


Комиссия по положению женщин
Сорок пятая сессия

6–16 марта 2001 года

Пункт 3(а) предварительной повестки дня*

**Последующая деятельность по итогам четвертой
Всемирной конференции по улучшению положения
женщин и специальной сессии Генеральной Ассамблеи
по теме «Женщины в 2000 году: равенство между
мужчинами и женщинами, развитие и мир в XXI веке»:
обзор учета гендерных вопросов в основной деятельности
организаций системы Организации Объединенных Наций**
Улучшение положения женщин в Секретариате
Доклад Генерального секретаря
Содержание

	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
I. Введение	1–6	3
II. Обновленные статистические данные	7–12	4
III. Программа работы на 2001 год	13–16	7
Приложение		
Заявление Административного комитета по координации Генеральной Ассамблее, сделанное на ее двадцать третьей специальной сессии, озаглавленной «Женщины в 2000 году: равенство между мужчинами и женщинами, развитие и мир в XXI веке»		17
Таблицы		
1. Соотношение мужчин и женщин на всех должностях категории специалистов и выше со сроком назначения на один год и более в Секретариате Организации Объединенных Наций с разбивкой по департаментам или управлениям и по классам должностей по состоянию на 30 ноября 2000 года		11

* E/CN.6/2001/1.

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 ноября 2000 года	13
3. Сопоставление соотношений мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, подлежащих географическому распределению, по состоянию на 31 декабря 1999 года, 30 июня 2000 года и 30 ноября 2000 года	15
4. Сопоставление соотношений мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше с назначениями сроком на один год и более по состоянию на 31 декабря 1999 года, 30 июня 2000 года и 30 ноября 2000 года	15
5. Сопоставление соотношений мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше с назначениями сроком на один год и более, прикомандированных к миротворческим и другим специальным миссиям (ДОПМ/ОУПОМТО), по состоянию на 31 декабря 1999 года, 30 июня 2000 года и 30 ноября 2000 года	16
6. Сопоставление соотношений мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше с назначениями сроком на один год и более, прикомандированных к Комиссии Организации Объединенных Наций по наблюдению, контролю и инспекциям (ЮНМОВИК), по состоянию на 31 декабря 1999 года, 30 июня 2000 года и 30 ноября 2000 года	16

I. Введение

1. В своей резолюции 55/69 от 4 декабря 2000 года, касающейся улучшения положения женщин в системе Организации Объединенных Наций, Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить Комиссии по положению женщин на ее сорок пятой сессии доклад об осуществлении этой резолюции, сопроводив его, в частности, обновленными статистическими данными о количестве и процентной доле женщин во всех подразделениях и на всех уровнях в системе Организации Объединенных Наций. В той же резолюции Генеральная Ассамблея вновь подтвердила цель безотлагательного обеспечения равного соотношения мужчин и женщин на должностях всех категорий в системе Организации Объединенных Наций, особенно на должностях уровня Д-1 и выше, при полном соблюдении принципа справедливого географического распределения в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций и с учетом сохраняющейся непредставленности или недопредставленности женщин из некоторых стран, особенно из развивающихся стран и стран с переходной экономикой. Генеральная Ассамблея выразила сожаление в связи с тем, что цель обеспечения равного соотношения числа мужчин и женщин не будет достигнута к концу 2000 года, и настоятельно призвала Генерального секретаря активизировать свои усилия по обеспечению значительного прогресса на пути к достижению этой цели в ближайшем будущем.

2. Ассамблея приветствовала меры, согласованные Генеральной Ассамблеей на ее двадцать третьей специальной сессии, озаглавленной «Женщины в 2000 году: равенство между мужчинами и женщинами, развитие и мир в XXI веке», в целях обеспечения полного и равного участия женщин на всех уровнях принятия решений в системе Организации Объединенных Наций¹, а также обещание административных руководителей организаций системы Организации Объединенных Наций активизировать их усилия, направленные на достижение целей в области равенства между мужчинами и женщинами, поставленных в Пекинской декларации и Платформе действий² (см. приложение). Ассамблея рекомендовала Генеральному секретарю и административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций продолжать разрабатывать общие подходы в отношении сохранения в штатах женщин, межучрежденческой мобильности и улучшения перспектив развития карьеры.

3. Ассамблея просила Генерального секретаря пристально следить за ходом достижения гендерного баланса департаментами и управлениями и обеспечить, чтобы не менее 50 процентов назначений и повышений в должности приходилось на женщин соответствующей квалификации, пока не будет достигнуто равное соотношение числа мужчин и женщин, в том числе путем всестороннего осуществления специальных мер в интересах женщин³ и дальнейшей разработки механизмов эффективного поощрения, контроля и оценки деятельности менеджеров программ по достижению целей улучшения представленности женщин. В связи с этим Ассамблея приветствовала решение Генерального секретаря включать в служебную аттестацию менеджеров информацию о том, какие они создавали возможности для набора кандидатов-женщин, и о прогрессе, достигнутом в улучшении представленности женщин, в том числе усилиях, направленных на выявление кандидатов-женщин.

