



---

**Комиссия по положению женщин****Сорок шестая сессия**

4–15 марта 2002 года

Пункт 3(а) предварительной повестки дня\*

**Последующая деятельность по итогам четвертой Всемирной конференции по положению женщин и специальной сессии Генеральной Ассамблеи под названием «Женщины в 2000 году: равенство между мужчинами и женщинами, развитие и мир в XXI веке»: обзор положения с внедрением гендерного подхода в деятельность организаций системы Организации Объединенных Наций****Улучшение положения женщин в системе Организации Объединенных Наций****Доклад Генерального секретаря***Резюме*

Во исполнение резолюции 56/126 Генеральной Ассамблеи от 19 декабря 2001 года в настоящий доклад включена информация по вопросу о представленности женщин в Секретариате, а также информация о прогрессе, достигнутом в реализации целей обеспечения равного соотношения числа мужчин и женщин при комплектовании штатов организаций системы Организации Объединенных Наций. По состоянию на 30 ноября 2001 года женщины занимали в Секретариате 40,4 процента должностей категории специалистов и выше, подлежащих географическому распределению. На долю женщин приходилось 34,6 процента должностей категории специалистов и выше в рамках более широкой группы сотрудников Секретариата, имеющих назначения сроком на один год и более.

---

\* E/CN.6/2002/1.

## Содержание

	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
I. Введение .....	1–6	5
II. Обновленные статистические данные .....	7–16	6
III. Прогресс в достижении целей обеспечения равного соотношения мужчин и женщин при укомплектовании штатов организаций системы Организации Объединенных Наций .....	17–18	8
IV. Программа работы на 2002 год .....	19–21	9

### 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 2001 года .....	11
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 2001 года .....	13
3. Сопоставление соотношений мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, подлежащих географическому распределению, по состоянию на 31 декабря 2000 года, 30 июня 2001 года и 30 ноября 2001 года .....	15
4. Сопоставление соотношений мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше со сроком назначения на один год и более по состоянию на 31 декабря 2000 года, 30 июня 2001 года и 30 ноября 2001 года .....	15
5. Сопоставление соотношений мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше со сроком назначения на один год и более, прикомандированных к миротворческим и другим специальным миссиям (ДОПМ/ОУПОМТО), по состоянию на 1 января 2000 года, 30 июня 2001 года и 30 ноября 2001 года .....	16
6. Сопоставление соотношений мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше со сроком назначения на один год и более в Секретариате Организации Объединенных Наций по состоянию на 30 июня 1998 года, 31 декабря 1999 года и 30 ноября 2001 года .....	16

## 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*	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
ККООНВБ	Канцелярия Координатора Организации Объединенных Наций по вопросам безопасности
КСППДВК	Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о положении детей и вооруженных конфликтах
МО	Межорганизационные органы Объединенная инспекционная группа Секретариат Координационного совета старших руководителей системы Организации Объединенных Наций (КССР) 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 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

---

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

## I. Введение

1. В пункте 11 своей резолюции 56/127 от 19 декабря 2001 года по вопросу об улучшении положения женщин в системе Организации Объединенных Наций Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить Комиссии по положению женщин на ее сорок шестой сессии доклад об осуществлении этой резолюции, в частности сопроводив его обновленными статистическими данными о количестве и процентной доле женщин во всех подразделениях и на всех уровнях в системе Организации Объединенных Наций. В пункте 2 Ассамблея вновь подтвердила цель безотлагательного обеспечения равного соотношения числа мужчин и женщин на должностях всех категорий в системе Организации Объединенных Наций, особенно на должностях руководящего и директивного уровней, при полном соблюдении принципа справедливого географического распределения в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций, а также с учетом сохраняющейся неадекватности или недопредставленности женщин из некоторых стран, особенно из развивающихся стран и стран с переходной экономикой. В пункте 4 Ассамблея выразила сожаление в связи с тем, что цель обеспечения равного соотношения числа мужчин и женщин не была достигнута к концу 2000 года, и настоятельно призвала Генерального секретаря удвоить свои усилия по обеспечению значительного прогресса на пути к достижению этой цели в ближайшем будущем.

2. В пункте 3(с) Генеральная Ассамблея приветствовала включение задачи улучшения гендерного баланса в планы действий по управлению людскими ресурсами для конкретных департаментов и управлений и призвала руководителей департаментов и управлений, Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин и Управление людских ресурсов Секретариата и впредь сотрудничать, в том числе обмениваться информацией о самых эффективных методах практической работы, при осуществлении этих планов, включающих конкретные показатели и стратегии улучшения представленности женщин в каждом департаменте.

