству и поддержанию мира

44. За последний год все больше внимания уделялось роли женщин в области миростроительства и разрешения конфликтов. В своей исторической резолюции 1325 (2000) от 31 октября 2000 года Совет Безопасности подчеркнул важность равноправного и всестороннего участия женщин во всех усилиях по поддержанию и укреплению мира и безопасности и необходимость повышения их роли в процессе принятия решений в отношении предотвращения и урегулирования конфликтов. В свою очередь Генеральный секретарь подчеркнул необходимость уделения большего внимания гендерным вопросам в различных аспектах поддержания мира, в том числе при подборе руководителей миссий и укомплектовании кадрами различных компонентов миссий (см. доклад Генерального секретаря (A/55/502) об осуществлении доклада Группы по операциям Организации Объединенных Наций в пользу мира, пункт 70). Члены Совета по внешней оценке, который рассмотрел всеобъемлющий доклад Генерального секретаря о руководстве операциями по поддержанию мира, также подчеркнули необходимость уделения должного внимания гендерным вопросам при найме и подготовке сотрудников на местах (см. доклад Генерального секретаря (A/55/977) об осуществлении

рекомендаций Специального комитета по операциям по поддержанию мира и Группы по операциям Организации Объединенных Наций в пользу мира, раздел VI.G).

45. Принимаются меры по обеспечению более систематического уделения внимания гендерным вопросам при укомплектовании персоналом миротворческих операций и управлении ими. Генеральный секретарь создал Группу по назначениям старших сотрудников в составе представителей Департамента по политическим вопросам, Департамента операций по поддержанию мира, Управления по координации гуманитарной деятельности, Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека, ПРООН, Управления людских ресурсов и Канцелярии Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин для консультирования его по вопросам подбора сотрудников на руководящие должности в миссиях. Департамент операций по поддержанию мира периодически обновляет основной список кандидатов на руководящие должности в миссиях на местах. В мае 2001 года заместитель Генерального секретаря предложил государствам-членам представить фамилии кандидатов для включения в список, в том числе фамилии как можно большего числа кандидатов-женщин.

46. В рамках осуществления рекомендации Группы по операциям Организации Объединенных Наций в пользу мира (см. доклад Группы, содержащийся в документе A/55/305-S/2000/809) в отношении разработки глобальной стратегии по укомплектованию персоналом операций по поддержанию мира подготовка на базе Интранет/Интернет нового списка гражданских кандидатов позволит облегчить поиск квалифицированных кандидатов-женщин на все уровни и во все профессиональные группы. Также были разработаны руководящие указания, письменные процедуры и механизмы наблюдения, с тем чтобы цели Организации в отношении улучшения гендерной сбалансированности и географического распределения полностью и эффективным образом принимались во внимание в стратегиях найма персонала и в процессе управления работой кадровых служб.

47. Департаменты Секретариата, участвующие в операциях по поддержанию мира, особенно

Департамент операций по поддержанию мира, будут играть ведущую роль в осуществлении резолюции 1325 (2000) Совета Безопасности. Между тем многие другие подразделения Организации Объединенных Наций также участвуют в операциях по поддержанию мира и оказанию гуманитарной помощи. Для обеспечения координации и сотрудничества в рамках всей системы Организации Объединенных Наций в осуществлении резолюции Совета на Межучрежденческом совещании по положению женщин и равенству мужчин и женщин под председательством Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин была учреждена Целевая группа по вопросам женщин, мира и безопасности. Целевая группа, в состав которой входят представители 16 подразделений Организации Объединенных Наций⁶, разработала план действий по осуществлению резолюции Совета.

48. По приглашению заместителя Генерального секретаря по операциям по поддержанию мира Специальный советник по гендерным вопросам и улучшению положения женщин посетил в мае 2001 года Миссию Организации Объединенных Наций в Боснии и Герцеговине (МООНБГ). Цель посещения заключалась в оценке степени учета гендерных вопросов в программе работы МООНБГ, особенно в свете резолюции 1325 (2000) Совета Безопасности; изучении вопроса о представленности женщин в составе различных компонентов миссии; определении того, способствует ли рабочая атмосфера всестороннему участию женщин в работе миссии; а также изучении ситуации с торговлей женщинами.