4. В той же резолюции Ассамблея просила Генерального секретаря разработать новые стратегии набора кадров для выявления и привлечения кандидатов-женщин, имеющих соответствующую квалификацию, особенно из развивающихся стран и стран с переходной экономикой, из других государств-членов, которые не представлены или недопредставлены в Секретариате, и по специальностям, в которых женщины недопредставлены. Ассамблея настоятельно рекомендовала государствам-членам поддержать усилия Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений по достижению равного соотношения числа мужчин и женщин, особенно на должностях уровня Д-1 и выше, путем выявления и регулярного выдвижения большего числа кандидатов-женщин, в том числе в областях, в которых женщины недопредставлены, в таких, как поддержание мира, миростроительство и другие нетрадиционные области, а также путем внесения предложений об использовании национальных источников набора кадров, которые будут оказывать помощь организациям системы Организации Объединенных Наций в выявлении подходящих кандидатур женщин.

5. Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря активизировать свои усилия по созданию, в рамках имеющихся ресурсов, такой рабочей обстановки, в которой учитывались бы гендерные аспекты и создавались бы условия для удовлетворения потребностей сотрудников, как женщин, так и мужчин, в том числе посредством разработки политики установления гибкого рабочего графика, гибкого подхода к вопросу о рабочем месте и создания возможностей для ухода за детьми и престарелыми, а также посредством предоставления более полной информации возможным кандидатам и новым сотрудникам относительно возможностей трудоустройства супругов и посредством расширения учебных программ по гендерной проблематике во всех департаментах, управлениях и местах службы. Ассамблея просила также Генерального секретаря продолжить укрепление директивных мер по борьбе с притеснениями, в том числе с сексуальными домогательствами.

6. Учитывая небольшой временной промежуток между проведением пятьдесят пятой сессии Генеральной Ассамблеи и открытием сорок пятой сессии Комиссии по положению женщин, в настоящем докладе в обновленном виде представлена информация, содержащаяся в докладах Генерального секретаря об улучшении положения женщин в Секретариате (A/55/399) и о составе Секретариата (A/55/427). В доклад включены последние статистические данные относительно представленности мужчин и женщин в Секретариате (по состоянию на 30 ноября 2000 года), а также информация о программе работы на 2001 год.

II. Обновленные статистические данные

Соотношение мужчин и женщин в Секретариате Организации Объединенных Наций на должностях категории специалистов и выше⁴

7. В таблице 1 представлены данные о соотношении мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, имеющих назначения сроком на один год и более. В таблицу включены также данные, касающиеся сотрудников

на должностях, подлежащих географическому распределению, сотрудников на должностях, требующих специальной языковой подготовки, а также сотрудников на должностях, предусмотренных исключительно в рамках того или иного управления, миссии, фонда или программы. В отношении двух последних групп сотрудников не применяется система желательных диапазонов, которая используется в качестве одного из руководящих принципов сопоставительной оценки представленности граждан каждого государства-члена. Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше в менее многочисленной категории сотрудников на должностях, подлежащих географическому распределению, представлено в таблице 2.

Сотрудники на должностях, подлежащих географическому распределению

8. С 1 января 2000 года процентное соотношение женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, увеличилось незначительно — с 38,8 процента до 39,6 процента (см. таблицы 2 и 3). По состоянию на 30 ноября 2000 года из общего числа сотрудников на должностях, подлежащих географическому распределению, составлявшего 2421 человек, женщин было 958, в то время как по состоянию на 31 декабря 1999 года из 2453 сотрудников, работавших на таких должностях, женщин было 952. Хотя повышение представленности женщин в целом было незначительным, ощутимый прогресс по-прежнему отмечается в деле увеличения представленности женщин на уровне Д-1. Число женщин на должностях этого уровня увеличилось с 71 в декабре 1999 года до 77 в ноябре 2000 года, т.е. с 34,3 процента до 38,3 процента. За этот период процентное соотношение женщин на должностях старшего и руководящего уровней (Д-1 и выше), подлежащих географическому распределению, достигло «критической массы», увеличившись с 29,7 процента до 32,5 процента.