3. В пункте 6(с) Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря продолжать пристально следить за ходом достижения гендерного баланса

департаментами и управлениями и обеспечить, чтобы не менее 50 процентов всех назначений и повышений в должности приходилось на женщин, пока не будет достигнуто равное соотношение числа мужчин и женщин, в частности путем всестороннего осуществления специальных мер в интересах женщин и оценки работы руководителей по достижению целей улучшения представленности женщин.

4. В пункте 6(а) Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря разработать новаторские стратегии набора кадров, с тем чтобы выявлять и привлекать кандидатов-женщин, имеющих соответствующую квалификацию, особенно в развивающихся странах и странах с переходной экономикой и в других государствах-членах, которые не представлены или недопредставлены в Секретариате, и по специальностям, в которых женщины недопредставлены. В пункте 6(б) Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря побуждать систему Организации Объединенных Наций, ее учреждения и департаменты более эффективно использовать имеющиеся информационно-технологические ресурсы и системы и другие установленные методы для распространения информации о возможностях трудоустройства женщин и более эффективно координировать реестры возможных кандидатов-женщин. В пункте 10(а) Ассамблея также настоятельно рекомендовала государствам-членам поддерживать усилия Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений по достижению равного соотношения числа мужчин и женщин, особенно на руководящем и директивном уровнях, путем выявления и регулярного выдвижения большего числа кандидатов-женщин для назначения на должности в системе Организации Объединенных Наций, в том числе должности 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. В пункте 6(е) 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, оказания поддержки деятельности женских сетей и организаций в рамках системы Организации Объединенных Наций и посредством расширения учебных программ по гендерной проблематике во всех департаментах, управлениях и местах службы. В пункте 6(f) Ассамблея также просила Генерального секретаря продолжить укрепление директивных мер по борьбе с притеснениями, в том числе с сексуальными домогательствами, путем обеспечения всестороннего осуществления руководящих принципов для их применения в Центральных учреждениях и на местах, в том числе в рамках операций по поддержанию мира.

6. Учитывая, что открытие сорок шестой сессии Комиссии по положению женщин отделяет от пятидесят шестой сессии Генеральной Ассамблеи короткий промежуток времени, в настоящем докладе приводится обновленная информация, содержащаяся в докладах Генерального секретаря об улучшении положения женщин в системе Организации Объединенных Наций (A/56/472) и о составе Секретариата (A/56/512). В него включены самые последние статистические данные о представленности женщин и мужчин в Секретариате (по состоянию на 30 ноября 2001 года), а также информация о программе работы на 2002 год.

## **II. Обновленные статистические данные**

### **Соотношение мужчин и женщин в Секретариате Организации Объединенных Наций на должностях категории специалистов и выше**

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 данные, касающиеся а) сотрудников на должностях, подлежащих географическому распределению; б) сотрудников на должностях, требующих специальной языковой подготовки; в) сотрудников на должностях, связанных с операциями по поддержанию мира, или должностях, финансируемых по вспомогательному счету для операций по поддержанию мира; и d) сотрудников, имеющих назначения, которые предусматривают работу только в конкретном управлении, миссии, фонде или программе. На последние три группы сотрудников не распространяется система желательных квот, которые применяются в качестве одного из руководящих принципов для оценки сравнительной представленности граждан каждого государства-члена. Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше в более малочисленной группе сотрудников на должностях, подлежащих географическому распределению, представлено в таблице 2.

### **Сотрудники на должностях, подлежащих географическому распределению**

8. С 1 января 2001 года доля женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, увеличилась незначительно — с 39,9 процента до 40,4 процента (см. таблицу 3). По состоянию на 30 ноября 2001 года женщины занимали 989 из в общей сложности 2447 должностей, подлежащих географическому распределению, в то время как по состоянию на 31 декабря 2000 года из 2400 сотрудников, работавших на таких должностях, женщин было 957. За этот период доля женщин на должностях руководящего и директивного уровней (Д-1 и выше), подлежащих географическому распределению, увеличилась незначительно — с 32,8 процента до 33,2 процента. За последний год прогресс в деле обеспечения большей представленности женщин на должностях этих уровней замедлился ввиду увеличения представленности мужчин на должностях уровня Д-1. Хотя число женщин на должностях уровня Д-1 увеличилось с 78 в декабре 2000 года до 85 в ноябре 2001 года, доля женщин на должностях этого уровня снизилась с 39 процентов до 38,1 процента из-за увеличения числа мужчин на должностях этого уровня.