IV. Выводы

49. За период, прошедший после представления Генеральной Ассамблее последнего доклада Генерального секретаря об улучшении положения женщин в Секретариате (A/55/399 и Согг.1), продолжался прогресс в улучшении представительства женщин на географических должностях. В составе более широкой группы сотрудников с назначениями сроком на один год или более женщины в настоящее время составляют «критическую массу» (30,1 процента) на уровне Д-1. Хотя поставленная Генеральной Ассамблеей

цель достижения равного числа мужчин и женщин при назначении и продвижении на должности категории специалистов и выше еще не достигнута, признаки успеха имеют место. За последний год этой цели добились 14 департаментов и управлений, а некоторые, включая Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному обслуживанию, Департамент по экономическим и социальным вопросам и Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве, использовали возможности назначения и продвижения по службе, открывшиеся благодаря большому числу вакантных должностей, для улучшения показателей представленности женщин.

50. В соответствии с планами действий Управления людских ресурсов на 2001–2002 годы руководители департаментов и управлений наметили цели по отбору женщин-кандидатов в течение периода реализации плана. Итоги работы департаментов по выполнению этих целей будут контролироваться и оцениваться Управлением людских ресурсов и Канцелярией Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин. Сообщения о результатах, достигнутых отдельными департаментами, будут включаться в будущие доклады Генерального секретаря Комиссии по положению женщин и Генеральной Ассамблее.

51. Утверждение Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 55/258 от 14 июня 2001 года программы реформы Генерального секретаря в области управления людскими ресурсами потребует внедрения новой системы найма, продвижения по службе и назначений. В предстоящий год приоритетное внимание будет уделяться разработке стратегий по увеличению числа кандидатов-женщин на вакансии, подлежащие заполнению в соответствии с новой системой. Особое внимание будет уделяться поиску женщин-кандидатов в государствах-членах, которые не представлены или недопредставлены в Секретариате. Также будут рассмотрены специальные меры для женщин с целью определить, каким образом их можно было бы укрепить или сделать более эффективными в рамках новой системы отбора кандидатов.

Примечания

¹ При представлении статистических данных о

представленности персонала, назначаемого в миротворческие и другие специальные миссии, важно указать, что число сотрудников с назначениями сроком на один год или более составляет лишь часть от общего числа сотрудников миссий. По состоянию на 30 июня 2001 года в состав миротворческих и других специальных миссий входило 1893 сотрудника категории специалистов и выше. Из них 478 сотрудников (25,3 процента) имели назначения сроком менее одного года. Из общего числа сотрудников с назначениями сроком менее одного года 130 (27,2 процента) были женщины. Женщины составляют 25,4 процента от общего числа сотрудников миссий категории специалистов и выше.

² Включая Канцелярию заместителя Генерального секретаря, Службу взносов, Казначейство, Управление по политике в области управления, Группу по поддержке надзора, Административную канцелярию, секретариат Пятого комитета и Комитета по программе и координации, секретарит Объединенной апелляционной коллегии и Объединенный дисциплинарных комитет. За исключением Управления по планированию программ, бюджету и счетам, Управления централизованного вспомогательного обслуживания и Управления людских ресурсов.

³ Включая 20 сотрудников миротворческих и других специальных миссий Организации Объединенных Наций, имеющих назначения сроком менее одного года.

⁴ Ангола, Андорра (не представлена), Афганистан, Бахрейн, Бенин, Бруней-Даруссалам (не представлен), Бутан, Вануату, Габон, Гондурас, Гренада, Грузия, Йемен, Кабо-Верде, Катар (не представлен), Кипр, Кирибати (не представлена), Коморские Острова, Корейская Народно-Демократическая Республика, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Ливийская Арабская Джамахирия, Мавритания, Малави, Мальдивские Острова, Маршалловы Острова (не представлены), Микронезия (Федеративные Штаты), Монако (не представлено), Науру (не представлена), Непал, Объединенные Арабские Эмираты (не представлены), Палау (не представлена), Папуа-Новая Гвинея, Республика Молдова (не представлена), Самоа (не представлено), Сан-Томе и Принсипи, Сейшельские Острова, Словакия, Соломоновы Острова, Тонга (не представлена), Тувалу, Туркменистан (не представлен), Узбекистан, Центральноафриканская Республика и Чад.