Сотрудники, имеющие назначения сроком на один год и более

9. В более многочисленной группе сотрудников, имеющих назначения сроком на один год и более, процентное соотношение женщин снизилось с 36,8 процента в декабре 1999 года до 35,7 процента по состоянию на 30 ноября 2000 года (см. таблицу 4). Это снижение объясняется значительным ростом, начиная с 1 января 2000 года, числа сотрудников, имеющих назначения сроком на один год и более, прикомандированных к миротворческим и другим специальным миссиям, а также к персоналу Комиссии Организации Объединенных Наций по наблюдению, контролю и инспекциям (ЮНМОВИК), учрежденной в резолюции 1284 (1999) Совета Безопасности от 17 декабря 1999 года (см. таблицы 5 и 6). За период с 1 января 2000 года по 30 ноября 2000 года число сотрудников, имеющих назначения сроком на один год и более, прикомандированных к миротворческим или другим специальным миссиям, увеличилось с 383 до 868⁵. Из 485 дополнительных сотрудников этой категории 368 (75,9 процента) были мужчины и 117 (24,1 процента) — женщины. В свою очередь, штат сотрудников ЮНМОВИК увеличился с 6 человек в декабре 1999 года до 41 человека по состоянию на 30 ноября 2000 года. Из 35 новых

сотрудников 28 (80 процентов) были мужчины и 7 (20 процентов) — женщины. Большинство таких сотрудников были откомандированы государствами-членами. Поскольку эти должности предусмотрены для лиц, работающих в технических и узкоспециализированных областях, связанных с контролем над оружием массового уничтожения, на эти посты было предложено очень мало кандидатов-женщин. При этом, однако, ЮНМОВИК сделала особый упор на выявлении и отборе кандидатов-женщин, особенно на должности старшего уровня. В настоящее время женщины составляют 27,7 процента сотрудников на должностях уровней С-5 и Д-1.

10. Серьезное беспокойство вызывает сокращение на 1,1 процентных пункта за последний год представленности женщин в группе сотрудников, имеющих назначения сроком на один год и более, особенно ввиду того, что это происходит одновременно с увеличением числа сотрудников, прикомандированных к миротворческим и другим специальным миссиям. Хотя важность роли женщин в предупреждении и разрешении конфликтов и миростроительстве признана международным сообществом и, в частности, совсем недавно в резолюции 1325 (2000) Совета Безопасности, необходимо более решительно осуществлять усилия, направленные на обеспечение равноправного и полноправного участия женщин в деятельности по разрешению конфликтов и мирных процессах, в том числе за счет усиления их роли в осуществлении операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира. В частности, необходимо принять конкретные меры для осуществления Намибийского плана действий по обеспечению учета гендерной проблематики при проведении многокомпонентных операций в поддержку мира (S/2000/693) и положений резолюции 1325 (2000) Совета Безопасности.

11. Несмотря на сокращение с декабря 1999 года общего процентного соотношения женщин, имеющих назначения сроком на один год и более, представленность женщин на должностях уровня Д-1 увеличилась. Число женщин на таких должностях выросло с 77 (28,4 процента) по состоянию на 31 декабря 1999 года до 88 (30 процентов) по состоянию на 30 ноября 2000 года. Однако это увеличение не оказало сколь-либо значительного влияния на представленность женщин на должностях старшего и руководящего уровней (Д-1 и выше) ввиду значительного увеличения числа мужчин на должностях уровня Д-2 (см. таблицу 4). С декабря 1999 года процентная доля женщин на должностях уровня Д-1 и выше выросла незначительно — лишь с 24,6 процента до 24,8 процента по состоянию на 30 ноября 2000 года.

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

12. Во исполнение просьбы Генеральной Ассамблеи, содержащейся в ее резолюции 54/139, Ассамблее были представлены статистические данные, касающиеся соотношения мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше во всех организациях системы Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 1998 года (A/55/399, приложение). Эти статистические данные были представлены Консультативным комитетом по административным вопросам (ККАВ), который

ежегодно готовит статистические данные относительно персонала организаций системы Организации Объединенных Наций. В настоящее время ККАВ проводит проверку статистических данных в отношении персонала по организациям по состоянию на 31 декабря 1999 года для их опубликования весной 2001 года. Статистические данные, касающиеся соотношения мужчин и женщин, являвшихся сотрудниками всех организаций системы Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 1999 года, будут также включены в доклад Генерального секретаря пятьдесят шестой сессии Генеральной Ассамблеи.

III. Программа работы на 2001 год

13. В 2001 году приоритетное внимание будет уделяться оценке прогресса, достигнутого в деле улучшения представленности женщин на основе осуществления ряда первоначальных планов действий, нацеленных на обеспечение равного соотношения между мужчинами и женщинами в отдельных департаментах и управлениях в период с 1 июля 2000 года по 31 декабря 2000 года. Из 24 департаментов и управлений, включенных в первый этап осуществления планов действий по обеспечению гендерного баланса в департаментах, такие планы были получены от 13 департаментов и управлений. Оценка выполнения этих планов будет проведена в первом квартале 2001 года, а Генеральному секретарю будут представлены результаты оценки прогресса. На основе проведенной оценки департаментам, в том числе не участвовавшим в осуществлении первоначальных планов действий, будет предложено определить новые цели в отношении улучшения представленности женщин в 2001 году.