## Сотрудники, имеющие назначения сроком на один год и более

9. В более многочисленной группе сотрудников, имеющих назначения сроком на один год и более, доля женщин снизилась с 35,5 процента в декабре 2000 года до 34,6 процента в июне 2001 года. По состоянию на 30 ноября 2001 года доля женщин не изменилась и оставалась на уровне 34,6 процента (см. таблицу 4). Такое сокращение почти на один процентный пункт за последний год последовало за сокращением на 1,3 процентных пункта в 2000 году (с 36,8 процента до 35,5 процента).

10. Это сокращение обусловлено, главным образом, значительным увеличением числа сотрудников, имеющих назначения сроком на один год и более, которые были направлены в миссии по поддержанию мира и другие специальные миссии в период с 1 января 2000 года по 30 июня 2001 года (см. таблицу 5). За этот период число сотрудников, получивших назначения сроком на один год и более для работы в миротворческих миссиях, увеличилось с 383 до 1415 человек. Из общего числа дополнительных должностей этой категории, составившего 1032 человека, 790 (76,6 процента) человек были мужчинами и 242 (23,4 процента) — женщинами.

11. С 30 июня 2001 года произошло незначительное уменьшение численности группы сотрудников, имеющих назначения сроком на один год и более для работы в миротворческих миссиях: с 1415 до 1378 человек. По состоянию на 30 ноября 2001 года доля женщин в этой группе сотрудников составляла 24,3 процента<sup>1</sup>. Из 91 сотрудника на должностях уровня Д-1 и выше в миротворческих миссиях женщин было лишь 6 человек (6,6 процента), причем все они занимали должности уровня Д-1.

12. С июня 1998 года, когда впервые были представлены статистические данные с разбивкой по признаку пола по более многочисленной группе сотрудников, имеющих назначения сроком на один год и более, наиболее значительное увеличение доли женщин было отмечено на уровне Д-1 (см. таблицу 6). Число женщин на должностях этого уровня увеличилось с 65 в июне 1998 года до 89 в декабре 2000 года, т.е. с 23,7 процента до 30,3 процента. Однако за последний год прогресс в этом направлении замедлился. Хотя число женщин на должностях уровня Д-1 увеличилось в ноябре 2001 года с 89 до 97, доля женщин на должностях этого уровня сни-

зилась до 29,6 процента в результате значительно большего увеличения числа мужчин на должностях этого уровня. С декабря 2000 года доля женщин на должностях руководящего и директивного уровней (Д-1 и выше) увеличилась весьма незначительно — всего лишь с 24,6 до 24,7 процента по состоянию на 30 ноября 2001 года.

13. В докладе Генерального секретаря 1999 года о составе Секретариата (А/54/279 и Сог.1) был изложен прогноз Управления людских ресурсов, согласно которому Секретариат достигнет равного соотношения между мужчинами и женщинами на должностях категории специалистов и выше лишь к 2012 году (см. пункт 46). В основе этого прогноза лежало предположение, что представленность женщин будет повышаться устойчивыми темпами порядка 1 процента в год. С учетом того, что за последние два года уровень представленности женщин снизился на 2,2 процентных пункта, такой прогноз уже не актуален. Хотя данное снижение уровня представленности женщин связано с расширением операций по поддержанию мира, для которых оказалось весьма сложным выявить и набрать достаточное количество кандидатов из числа женщин, обладающих нужной квалификацией, прогресс в расширении представленности женщин в оставшихся департаментах и управлениях Секретариата за последний год также замедлился. Если число сотрудников, работающих в миссиях по поддержанию мира, исключить из состава группы сотрудников, имеющих назначения сроком на один год или более, то показатели представленности женщин изменились незначительно: с 38,1 процента в декабре 2000 года до 38 процентов в ноябре 2001 года.