⁵ Азербайджан, Антигуа и Барбуда, Багамские Острова, Барбадос, Белиз, Гаити, Гайана, Гватемала, Индонезия, Иран (Исламская Республика), Камбоджа, Коста-Рика, Кувейт, Кыргызстан, Лесото, Лихтенштейн, Мадагаскар, Нигер, Никарагуа, Оман,

Парагвай, Сан-Марино, Саудовская Аравия, Сент-Китс и Невис, Сент-Люсия, Сингапур, Словения, Таджикистан, Таиланд, Тринидад и Тобаго, Фиджи, Филиппины, Франция, Хорватия, Эстония, Ямайка и Япония.

⁶ ДВР, ДОПМ, ДПВ, ДОИ, УКГД, УВКПЧ, УЛР, Канцелярия Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин/Отдел по улучшению положения женщин, МОТ, ЮНФПА, ЮНИСЕФ, ПРООН, УВКБ, Фонд Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин (ЮНИФЕМ) и МПП.

Таблица 1

Соотношение мужчин и женщин на всех должностях категории специалистов и выше со сроком назначения один год или более в Секретариате Организации Объединенных Наций с разбивкой по департаментам или управлениям и по классам должностей по состоянию на 30 июня 2001 года

Департамент/ управление	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Число женщин (в процент ах)		
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		Всего	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж			
РЕГКОМ					1	1														1	2	3	66,7
КСПДВК	1										2	1	1							2	3	5	60,0
ФМПООН					1	1				1	4									3	4	7	57,1
ДУ	1				2	4	2	4	7	3	3	2	3	1	3					17	18	35	51,4
ДУ/УШПС		1			4		2	3	8	14	18	15	16	7	8					51	53	104	51,0
ДОИ					5	1	7	8	20	13	31	28	31	44	18	22				112	116	228	50,9
ДУ/УЛР					1	1	2	1	5	7	14	12	8	7	4	3				34	33	67	49,3
ДЭСВ	1	1	1	1	7	3	17	11	28	27	37	37	27	25	18	16				136	120	256	46,9
УПВ	1	1	1	1	2	1	4	3	11	5	10	8	13	11	4	10				46	38	84	45,2
УВКПЧ		1	1	1	2	1	2	8	7	18	5	17	17	6	9					53	41	94	43,6
МО					2	3	1	2	1	2	2	1	2	1	1					8	6	14	42,9
УПООНИ	1				1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2					11	8	19	42,1
КГС	1	1	2	1	3	3	2	1	6	2	7	2	2	5	1	2				24	17	41	41,5
УКНПП	1				2		10	3	23	4	25	14	14	20	3	13				78	54	132	40,9
ДДГАКО	1	1	1	1	3	7	7	7	61	42	125	73	119	93	10	11				327	226	553	40,9
ККООН		1	1	1	2	4	4	3	3	9	8	40	18	15	20	1	1			75	50	125	40,0
ДВР	1				2	1	1	1	4	6	4	2	3	1	2	1				17	11	28	39,3
УКГД	1				3	1	4	4	12	4	9	5	11	9	6					40	25	65	38,5
ЮНОГ	1				1	2	7	3	29	26	80	45	76	32	9	13				203	121	324	37,3
УСВН	1				1	3	2	7	3	22	12	11	5	5	6					49	29	78	37,2
ДПВ	2	3	3	2	7	2	7	6	16	10	18	9	10	8	5	5	1			69	40	109	36,7
ЭКЛАК	1				1	5	6	15	5	31	14	24	18	18	11					95	54	149	36,2
ЮНОН					2	3	2	3	3	24	9	15	15	9	6					53	30	83	36,1
ЭСКЗА		1			1	5	2	17	3	23	7	7	12	3	5					55	31	86	36,0
ЮНОВ					1	1	2	2	10	4	30	18	14	7	3	1				60	33	93	35,5