14. Во исполнение рекомендаций Управления служб внутреннего надзора, содержащихся в его докладе Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят пятой сессии, озаглавленном «Повторная ревизия процесса найма сотрудников в Управлении людских ресурсов» (A/55/397), будут изучены также структура и компоненты планов действий, в частности рекомендованные руководителям департаментов меры обеспечения гендерного баланса с целью совершенствования стратегий улучшения представленности женщин в соответствии с оперативными потребностями отдельных департаментов. Этот обзор будет проведен в тесном сотрудничестве с Управлением людских ресурсов и руководителями департаментов. Будут внимательно изучены также вопросы дальнейшей интеграции стратегий обеспечения сбалансированной представленности обоих полов в общий план Организации по управлению людскими ресурсами.

15. В предстоящий год приоритетное внимание будет также уделяться вопросам разработки стратегий улучшения представленности женщин в миротворческих и других специальных миссиях. В своем докладе об осуществлении доклада Группы по операциям Организации Объединенных Наций в пользу мира (A/55/502) Генеральный секретарь проинформировал Генеральную Ассамблею о своем решении сформировать группу по назначениям сотрудников старшего уровня, в состав которой, в том числе, войдут представители Управления людских ресурсов и Канцелярия Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин, для осуществления наблюдения за подготовкой направляемых ему

рекомендаций по отбору сотрудников старшего уровня. Канцелярия Специального советника будет также в тесном контакте с Департаментом операций по поддержанию мира и Управлением людских ресурсов изучать факторы, которые могли бы помешать отбору кандидатов-женщин для назначения на работу в миссии и работе по подготовке руководящих принципов, призванных обеспечить надлежащий учет в критериях отбора необходимости обеспечения гендерного баланса и географического распределения.

16. В числе других элементов выдвинутой Генеральным секретарем стратегии достижения равенства между мужчинами и женщинами в Секретариате, которые будут реализовываться в предстоящем году, — осуществление повестки дня «Работа/семья», особенно в области эффективной помощи в вопросах трудоустройства супругов сотрудников Организации; внесение изменений в систему служебной аттестации с целью включить в нее стандартные критерии отчетности, касающиеся деятельности сотрудников руководящего уровня, направленной на достижение целей, поставленных в планах действий департаментов; разработка мер по расширению возможностей в плане развития карьеры сотрудников категории общего обслуживания, большинство из которых — женщины; а также повышение эффективности политики Организации по борьбе с притеснениями, включая сексуальные домогательства.

Примечания

¹ Резолюция S-23/2.

² A/S-23/8.

³ ST/AI/1999/9.

⁴ С учетом положений меморандума о взаимопонимании в отношении процедур, касающихся персонала, достигнутого между Управлением людских ресурсов и Объединенным пенсионным фондом персонала Организации Объединенных Наций, персонал Пенсионного фонда не входит более в состав Секретариата ввиду особого межучрежденческого статуса этого Фонда.

⁵ Представляя статистические данные в отношении представленности персонала, прикомандированного к миротворческим и другим специальным миссиям, важно отметить, что число сотрудников, имеющих назначения сроком на один год или более, является лишь частью всего штата сотрудников миссий. По состоянию на 30 ноября 2000 года в миротворческих и других специальных миссиях работало в общей сложности около 1693 сотрудников категории специалистов и выше. Почти половина из них (825 человек) имели назначения сроком менее одного года. Из общего штата сотрудников, имеющих назначения менее одного года, 210 человек (25,5 процента) были женщины. Женщины составляют 25,7 процента от общего числа сотрудников категории специалистов и выше, работающих в миссиях.

Сокращения, используемые в таблицах

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*	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
КГС	Канцелярия Генерального секретаря
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 по контролю над наркотиками и предупреждению преступности
УПВ	Управление по правовым вопросам
УПООНИ	Управление Программы Организации Объединенных Наций по Ираку
УСВН	Управление служб внутреннего надзора