14. Как указывается в последнем докладе Генерального секретаря Генеральной Ассамблее об улучшении положения женщин в системе Организации Объединенных Наций (А/56/472), принимаются меры по обеспечению более систематического внимания гендерным вопросам при укомплектовании персоналом миротворческих операций. Хотя создание централизованного списка гражданских кандидатов в системах Интранет/Интернет и выработка стратегических руководящих принципов улучшения гендерного баланса и географического распределения являются важными элементами глобальной стратегии Генерального секретаря по подбору и расстановке кадров для операций по поддержанию мира, для успешного осуществления

этих инициатив от Секретариата потребуются принятие решительных мер для расширения круга источников, из которых могут набираться кандидаты-женщины, обладающие необходимой квалификацией. Важнейшее значение при осуществлении этих действий будут иметь также приверженность и активная поддержка со стороны государств-членов.

### **Женщины на должностях категории общего обслуживания и смежных категорий**

15. Большинство сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий составляют женщины (4124 женщины по сравнению с 2814 мужчинами). Однако, хотя женщины составляют 62,6 процента от числа сотрудников категории общего обслуживания (4090 женщин из в общей сложности 6532 сотрудников), они недопредставлены в категориях службы охраны и разнорабочих, где составляют, соответственно, 8,5 процента (17 женщин из 200 сотрудников) и 3,1 процента (6 женщин из 191 сотрудника).

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

16. Во исполнение просьбы Генеральной Ассамблеи, изложенной в ее резолюции 55/69 от 4 декабря 2000 года, Ассамблее были представлены 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 (см. A/56/472). Статистические данные были предоставлены секретариатом Комитета, в то время именовавшегося Административным комитетом по координации (АКК), а теперь именуемого Координационным советом старших руководителей системы Организации Объединенных Наций (КССР), который ежегодно публикует статистические данные о персонале организаций системы Организации Объединенных Наций. Секретариат КССР в настоящее время осуществляет проверку достоверности статистических данных о персонале

организаций по состоянию на 1 января 2001 года с целью их опубликования весной 2002 года. Статистические данные о соотношении мужчин и женщин во всех организациях общей системы Организации Объединенных Наций по состоянию на 1 января 2001 года будут также включены в доклад Генерального секретаря Ассамблее на ее пятьдесят седьмой сессии.

### **III. Прогресс в достижении целей обеспечения равного соотношения мужчин и женщин при укомплектовании штатов организаций системы Организации Объединенных Наций**

17. Генеральный секретарь ежегодно представляет Генеральной Ассамблее, Комиссии по положению женщин и Экономическому и Социальному Совету доклады о прогрессе, достигнутом в осуществлении Пекинской декларации и Платформы действий, которые были приняты в ходе состоявшейся в 1995 году четвертой Всемирной конференции по положению женщин<sup>2</sup>, и итогового документа двадцать третьей специальной сессии Генеральной Ассамблеи под названием «Женщины в 2000 году: равенство между мужчинами и женщинами, развитие и мир в XXI веке»<sup>3</sup>. Самый последний доклад (E/CN.6/2002/2) Комиссия рассматривает на своей нынешней сессии. Поскольку в докладе, главным образом, обсуждается прогресс, достигнутый в деле внедрения гендерного подхода в рамках системы Организации Объединенных Наций, ниже приводится информация о прогрессе, достигнутом в осуществлении стратегий, нацеленных на обеспечение равного соотношения мужчин и женщин при укомплектовании штатов отдельных организаций и управлении ими.

18. Большинство организаций Организации Объединенных Наций установили целевые показатели улучшения представленности женщин на должностях категории специалистов и выше.

- В 2001 году Международная организация гражданской авиации (ИКАО) установила на период 2001–2010 годов минимальный целевой показатель, предусматривающий увеличение

представленности женщин не менее чем на 1 процент в год. Генеральный секретарь этой организации просил сотрудников ее региональных отделений продолжать усилия по выявлению кандидатур женщин, имеющих надлежащую квалификацию. Кроме того, специальная работа проводится сектором ИКАО по кадровым вопросам, который выявляет кандидатов-женщин в составе национальных управлений гражданской авиации и из числа женщин, принимающих участие в совещаниях ИКАО;