Департамент/ управление	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Число женщин (в процент ах)	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		Всего
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		
ЦНПООН		1			3	2	2	7	2	13	5	11	4	2	4	2	4	4	36	18	54	33,3
ДОПМ	2		2		5	3	16	6	6	59	22	49	25	4	11	4	11	142	67	209	209	32,1
ЮНЕП	1		1		8	1	36	8	8	70	28	43	35	11	16	11	16	1	203	95	298	31,9
ЭСКАТО	1				9	2	19	5	5	38	10	27	11	10	18	10	18	104	46	150	30,7	
ЮНКТАД	1		1		4	2	32	8	8	34	12	34	26	17	10	136	58	136	58	194	29,9	
ЕЭК		1			6	3	15	5	5	20	6	18	6	6	6	65	27	65	27	92	29,3	
ДУ/УЦВО		1			2	3	15	3	3	23	12	26	7	11	6	83	31	83	31	114	27,2	
ЭКА	1				9	3	28	3	3	26	15	37	15	12	5	113	42	113	42	155	27,1	
ДОПМ/ОУПОМТО	8		17		21	38	107	12	12	342	87	358	124	163	102	11	18	1065	350	1415	24,7	
ЮНМОВИК	1				4	2	13	3	3	12	1	6	3	36	9	36	9	36	9	45	20,0	
Всего	30	4	33	4	92	20	225	97	582	244	1175	538	1072	628	380	351	13	20	3602	1906	5508	34,6

Таблица 2

Соотношение мужчин и женщин на всех должностях категории специалистов и выше, подлежащих географическому распределению, в Секретариате Организации Объединенных Наций с разбивкой по департаментам или управлениям и по классам должностей по состоянию на 30 июня 2001 года

Департамент/ управление	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Число женщин (в процент ах)	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	Всего	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		
РЕГКОМ					1	1	1	1							1	2	3	3	66,7			
ЮНМОВИК					1	1	1	1							1	2	3	66,7				
ДУ	1				2	3	4	2	3	7	2	3	2	3	1	2	15	17	32	53,1		
ДУ/УЛР		1			1	5	2	1	7	11	12	7	7	4	3	30	33	63	52,4			
ДОПМ	1	2			4	5	3	3	5	5	16	15	6	11	3	40	44	84	52,4			
ДУ/УПБС		1			4	7	2	2	7	12	17	11	13	6	7	43	46	89	51,7			
ДОИ					5	20	7	8	20	13	31	28	30	43	18	111	114	225	50,7			
МО					1	1			1	1				2	1	3	3	6	50,0			
ДЭСВ	1	1	1		7	28	16	11	28	27	36	37	27	24	17	133	119	252	47,2			
ДДГАКО	1	1			3	7	7	7	7	4	7	6	4	8	1	31	27	58	46,6			
ЮНЕП	1				2	1	2	1	1	3	4	4	1	1	1	12	10	22	45,5			
УВКПЧ		1			1	7	1	2	7	5	16	5	14	17	5	45	37	82	45,1			
КГС	1	1	1		2	5	2	1	5	2	4	1	1	3	1	16	13	29	44,8			
ЮНОГ	1				1	6	1	6	3	6	11	9	18	11	7	50	39	89	43,8			
УКГД	1				3	9	3	3	9	4	5	4	8	8	5	29	22	51	43,1			
УПВ	1	1			2	10	4	3	10	5	9	7	13	8	44	33	77	42,9				
ДОПМ/ОУПОМТО	1					9	5	1	9	1	9	11	14	4	2	39	27	66	40,9			
ДПВ	1	2			5	13	7	6	13	8	15	9	8	7	54	36	90	40,0				
УПООНИ	1					1			1	1				1	3	2	5	40,0				
ДВР	1				2	4	1	1	4	6	4	2	3	1	17	11	28	39,3				
УКНПП	1				2	13	1	1	13		13	9	11	8	42	26	68	38,2				
ЮНОН						2	1		2		4	4	4	2	13	8	21	38,1				
ЭСКЗА	1					17	5	2	17	3	19	6	5	11	49	29	78	37,2				
УСВН	1				2	6	2	2	6	3	16	9	10	4	39	23	62	37,1				
ЦНПООН						3	2	2	3	1	10	5	7	1	23	12	35	34,3				