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

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

Таблица 1

Соотношение мужчин и женщин на всех должностях категории специалистов и выше со сроком назначения на один год и более в Секретариате Организации Объединенных Наций с разбивкой по департаментам или управлениям и по классам должностей по состоянию на 30 ноября 2000 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	
РЕГКОМ								1	1					1						1	2	3	66,7
ДУ	1				1		4	2	4	5	3	5	1	3	1	3				15	18	33	54,5
ДУ/УЛР				1	1	1	2	2	8	10	12	11	5	6	4	6				32	37	69	53,6
ДУ/УППБС			1		4		2	3	6	6	14	17	17	18	5	9				49	53	102	52,0
ДОИ	1				5	1	7	8	20	12	33	31	31	47	24	22				121	121	242	50,0
УПВ	1		1		3		5	4	11	6	7	8	14	11	4	9				46	38	84	45,2
ДЭСВ	1		1	1	7	3	16	8	31	24	37	39	30	24	19	16				142	115	257	44,7
УВКПЧ		1	1		2		1	2	4	6	17	3	15	18	6	7				46	37	83	44,6
УКНПП	1				2		8	3	22	2	24	13	15	22	4	13				76	53	129	41,1
КГС	2	1	2	1	2	2	4	1	5	1	3	2	3	4	1	3				22	15	37	40,5
ДДГАКО	1		1		3		5	7	61	43	136	73	116	93	11	10				334	226	560	40,4
УКГД					4	1	4		10	5	12	6	13	10		6				43	28	71	39,4
ККООН			1		2		4		2	3	13	6	38	17	21	24		1		81	51	132	38,6
МО					2		3		2	1	1	3	1	2	1					10	6	16	37,5
ЮНОГ	1				1	2	7	3	29	25	80	49	78	31	11	13				207	123	330	37,3
УСВН	1					1	3	2	6	3	22	13	6	3	6	4				44	26	70	37,1
ДВР	1				2		1	1	3	6	5	2	3		2	1				17	10	27	37,0
ДПВ	2		3		7	2	4	6	20	9	17	11	11	8	5	4				69	40	109	36,7
ЮНОВ					1	1	2	1	10	5	33	14	14	10	4	4				64	35	99	35,4
ЭСКЗА	1					1	6	2	18	3	21	3	5	15	5	6				56	30	86	34,9
ЮНОН	1						2		4		19	7	11	11	6	5				43	23	66	34,8
ЭКЛАК	1				1		6	5	17	7	30	16	23	16	24	10				102	54	156	34,6
КСППДВК	1											1	1							2	1	3	33,3
УПООНИ	1				1		1		2	1	2	2	1	1	2	1				10	5	15	33,3
ДОПМ	2		1		5		5	1	17	7	47	22	40	19	3	7				120	56	176	31,8
ЮНЕП			1		8	1	27	5	37	9	58	22	31	29	8	12		1		170	79	249	31,7

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
ЦНПООН				1			1	1	6	2	15	5	8	4	1	1			31	14	45	31,1
ДУ/УЦВО			1		1		7	3	14	4	23	13	28	12	8	5			82	37	119	31,1
ЭКА	1					1	9	3	22	5	27	13	33	16	14	7			106	45	151	29,8
ЭСКАТО	1					1	7	2	23	4	37	10	25	13	9	13			102	43	145	29,7
ЕЭК		1					6	3	15	7	21	4	21	7	10	8			73	30	103	29,1
ЮНКТАД	1		1		2	1	14	2	29	7	38	9	36	24	17	9			138	52	190	27,4
ДОПМ/ОУПОМТО	8		12		18	1	28	5	71	9	217	57	204	94	79	54	6	5	643	225	868	25,9
ФМПООН					1				1		1	1							3	1	4	25,0
ЮНМОВИК							4	2	9	3	13	1	6	2		1			32	9	41	22,0
Всего	31	3	27	4	86	20	205	88	540	240	1 038	492	884	591	315	293	6	7	3 132	1 738	4 870	35,7

Источник: Human Resources Planning and Management Information System Service.

* Все сотрудники с назначениями сроком на один год и более, прикомандированные к миссиям по поддержанию мира и другим специальным миссиям.