- Всемирная организация интеллектуальной собственности (ВОИС) сообщила о прогрессе, достигнутом в области улучшения представленности женщин на должностях директивного уровня: в 2001 году одна женщина была назначена заместителем Генерального директора и еще две женщины были повышены в должности до уровня Д-2;
- Генеральный директор Международного агентства по атомной энергии (МАГАТЭ) в сентябре 2001 года представил Генеральной конференции МАГАТЭ свой отчет за двухгодичный период, посвященный положению женщин в Секретариате (GOV/2001/39-GC(45)/22), в котором сообщил о тех препятствиях, с которыми Агентство сталкивается в своей работе по улучшению положения женщин, и просил государства-члены оказать активную поддержку в наборе кандидатов-женщин;
- в ноябре 2001 года Группа Организации Объединенных Наций по вопросам развития, в которую входят основные программы, фонды и учреждения Организации Объединенных Наций, а также департаменты Секретариата, приняла решение при отборе женщин и далее ориентироваться на целевой показатель достижения равной представленности женщин и мужчин во всех организациях — членах Группы и подтвердила принцип, предусматривающий, что 50 процентов кандидатов, предлагаемых организациями-членами для прохождения экзамена на проверку компетентности для работы в должности координатора-резидента, должны быть женщинами;

- за последний год Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) удвоила свои усилия, направленные на достижение гендерного баланса при укомплектовании штатов Организации: женщины составили 29 человек из 56 сотрудников (51,8 процента), включенных в 2001 году в реестр потенциальных кандидатов на замещение должностей уровней С-2–Д-1, и 10 человек из 19 сотрудников (52,6 процента), которые были набраны через Программу развития навыков руководства, осуществляемую ПРООН в интересах молодых сотрудников категории специалистов, занимающихся вопросами развития. По состоянию на 30 сентября 2001 года из 115 должностей представителей-резидентов ПРООН и координаторов-резидентов Организации Объединенных Наций 27 занимали женщины (23,5 процента).

#### IV. Программа работы на 2002 год

19. В 2002 году приоритетное внимание будет уделяться разработке стратегий, направленных на увеличение числа кандидатов-женщин на замещение вакантных должностей в Секретариате, в том числе в миротворческих и других специальных миссиях. Особое внимание будет уделяться выявлению кандидатур женщин в государствах-членах, которые не представлены или недопредставлены в Секретариате, а также по специальностям, где женщины недопредставлены. Канцелярия Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин будет в тесном сотрудничестве с Департаментом операций по поддержанию мира и Управлением людских ресурсов работать над подготовкой руководящих принципов, призванных обеспечить надлежащий учет необходимости соблюдения гендерного баланса и справедливого географического распределения в критериях отбора.

20. В соответствии с планами действий Управления людских ресурсов на 2001–2002 годы руководители департаментов и управлений наметили цели по отбору кандидатов-женщин в течение периода реализации плана. В предстоящем году Управление людских ресурсов и Канцелярия Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин проведут оценку выполнения де-

партаментами и управлениями поставленных целей в 2001 году. С учетом уменьшения представленности женщин на должностях уровня Д-1 особое внимание будет уделяться увеличению числа женщин, занимающих должности этого уровня. Кроме того, внимание будет уделяться и выявлению возможных причин, лежащих в основе уменьшения представленности женщин на должностях этого уровня. Информация о результатах работы отдельных департаментов в этой области будет включена в доклад Генерального секретаря Генеральной Ассамблеи на ее пятьдесят седьмой сессии.

21. В предстоящем году приоритетное внимание будет также уделяться повышению эффективности и рационализации стратегий Организации Объединенных Наций, направленных на предупреждение случаев притеснений, включая сексуальные домогательства, и решение связанных с этим проблем. Эти стратегии находятся на рассмотрении межведомственной рабочей группы, учрежденной в июне 2001 года Специальным советником по гендерным вопросам и улучшению положения женщин. К числу других элементов стратегии Генерального секретаря по достижению равенства между мужчинами и женщинами, которая будет проводиться в жизнь в предстоящем году, относятся различные меры по повышению эффективности политики, направленной на достижение сбалансированного сочетания работы и личной жизни. Управление людских ресурсов проведет среди персонала Секретариата во всех местах службы обследование с целью сбора информации об условиях труда/жизни, имеющих наибольшее значение для сотрудников. Результаты этого обследования будут проанализированы в целях улучшения условий труда/быта персонала.

### Примечания

<sup>1</sup> Представляя статистические данные о 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 2001 года в миротворческих и других специальных миссиях работало в общей сложности 1894 сотрудника категории специалистов и выше. Из них 516 человек (27,2 процента) имели назначения сроком менее одного года. Из общего штата сотрудников, имеющих назначения сроком менее одного года, 140 человек (27,1 процента) были

женщины. Женщины составляют 25,1 процента от общего числа сотрудников категории специалистов и выше, работающих в миссиях.