Департамент/ управление	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Число женщин (в процент ах)		
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		Всего	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж			
ЭКЛАК	1				1		5	6	5	15	5	30	12	23	15	17	9			92	47	139	33,8
ЭСКАТО	1						9	2	18	5	33	9	18	11	9	17				88	44	132	33,3
ФМПООН					1				1			1								2	1	3	33,3
ЮНОВ					1	1	2	2	7	2	7	3	4	4	3					24	12	36	33,3
ЮНКТАД	1		1		3		13	2	32	8	33	12	33	25	17	10				133	57	190	30,0
ЕЭК		1					6	3	15	5	20	6	17	4	6	6				64	25	89	28,1
ЭКА	1					1	9	3	28	3	24	13	31	14	10	4				103	38	141	27,0
ДУ/УЦВО					2		4	3	12	3	21	9	9	19	3	11	6			70	24	94	25,5
ККООН					1		1													3	0	3	00,0
КСПДВК							1													0	0	0	
Всего	19	4	13	4	56	17	132	82	312	149	422	266	347	286	161	175			1 462	983	2 445	40,2	

Таблица 3
Сопоставление соотношений мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, подлежащих географическому распределению, по состоянию на 30 июня 2000 года и 30 июня 2001 года

Класс должности	30 июня 2000 года			30 июня 2001 года		
	Мужчины	Женщины	Процент женщин	Мужчины	Женщины	Процент женщин
ЗГС	20	2	9,0	19	4	17,4
ПГС	12	3	20,0	13	4	23,5
Д-2	52	18	25,7	56	17	23,3
Д-1	131	73	35,8	132	82	38,3
С-5	305	151	33,1	312	149	32,3
С-4	420	250	37,3	422	266	38,7
С-3	342	276	44,7	347	286	45,2
С-2	171	163	48,8	161	175	52,1
Всего	1 453	936	39,2	1 462	983	40,2

Таблица 4
Сопоставление соотношений мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, с назначениями сроком на один год и более, по состоянию на 30 июня 2000 года и 30 июня 2001 года

Класс должности	30 июня 2000 года			30 июня 2001 года		
	Мужчины	Женщины	Процент женщин	Мужчины	Женщины	Процент женщин
ЗГС	29	2	6,5	30	4	11,8
ПГС	23	3	11,5	33	4	10,8
Д-2	80	21	20,8	92	20	17,9
Д-1	195	81	29,3	225	97	30,1
С-5	501	242	32,6	582	244	29,5
С-4	910	458	33,5	1 175	538	31,4
С-3	789	531	40,2	1 072	628	36,9
С-2	260	261	50,1	380	351	48,0
С-1	2	2	50,0	13	20	60,6
Всего	2 789	1 601	36,5	3 602	1 906	34,6

Источник: Human Resources Planning and Management Information System Service.

Таблица 5
Сопоставление численности и процентной доли женщин на должностях категории специалистов и выше, подлежащих географическому распределению, по состоянию на 30 июня 1991 года и 30 июня 2001 года

<i>Класс должности</i>	<i>30 июня 1991 года</i>		<i>30 июня 2001 года</i>	
	<i>Количество</i>	<i>Процент женщин</i>	<i>Количество</i>	<i>Процент женщин</i>
ЗГС	2	7,4	4	17,4
ПГС	0	0	4	23,5
Д-2	10	11,8	17	23,3
Д-1	20	8,2	82	38,3
С-5	75	16,2	149	32,3
С-4	214	30,7	266	38,7
С-3	248	37,8	286	45,2
С-2	182	46,0	175	52,1
С-1	8	47,0	0	0
Всего	759	29,2	983	40,2

Источник: A/46/377 и The Human Resources Planning and Management Information System Service.