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 ноября 2000 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	
ЮНМОВИК								1												0	1	1	100,0
ДУ	1				1		3	2	3	5	2	5	1	3	1	2				12	17	29	58,6
ЮНЕП					2				2	3	2	4		3	2	1				8	11	19	57,9
ДУ/УЛР				1	1	1	2	2	8	10	10	11	5	6	4	5				30	36	66	54,5
ДУ/УППБС			1		4		2	3	6	6	13	16	12	13	5	7				43	45	88	51,1
ДОИ	1				5	1	7	8	20	12	33	31	28	47	24	21				118	120	238	50,4
РЕГКОМ							1	1												1	1	2	50,0
ДОПМ	1		1		4		2	1	7	6	14	15	7	9	3	6				39	37	76	48,7
ДДГАКО	1		1		3		5	7	9	4	6	5	5	8		3				30	27	57	47,4
УВКПЧ		1	1		1		1	2	4	5	16	3	13	18	6	6				42	35	77	45,5
ДЭСВ	1		1	1	7	3	15	8	30	24	37	39	30	24	19	16				140	115	255	45,1
УКГД					3	1	3		7	5	8	3	7	9		5				28	23	51	45,1
УКНПП	1				1		1	1	10		11	9	11	9	2	9				37	28	65	43,1
МО					1				2			1		2	1					4	3	7	42,9
КГС	1	1	2	1	1	2	4	1	5	1	1	1	2	3		2				16	12	28	42,9
УПВ	1		1		3		5	4	11	6	7	7	13	7	4	8				45	32	77	41,6
ЮНОГ	1				1	1	6	3	6	4	13	9	19	10	7	10				53	37	90	41,1
УПООНИ	1								1	1			1	1						3	2	5	40,0
ДПВ	1		2		5	2	4	6	17	7	14	9	9	7	4	4				56	35	91	38,5
УСВН	1						2	2	5	2	12	8	5	2	5	4				30	18	48	37,5
ДОПМ/ОУПОМТО	1				1	1	3	2	11	1	10	5	15	14	1	2				42	25	67	37,3
ДВР	1				2		1	1	3	6	5	2	3		2	1				17	10	27	37,0
ЭСКЗА	1					1	6	2	17	3	17	3	3	14	4	5				48	28	76	36,8
ЮНОВ					1	1	2	1	6	3	9	2	3	3	4	3				25	13	38	34,2
ЭКЛАК	1				1		6	5	16	7	30	14	22	14	22	9				98	49	147	33,3
ЭСКАТО	1					1	7	2	22	4	32	9	16	12	8	12				86	40	126	31,7

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
ЦНПООН				1			1	1	5	1	9	4	6	2	1	1			22	10	32	31,3
ЮНОН	1						1		2		3	1	2	1	2	3			11	5	16	31,3
ДУ/УЦВО			1		1		5	3	12	4	22	10	20	6	8	5			69	28	97	28,9
ЭКА	1					1	9	3	21	5	26	10	28	14	13	6			98	39	137	28,5
ЕЭК		1					6	3	15	7	21	4	20	4	9	8			71	27	98	27,6
ЮНКТАД	1		1		2	1	14	2	28	7	38	9	35	22	17	8			136	49	185	26,5
ККООН			1		1		1												3	0	3	00,0
ФМПООН					1				1										2	0	2	00,0
КСППДВК																			0	0	0	
Всего	20	3	13	4	53	17	124	77	313	149	421	249	341	287	178	172			1 463	958	2 421	39,6

Источник: Human Resources Planning and Management Information System Service.

Таблица 3

Сопоставление соотношений мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, подлежащих географическому распределению, по состоянию на 31 декабря 1999 года, 30 июня 2000 года и 30 ноября 2000 года

Класс должности	31 декабря 1999 года			30 июня 2000 года			30 ноября 2000 года		
	Мужчины	Женщины	Процент женщин	Мужчины	Женщины	Процент женщин	Мужчины	Женщины	Процент женщин
ЗГС	20	2	9,1	20	2	9,1	20	3	13,0
ПГС	13	3	18,8	12	3	20,0	13	4	23,5
Д-2	53	18	25,4	52	18	25,7	53	17	24,3
Д-1	136	71	34,3	131	73	35,8	124	77	38,3
С-5	309	152	33,0	305	151	33,1	313	149	32,3
С-4	441	257	36,8	420	250	37,3	421	249	37,2
С-3	357	282	44,1	342	276	44,7	341	287	45,7
С-2	172	167	49,3	171	163	48,8	178	172	49,1
С-1	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Всего	1 501	952	38,8	1 453	936	39,2	1 463	958	39,6

Источник: Human Resources Planning and Management Information System Service.

Таблица 4

Сопоставление соотношений мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше с назначениями сроком на один год и более по состоянию на 31 декабря 1999 года, 30 июня 2000 года и 30 ноября 2000 года

Класс должности	31 декабря 1999 года			30 июня 2000 года			30 ноября 2000 года		
	Мужчины	Женщины	Процент женщин	Мужчины	Женщины	Процент женщин	Мужчины	Женщины	Процент женщин
ЗГС	25	2	7,4	29	2	6,5	31	3	8,8
ПГС	22	3	12,0	23	3	11,5	27	4	12,9
Д-2	75	21	21,9	80	21	20,8	86	20	18,9
Д-1	194	77	28,4	195	81	29,3	205	88	30,0
С-5	498	230	31,6	501	242	32,6	540	240	30,8
С-4	883	456	34,1	910	458	33,5	1 038	492	32,2
С-3	783	526	40,2	789	531	40,2	884	591	40,1
С-2	257	275	51,7	260	261	50,1	315	293	48,2
С-1	2	6	75,0	2	2	50,0	6	7	53,8
Всего	2 739	1 596	36,8	2 789	1 601	36,5	3 132	1 738	35,7

Источник: Human Resources Planning and Management Information System Service.