<sup>2</sup> Доклад четвертой Всемирной конференции по положению женщин, Пекин, 4–15 сентября 1995 года (издание Организации Объединенных Наций, в продаже под № R.96.IV.13), глава I, резолюция 1, приложения I и II.

<sup>3</sup> См. резолюцию S-23/3, приложение.

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 2001 года**

Департамент/ управление	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Доля женщин (в про- центах)		
	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
ФМПООН					1				1	1	1	4								3	5	8	62,5
ДУ	1				2		3	2	4	7	3	4	2	2	1	3				16	18	34	52,9
ДУ/УППБС			1		4		2	3	8	8	15	20	15	16	5	8				50	55	105	52,4
ДОИ					5	1	7	8	22	13	31	33	31	43	19	20				115	118	233	50,6
ДУ/УЛР				1	1	2	3	1	6	9	14	10	7	7	4	3				35	33	68	48,5
ДЭСВ	1		1	1	7	2	16	14	31	25	35	42	26	21	16	18				133	123	256	48,0
УПВ	1		1		2	1	4	3	12	5	12	8	9	13	5	11				46	41	87	47,1
МО					2		3		1	2		2	1	2						7	6	13	46,2
УВКПЧ		1	1		2		1	3	7	7	18	6	14	17	6	8				49	42	91	46,2
АКГС	1	1	1	1	3	3	4	2	6	1	5	3	3	6		1				23	18	41	43,9
ДДГАКО	1		1		3		7	7	62	41	130	82	112	91	10	10				326	231	557	41,5
ККООН			1		2		4		4	3	7	7	41	20	14	21	1			74	51	125	40,8
УКНПП	1				1	1	12	2	23	5	25	14	12	19	3	11				77	52	129	40,3
КСППДВК	1										1	1	1	1						3	2	5	40,0
УПООНИ	1				1		1		2	1	3	3	3	2	1	2				12	8	20	40,0
УКГД	1				3	1	5		11	4	10	5	10	10	2	7				42	27	69	39,1
УСВН	1					1	2	2	7	3	22	12	10	6	5	6				47	30	77	39,0
ЭСКЗА		1				1	5	2	17	3	22	6	8	13	3	6				55	32	87	36,8
ЭКЛАК	1				1		5	6	15	5	32	16	22	16	18	11				94	54	148	36,5
ЮНОВ					1	1	2	2	10	8	31	14	15	9	4	2				63	36	99	36,4
ЮНОГ	1					2	8	2	29	25	85	45	79	37	9	9				211	120	331	36,3
ЮНОН						2			3		25	9	17	15	9	7				56	31	87	35,6
ДПВ	2		3		7	2	8	6	14	12	19	8	11	8	6	3	1			71	39	110	35,5
ДВР	1				2		1	1	4	4	4	2	4	1	1	1				17	9	26	34,6
ККООНВБ							1	2			2	1								4	2	6	33,3

Департамент/ управление	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Доля женщин (в про- центах)	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		Всего
ЮНЕП	1		1		9	1	31	6	39	9	68	27	50	35	10	15		1	209	94	303	31,0
ЮНКТАД	1		1		2		11	2	33	8	32	13	32	25	17	10			129	58	187	31,0
ЭСКАТО	1					1	9	2	18	5	38	11	31	14	11	15			108	48	156	30,8
ДОПМ	2		2		3		7	2	14	8	79	23	57	33	4	8			168	74	242	30,6
ЭКА	1					1	12	2	27	5	29	18	36	17	11	5			116	48	164	29,3
ЕЭК					1		4	3	16	5	23	6	17	8	6	5			67	27	94	28,7
ЦНПООН				1			3	1	7	3	14	4	13	3	4	4			41	16	57	28,1
ДУ/УЦВО			1		2		6	2	16	3	21	10	26	7	9	6			81	28	109	25,7
ДОПМ/ОУПОМТО	8		18		20		39	6	107	13	325	78	362	128	157	92	7	18	1 043	335	1 378	24,3
ЮНМОВИК	1						4	3	13	1	11	1	6	3					35	8	43	18,6
<b>Всего</b>	<b>30</b>	<b>3</b>	<b>33</b>	<b>4</b>	<b>87</b>	<b>21</b>	<b>231</b>	<b>97</b>	<b>592</b>	<b>252</b>	<b>1 192</b>	<b>548</b>	<b>1 083</b>	<b>649</b>	<b>370</b>	<b>328</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>3 627</b>	<b>1 921</b>	<b>5 548</b>	<b>34,6</b>

Источник: Human Resources Planning and Management Information System Service.