Диаграмма

Таблица 6
Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, получивших назначение в Секретариате Организации Объединенных Наций в период с 1 июля 1999 года по 30 июня 2001 года

Класс должности	С 1 июля 1999 года по 30 июня 2000 года			С 1 июля 2000 года по 30 июня 2001 года		
	Мужчины	Женщины	Процент женщин	Мужчины	Женщины	Процент женщин
ЗГС	1	–	–	4	1	20,0
ПГС	1	–	–	5	–	–
Д-2	4	3	42,9	5	–	–
Д-1	11	5	31,3	16	4	20,0
С-5	11	6	35,3	35	6	14,6
С-4	44	11	20,0	38	18	32,1
С-3 ^a	46	37	44,6	68	57	45,6
С-2 ^a	48	51	51,5	53	67	55,8
С-1	–	–	–	–	1	100
Всего	166	113	40,5	224	154	40,7

Источник: The Human Resources Planning and Management Information System Service.

^a Цифры, касающиеся должностей класса С-2 и С-3, включают в себя данные о сотрудниках, принятых на службу по итогам национальных конкурсных и языковых экзаменов.

Диаграмма

Таблица 7
Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, получивших повышение по службе в Секретариате Организации Объединенных Наций в период с 1 июля 1999 года по 30 июня 2001 года

Класс должности	С 1 июля 1999 года по 30 июня 2000 года			С 1 июля 2000 года по 30 июня 2001 года		
	Мужчины	Женщины	Процент женщин	Мужчины	Женщины	Процент женщин
ЗГС	–	–	–	–	–	–
ПГС	–	–	–	–	1	100
Д-2	8	2	20,0	7	3	30,0
Д-1	21	10	32,3	24	13	35,1
С-5	56	32	36,4	45	29	39,2
С-4	71	50	41,3	57	60	51,3
С-3	54	56	50,9	42	49	53,8
С-2	4	12	75,0	–	1	100
С-1	–	–	–	–	–	–
Всего	214	162	43,1	175	156	47,1

Источник: The Human Resources Planning and Management Information System Service.

Диаграмма

Таблица 8

Департаменты и управления, в которых в период с 1 июля 2000 года по 30 июня 2001 года были достигнуты или превышены целевые показатели обеспечения гендерной сбалансированности при заполнении вакантных должностей и продвижении сотрудников по службе

Департамент/ управление	ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		Итого		Доля женщин (в процентах)		
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж			
																		Всего	Ж
ФМПООН																	2	2	100,0
УЛР		1	1						2	3		4	1	1	4	9	13	69,2	
ЮНОВ				1	3				2	5	4				5	10	15	66,6	
ЕЭК				1					2	2	1	1		2	3	6	9	66,6	
УСВН					1				1	2	2	1	4	5	8	13		61,5	
ДДГАКО			2	1	3	5	9	12	12	21	5	8	31	47	78			60,3	
УПВ		1	1	1	1		3	1	1	4	2	5	8	12	20			60,0	
ДЭСВ			2	5	3	6	6	6	6	6	6	3	6	20	29	49		59,2	
ЮНОГ			1			6	5	6	8	11	1	5	20	28	48			58,3	
ДУ/УППС					1	2	3	4	4	1	4	4	10	13	23			56,5	
ЭСЗА	1				2	3		3	3	3	1		7	9	16			56,3	
ДОИ			2	1	4	4	2	2	3	7	2	2	13	16	29			55,2	
ДПВ		1	4	1		1	2	4	1	2	1	2	9	10	19			52,6	
ККООН			3		2	1	3	3	4	3	1	6	13	13	26			50,0	

Источник: Human Resources Management and Management Information System Service.