Таблица 5
Сопоставление соотношений мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше с назначениями сроком на один год и более, прикомандированных к миротворческим и другим специальным миссиям (ДОПМ/ОУПОМТО), по состоянию на 31 декабря 1999 года, 30 июня 2000 года и 30 ноября 2000 года

Класс должности	31 декабря 1999 года			30 июня 2000 года			30 ноября 2000 года		
	Мужчины	Женщины	Процент женщин	Мужчины	Женщины	Процент женщин	Мужчины	Женщины	Процент женщин
ЗГС	4	–	0	7	–	0	8	–	0
ПГС	7	–	0	10	–	0	12	–	0
Д-2	8	1	11,1	12	1	7,7	18	1	5,3
Д-1	18	1	5,3	17	4	19,0	28	5	15,2
С-5	39	4	9,3	48	7	12,7	71	9	11,3
С-4	72	20	21,7	101	32	24,1	217	57	20,8
С-3	87	44	33,6	117	47	28,7	204	94	31,5
С-2	38	35	47,9	33	33	50,0	79	54	40,6
С-1	2	3	60,0	2	–	0	6	5	45,5
Всего	275	108	28,2	347	124	26,3	643	225	25,9

Источник: Human Resources Planning and Management Information System Service.

Таблица 6
Сопоставление соотношений мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше с назначениями сроком на один год и более, прикомандированных к Комиссии Организации Объединенных Наций по наблюдению, контролю и инспекциям (ЮНМОВИК)^a, по состоянию на 31 декабря 1999 года, 30 июня 2000 года и 30 ноября 2000 года

Класс должности	31 декабря 1999 года			30 июня 2000 года			30 ноября 2000 года		
	Мужчины	Женщины	Процент женщин	Мужчины	Женщины	Процент женщин	Мужчины	Женщины	Процент женщин
ЗГС	–	–	–	–	–	–	–	–	–
ПГС	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Д-2	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Д-1	–	1	100	1	1	50,0	4	2	33,3
С-5	1	1	50,0	2	1	33,3	9	3	25,0
С-4	3	–	0	3	–	0	13	1	7,1
С-3	–	–	–	–	–	–	6	2	25,0
С-2	–	–	–	–	–	–	–	1	100
С-1	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Всего	4	2	33,3	6	2	25,0	32	9	22,0

Источник: Human Resources Planning and Management Information System Service.

^a Заменяла собой Специальную комиссию Организации Объединенных Наций (ЮНСКОМ), учрежденную Советом Безопасности во исполнение резолюции 687 (1991) Совета Безопасности.

Приложение

Заявление Административного комитета по координации Генеральной Ассамблеи, сделанное на ее двадцать третьей специальной сессии, озаглавленной «Женщины в 2000 году: равенство между мужчинами и женщинами, развитие и мир в XXI веке»

1. Мы, исполнительные главы организаций системы Организации Объединенных Наций, привержены делу полного осуществления Пекинской декларации и Платформы действий и достижению равенства женщин и мужчин как неперемного условия сокращения и ликвидации нищеты и достижения мира, поощрения прав человека и устойчивого развития.
2. Мы отмечаем, что был достигнут прогресс в создании благоприятного климата для развития потенциала женщин и достижении равенства женщин и мужчин путем реализации обязательств, принятых на конференциях Организации Объединенных Наций и встречах на высшем уровне в 90-х годах, в частности на четвертой Всемирной конференции по положению женщин.
3. Однако не решен еще целый ряд сложных проблем. Необходимо возобновить усилия для активизации осуществления Пекинской платформы действий. Развивающиеся на глобальном и местном уровне события и тенденции создают как возможности, так и препятствия для достижения равенства женщин и мужчин. Необходимы новые подходы к тому, каким образом использовать эти возможности и преодолевать препятствия с учетом изложенной в Платформе позиции в отношении равенства женщин и мужчин и развития потенциала женщин. Необходимо определить и принять директивные меры для сведения к минимуму опасностей глобализации и обеспечения наиболее позитивных результатов для женщин в течение всего жизненного цикла. Неослабного внимания требуют такие конкретные принципиальные вопросы, касающиеся женщин и девочек, как трудовые права, насилие по признаку пола, репродуктивное и сексуальное здоровье и права, образование и социальное обеспечение, доступ к производственным ресурсам, в том числе кредитам, и питание. Учреждения и отдельные лица должны быть подготовлены к тому, чтобы достойно реагировать на возможности и проблемы в процессе стремительных перемен таким образом, чтобы при этом обеспечивалось поощрение равенства женщин и мужчин.
4. Женщины и мужчины должны быть равными партнерами в формировании жизнедеятельности в XXI веке. Мы твердо верим в то, что принципиально важными предпосылками достижения равенства женщин и мужчин являются политическая воля и подотчетность. Мы берем на себя все больше обязанностей и ответственности за активное поощрение равенства женщин и мужчин в нашей политике, нормативной и оперативной работе через наши программы, осуществляемые в странах-партнерах, а также путем усиления межучрежденческого сотрудничества в их реализации. Мы добиваемся прогресса путем совершенствования систем контроля и отчетности.