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 2001 года**

Департамент/ управление	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Доля женщин (в про- центах)	
	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
ЮНМОВИК							1	1						1					1	2	3	66,7
МО					1				1	1				2					2	3	5	60,0
ДОПМ	1		2		2		3	2	5	7	15	16	8	14	3	8			39	47	86	54,7
ДУ	1				2		3	2	3	7	2	3	2	2	1	2			14	16	30	53,3
ДУ/УППБС			1		4		2	2	7	8	13	18	11	13	5	7			43	48	91	52,7
ДУ/УЛР				1	1	2	3	1	5	9	13	10	6	7	4	3			32	33	65	50,8
ДОИ					5	1	7	8	22	13	31	32	30	41	19	19			114	114	228	50,0
ФМПООН					1				1	1		1							2	2	4	50,0
ДЭСВ	1		1	1	7	2	16	14	31	25	35	42	26	20	15	18			132	122	254	48,0
УВКПЧ		1	1		1		1	3	6	5	16	6	12	16	5	7			42	38	80	47,5
ДДГАКО	1		1		3		7	7	7	5	6	6	4	7	1	1			30	26	56	46,4
УКГД	1		1		2	1	4	3	11	5	10	6	9	10	5	11			43	36	79	45,6
УПВ	1				2		2	1	1	3	3	2	1	1		1			10	8	18	44,4
ЮНЕП	1				2	1	5		9	4	5	4	7	9	2	6			31	24	55	43,6
АКГС	1	1		1	2	3	4	2	5	1	4	1	1	4					17	13	30	43,3
ДОПМ/ОУПОМТО							4	3	8	1	8	7	12	10	4	3			36	24	60	40,0
УПООНИ	1								1	1			1	1					3	2	5	40,0
УСВН	1						1	2	6	3	16	9	9	5	4	5			37	24	61	39,3
ДПВ	1		2		5	2	8	6	11	9	16	8	8	7	3	3			54	35	89	39,3
ЮНОГ	1					1	7	2	7	4	14	9	18	13	7	6			54	35	89	39,3
ЮНОН							1		2		4	4	4	2	2	2			13	8	21	38,1
УКНПП	1				1		3	1	13		14	10	8	8	1	6			41	25	66	37,9
ЭСКЗА		1				1	5	2	17	3	19	5	6	11	3	6			50	29	79	36,7
ДВР	1				2		1	1	4	4	4	2	4	1	1	1			17	9	26	34,6
ЭКЛАК	1				1		5	6	14	5	30	14	21	13	17	9			89	47	136	34,6

Департамент/ управление	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого			Доля женщин (в про- центах)	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	Всего		
ЮНОВ					1	1	2	2	8	2	7	3	4	5	3					25	13	38	34,2
ЭСКАТО	1					1	9	2	16	5	33	9	24	13	9	15			92	45	137	32,8	
ЮНКТАД	1		1		2		11	2	33	8	32	13	31	24	17	10			128	57	185	30,8	
ЦНПООН				1			2	1	3	1	10	4	7	1	1	2			23	10	33	30,3	
ЭКА	1					1	12	2	27	5	26	16	30	16	9	4			105	44	149	29,5	
ЕЭК					1		4	3	16	5	23	6	17	5	6	5			67	24	91	26,4	
ДУ/УЦВО			1		2		5	2	12	3	18	8	18	4	9	6			65	23	88	26,1	
ККООНВБ							1	2		1									3	1	4	25,0	
ККООН			1		1		1												3		3		
КСППДВК																							
<b>Всего</b>	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>51</b>	<b>17</b>	<b>138</b>	<b>85</b>	<b>316</b>	<b>153</b>	<b>428</b>	<b>274</b>	<b>339</b>	<b>287</b>	<b>156</b>	<b>166</b>			<b>1 458</b>	<b>989</b>	<b>2 447</b>	<b>40,4</b>	

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 2000 года, 30 июня 2001 года и 30 ноября 2001 года**