Таблица 9

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 1 января 2000 года

Организация	С-1		С-2		С-3		С-4		С-5		Д-1		Д-2		НДГ		Итого		Число женщин процента (в Всего		
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж			
ЮНФПА	1	2	16	34	9	16	21	21	35	58	36	24	10	9	6	1	2	139	141	280	50,4
ЮНИТАР	0	0	0	1	0	1	4	1	1	2	0	0	0	1	0	0	0	6	5	11	45,5
ЮНИСЕФ	0	1	24	38	54	58	87	87	72	80	49	37	21	18	6	1	2	301	247	548	45,1
ПАОЗ	1	2	12	12	13	21	43	21	32	30	18	6	2	2	0	2	2	109	89	198 ^b	44,9
МПП	2	3	7	21	34	31	45	27	27	32	11	11	6	4	3	2	1	137	103	240	42,9
ЮНЕСКО	20	24	65	107	99	126	127	89	89	171	61	90	22	35	12	14	2	621	443	1 064	41,6
ЮНАИДС	4	2	3	10	4	1	12	12	12	45	24	5	2	1	1	1	0	75	52	127	40,9
ПРООН	5	6	104	154	74	37	121	112	112	163	77	134	32	49	12	7	3	657	433	1 090	39,7
УВКБ	1	0	58	87	273	195	192	81	81	64	21	25	10	8	3	1	1	622	398	1 020	39,0
Организация Объединенных Наций	10	29	296	275	811	538	943	466	534	222	215	84	81	24	60	8	2 950	1 646	4 596	35,8	
КМГС	0	0	1	1	1	2	2	2	2	3	0	1	0	1	0	0	0	9	5	14	35,7
МФСР	0	2	10	16	4	7	17	19	50	8	10	2	4	1	5	0	100	55	155	35,5	
ИМО	0	0	10	11	13	13	14	10	29	5	8	1	4	2	1	0	79	42	121	34,7	
ВОЗ	0	3	32	52	83	67	168	91	316	97	98	37	40	8	9	2	746	357	1 103	32,4	
МОТ	1	0	12	23	58	67	130	74	186	45	58	12	21	4	11	3	477	228	705	32,3	
ВОИС	0	0	11	19	24	23	57	30	59	8	23	7	9	0	7	0	190	87	277	31,4	
ЦМТ	0	0	3	6	9	7	20	6	13	3	6	1	1	0	1	0	53	23	76	30,3	
МЦПК	0	0	2	2	10	10	23	7	12	1	1	0	3	0	0	0	51	20	71	28,2	
ЮНОПС	1	2	17	15	13	12	49	16	82	13	32	3	4	0	1	0	199	61	260	23,5	
МСЭ	5	4	13	11	36	28	93	11	45	7	10	1	4	0	5	0	211	62	273	22,7	
ИКАО	3	1	10	12	30	22	127	28	42	5	19	0	5	0	2	0	238	68	306	22,2	
УООН	0	0	0	1	2	2	1	1	3	0	3	0	4	0	1	0	14	4	18	22,2	
ФАО	0	0	55	39	147	86	294	75	258	36	115	9	38	6	14	0	921	251	1 172	21,4	

Организация	С-1		С-2		С-3		С-4		С-5		Д-1		Д-2		НД ^а		Итого		Число женщин (в процентах) Всего	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		
	0	0	8	10	26	14	70	11	53	13	30	1	5	0	1	0	193	49		242
ЮНИДО	0	0	8	10	26	14	70	11	53	13	30	1	5	0	1	0	193	49	242	20,2
ВПС	0	0	1	0	29	7	16	7	5	1	9	0	3	0	2	0	65	15	80	18,8
МАГАТЭ	4	7	29	25	181	63	244	38	207	16	20	6	11	0	7	0	703	155	858	18,1
ВМО	0	0	1	2	7	7	37	8	33	3	10	0	7	1	3	0	98	21	119	17,6
БАПОР	0	0	9	5	29	8	54	4	29	5	8	4	2	0	4	0	135	26	161	16,1
МС	0	0	0	1	3	0	5	0	0	0	0	0	0	0	1	0	9	1	10	10,0
Всего	58	88	809	990	2 076	1 469	3 016	1 365	2 603	787	1 008	273	374	89	164	26	10 124	5 093	15 217	33,5

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

^b Включая 16 мужчин и 6 женщин, класс должности которых не указан. *Источник:* Personnel Statistics (АСС/2001/НЛ-СМ/4, 24 апреля 2001 года).