5. Мы обязуемся активизировать усилия в целях ускорения осуществления Платформы действий и актуализации гендерного фактора. С этой целью:

a) мы будем усиливать поддержку правительств на уровне стран в их осуществлении национальных планов действий по достижению равенства женщин и мужчин и в развитии организационного потенциала;

b) мы будем продолжать содействовать учету гендерной перспективы в политическом диалоге с правительствами и парламентами и гражданским обществом, а также между правительствами;

c) мы будем поощрять и поддерживать обмен опытом и позитивной практикой в осуществлении Пекинской платформы действий и применении гендерного подхода на межсекторальной основе;

d) мы будем продолжать разрабатывать и осуществлять программы и проекты в интересах женщин с целью уменьшения существующего неравенства и поощрения равенства женщин и мужчин;

e) мы будем следить за тем, чтобы проблемы равенства женщин и мужчин учитывались во всей нашей секторальной и тематической работе, в том числе путем расширения возможностей всех сотрудников в плане актуализации гендерного фактора, путем планирования, программирования, составления бюджетов, контроля и оценки, разработки и использования положительной практики и принятия других мер, учитывающих гендерный фактор;

f) мы будем продолжать развивать и совершенствовать орудия и ресурсы для обеспечения гендерных ориентиров при принятии директивных решений и планировании, включая использование статистических данных с разбивкой по полам, которые отражают вопросы равенства женщин и мужчин;

g) мы будем принимать необходимые меры для обеспечения того, чтобы равенство женщин и мужчин учитывалось в процессе программирования по странам, например, в общей страновой оценке (ОСО) и Рамочной программе Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития (РПООНПР), а также при организации совместных призывов;

h) мы будем стремиться к тому, чтобы основное внимание все больше уделялось как женщинам, так и мужчинам, а также отношениям между ними, и полному участию мужчин в поощрении равенства женщин и мужчин на всех уровнях;

i) мы будем обеспечивать необходимую поддержку и ресурсы для выполнения этих обязательств, включая расширение мандатов и ресурсов организационных механизмов, таких, как подразделения и координационные центры по гендерным вопросам, которые необходимы для достижения актуализации гендерной проблематики.

6. В самих наших организациях мы принимаем позитивные меры для существенного повышения представленности женщин, в том числе на самом высоком уровне, для достижения равного числа женщин и мужчин — цели, установленной Генеральной Ассамблеей. Для этого необходимы специальные административные меры и целевые программы антидискриминационных действий, которые, как мы считаем, будут носить временный характер. В то же время мы также принимаем меры для решения более сложных и долгосрочных

проблем в плане изменения сложившихся в наших организациях отношений, с тем чтобы в них в большей степени учитывался гендерный аспект. Мы глубже осознали то, что означает равенство женщин и мужчин для каждой организации, и приняли позитивные меры к тому, чтобы наша рабочая обстановка в большей степени соответствовала потребностям как женщин, так и мужчин.

7. Для достижения целей, установленных в Платформе действий и других межправительственных мандатах, необходимо продолжать усилия. С этой целью:

a) мы будем повышать компетентность и подотчетность директивных органов в интересах достижения равенства женщин и мужчин и создания рабочей обстановки с учетом гендерного аспекта;

b) мы будем совершенствовать политику и практику набора кадров, с тем чтобы обеспечить принятие на работу в наши организации женщин, особенно на высокие управленческие и оперативные должности;

c) мы будем принимать меры и разрабатывать общую политику по сохранению в штатах женщин, особенно путем оказания эффективной помощи в вопросах супружеского найма, межучрежденческой мобильности, а также совершенствованию возможностей женщин для развития карьеры;

d) мы будем создавать и улучшать благоприятную рабочую обстановку, в которой бы учитывался гендерный фактор;

e) мы будем разрабатывать эффективные механизмы подотчетности для обеспечения того, чтобы наши действия соответствовали директивным установкам;

f) и наконец, мы будем стремиться к налаживанию сотрудничества с правительствами, гражданским обществом и частным сектором, а также в рамках системы Организации Объединенных Наций для достижения равенства женщин и мужчин, развития и мира в XXI веке.