Класс должности	31 декабря 2000 года			30 июня 2001 года			30 ноября 2001 года		
	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)
ЗГС	19	3	13,6	19	4	17,4	18	3	14,3
ПГС	14	4	22,2	13	4	23,5	12	4	25,0
Д-2	54	17	23,9	56	17	23,3	51	17	25,0
Д-1	122	78	39,0	132	82	28,3	138	85	38,1
С-5	308	152	33,0	312	149	32,3	316	153	32,6
С-4	418	246	37,0	422	266	38,7	428	274	39,0
С-3	333	288	46,4	347	286	45,2	339	287	45,8
С-2	175	169	49,1	161	175	52,1	156	166	51,6
С-1	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Всего</b>	<b>1 443</b>	<b>957</b>	<b>39,9</b>	<b>1 462</b>	<b>983</b>	<b>40,2</b>	<b>1 458</b>	<b>989</b>	<b>40,4</b>

Таблица 4  
**Сопоставление соотношений мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше со сроком назначения на один год и более по состоянию на 31 декабря 2000 года, 30 июня 2001 года и 30 ноября 2001 года**

Класс должности	31 декабря 2000 года			30 июня 2001 года			30 ноября 2001 года		
	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)
ЗГС	32	3	8,6	30	4	11,8	30	3	9,1
ПГС	30	4	11,8	33	4	10,8	33	4	10,8
Д-2	89	20	18,3	92	20	17,9	87	21	19,4
Д-1	205	89	30,3	225	97	30,1	231	97	29,6
С-5	543	244	31,0	582	244	29,5	592	252	29,9
С-4	1 075	500	31,7	1 175	538	31,4	1 192	548	31,5
С-3	937	613	39,5	1 072	628	36,9	1 083	649	37,5
С-2	331	305	48,0	380	351	48,0	370	328	47,0
С-1	7	7	50,0	13	20	60,6	9	19	67,9
<b>Всего</b>	<b>3 249</b>	<b>1 785</b>	<b>35,5</b>	<b>3 602</b>	<b>1 906</b>	<b>34,6</b>	<b>3 627</b>	<b>1 921</b>	<b>34,6</b>

Источник: Human Resources Planning and Management Information System Service.

Таблица 5  
Сопоставление соотношений мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше со сроком назначения на один год и более, прикомандированных к миротворческим и другим специальным миссиям (ДОПМ/ОУПОМТО), по состоянию на 1 января 2000 года, 30 июня 2001 года и 30 ноября 2001 года

Класс должности	1 января 2000 года			30 июня 2001 года			30 ноября 2001 года		
	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)
ЗГС	4	–	0,0	8	–	0,0	8	–	0,0
ПГС	7	–	0,0	17	–	0,0	18	–	0,0
Д-2	8	1	11,1	21	–	0,0	20	–	0,0
Д-1	18	1	5,3	38	7	15,6	39	6	13,3
С-5	39	4	9,3	107	12	10,1	107	13	10,8
С-4	72	20	21,7	342	87	20,3	325	78	19,4
С-3	87	44	33,6	358	124	25,7	362	128	26,1
С-2	38	35	47,9	163	102	38,5	157	92	36,9
С-1	2	3	60,0	11	18	62,1	7	18	72,0
<b>Всего</b>	<b>275</b>	<b>108</b>	<b>28,2</b>	<b>1 065</b>	<b>350</b>	<b>24,7</b>	<b>1 043</b>	<b>335</b>	<b>24,3</b>

Таблица 6  
Сопоставление соотношений мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше со сроком назначения на один год и более в Секретариате Организации Объединенных Наций по состоянию на 30 июня 1998 года, 31 декабря 1999 года и 30 ноября 2001 года

Класс должности	30 июня 1998 года			31 декабря 1999 года			30 ноября 2001 года		
	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)
ЗГС	24	3	11,1	25	2	7,4	30	3	9,1
ПГС	20	3	13,0	22	3	12,0	33	4	10,8
Д-2	78	18	18,8	75	21	21,9	87	21	19,4
Д-1	209	65	23,7	194	77	28,4	231	97	29,6
С-5	483	200	29,3	498	230	31,6	592	252	29,9
С-4	868	414	32,3	883	456	34,1	1 192	548	31,5
С-3	737	480	39,4	783	526	40,2	1 083	649	37,5
С-2	299	249	45,4	257	275	51,7	370	328	47,0
С-1	5	9	64,3	2	6	75,0	9	19	67,9
<b>Всего</b>	<b>2 723</b>	<b>1 441</b>	<b>34,6</b>	<b>2 739</b>	<b>1 596</b>	<b>36,8</b>	<b>3 627</b>	<b>1 921</b>	<b>34,6</b>

Источник: Human Resources Planning and Management Information System Service.