

**Комиссия по положению женщин****Сорок седьмая сессия**

3–14 марта 2003 года

Пункт 3(а) предварительной повестки дня*

Последующая деятельность по итогам четвертой Всемирной конференции по положению женщин и специальной сессии Генеральной Ассамблеи по теме «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*

Настоящий доклад подготовлен во исполнение резолюции 57/180 Генеральной Ассамблеи от 18 декабря 2002 года, в которой Ассамблея настоятельно призвала Генерального секретаря удвоить свои усилия, добиваясь значительного продвижения к цели обеспечения равного численного соотношения полов на должностях всех категорий в системе Организации Объединенных Наций. В нем приводится самая последняя информация, дополняющая данные, содержащиеся в докладе Генерального секретаря Генеральной Ассамблее об улучшении положения женщин в системе Организации Объединенных Наций (A/57/447), и делается акцент на проблемах и возможностях, связанных с достижением цели обеспечения равного соотношения между женщинами и мужчинами в системе Организации Объединенных Наций в контексте дальнейшего укрепления Организации Объединенных Наций. Доклад позволяет сделать вы-

* E/CN.6/2003/1.

** Документ был представлен конференционным службам без объяснения, требуемого согласно пункту 8 резолюции 53/208 В Генеральной Ассамблеи, в котором Ассамблея постановила, что в случае несвоевременного представления доклада в примечании к документу следует указывать причины этого.

вод о том, что, хотя в Секретариате удалось добиться определенного прогресса в деле достижения цели обеспечения равной представленности мужчин и женщин, увеличение в этом году на 0,4 процента (до 35 процентов) доли женщин, имеющих назначения сроком на один год и более, и на 0,8 процента (до 41 процента) доли женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, свидетельствует об отставании этих показателей от среднегодового роста соответствующих показателей в прошлые годы. На уровне системы Организации Объединенных Наций общее увеличение доли женщин на должностях сотрудников категории специалистов и выше также было незначительным — 0,4 процента. Кроме того, в докладе перечисляются меры, призванные обеспечить ускоренное осуществление мероприятий по улучшению положения женщин в Секретариате Организации Объединенных Наций и достижение цели равной представленности мужчин и женщин в системе Организации Объединенных Наций.

Содержание

	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
I. Введение	1–2	4
II. Последние статистические данные	3–19	4
A. Показатель представленности женщин на должностях категории специалистов и выше в 2002 году по сравнению с 2001 годом	4–9	4
B. Показатель представленности женщин на старших директивных должностях	10–12	5
C. Показатель представленности женщин на должностях сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий	13–14	6
D. Операции в пользу мира	15–19	6
III. Последняя информация о практической реализации целей обеспечения равной представленности полов в штатном расписании	20–37	7
A. Секретариат Организации Объединенных Наций	20–30	7
B. Прогресс, достигнутый в системе Организации Объединенных Наций ..	31–37	10
IV. Выводы и последующая деятельность	38–49	12
A. Дальнейший анализ возможных причин медленного продвижения по службе	41	13
B. Политика в отношении работы/жизни	42	13
C. Политика в отношении домогательств, включая сексуальные домогательства	43	14
D. Механизмы наблюдения за прогрессом в деле достижения общих целей и промежуточных показателей, указанных в планах действий в отношении людских ресурсов	44	14
E. Увеличение доли женщин, назначаемых на должности высокого уровня в Секретариате	45	14
F. Роль государств-членов и неправительственных организаций в поиске кандидатов-женщин	46	15
G. Сети для поиска кандидатов-женщин	47	15
H. Возможности для развития карьеры сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий	48–49	15

I. Введение

1. На своей пятьдесят седьмой сессии в резолюции 57/180 от 18 декабря 2002 года об улучшении положения женщин в системе Организации Объединенных Наций Генеральная Ассамблея вновь подтвердила, в частности, цель безотлагательного обеспечения равного численного соотношения полов на должностях всех категорий в системе Организации Объединенных Наций, особенно на должностях руководящего и директивного уровней, и выразила сожаление по поводу того, что цель обеспечения к концу 2000 года равного численного соотношения полов не была достигнута. Ассамблея настоятельно призвала Генерального секретаря удвоить свои усилия, с тем чтобы добиться в ближайшем будущем значительного продвижения к этой цели. Ассамблея также просила Генерального секретаря представить Комиссии по положению женщин на ее сорок седьмой сессии доклад об осуществлении резолюции 57/180, содержащий, в частности, последние статистические данные о численности и процентной доле женщин во всех организационных подразделениях и на всех уровнях системы Организации Объединенных Наций.

2. В настоящем докладе кратко излагается информация, содержащаяся в докладах Генерального секретаря об улучшении положения женщин в системе Организации Объединенных Наций (A/57/447) и о составе Секретариата (A/57/414). Там, где это возможно, в докладе приводятся обновленные статистические данные, охватывающие еще пять месяцев за период с 1 июля 2002 года по 30 ноября 2002 года, и его следует рассматривать совместно с двумя вышеупомянутыми докладами.

II. Последние статистические данные

3. Приведенные ниже статистические данные охватывают период с 1 июля 2001 года по 30 июня 2002 года и взяты из доклада Генерального секретаря об улучшении положения женщин в системе Организации Объединенных Наций (A/57/447, таблицы 1, 2, 3 и 4).

A. Показатель представленности женщин на должностях категории специалистов и выше в 2002 году по сравнению с 2001 годом

1. Общий показатель

4. Женщины составляют 35 процентов более широкой категории сотрудников, имеющих назначения сроком на один год и более (2005 из 5733 человек), что на 0,4 процента больше по сравнению с 2001 годом.

5. В более узкой категории специалистов на должностях, подлежащих географическому распределению, женщины составляют более 41 процента сотрудников (1022 из 2492 человек). Это соответствует увеличению их доли на 0,8 процента.

2. Назначения

6. Хотя целевой показатель набора женщин, имеющих назначения сроком на один год и более, составляет 50 процентов, в 2002 году на долю женщин при-

шло лишь 33,2 процента всех назначений, что означает сокращение их общей доли по сравнению с 2001 годом на 7,5 процента. Это сокращение особенно заметно на должностях уровней С-4 (22,7 процента), С-5 (12,1 процента), Д-1 (19,2 процента) и Д-2 (21,4 процента). Сокращение доли женщин на должностях уровня С-4 было особенно значительным (9,4 процента): по сравнению с 2001 годом, когда она составляла 32,1 процента, в 2002 году она составила 22,7 процента. Целевой показатель 50-процентного соотношения между мужчинами и женщинами был достигнут лишь на уровне должностей класса С-2.

7. Женщины составили 59 процентов (36 из 61 человека) среди лиц, получивших назначения по результатам национальных конкурсных экзаменов, и 55,8 процента (19 из 34 человек) из числа успешно сдавших языковые экзамены.

8. Двенадцать женщин и 10 мужчин были переведены по результатам соответствующих экзаменов из категории общего обслуживания в категорию специалистов и назначены на должности уровней С-2/3.

3. Повышение в должности

9. Женщины составили 44,1 процента лиц, получивших повышение в должности в рамках более широкой категории в 2002 году. Это означает сокращение их доли по сравнению с 2001 годом на 3 процента. На должностях ключевых уровней С-3 и С-4 их доля сократилась, соответственно, с 53,8 процента до 46,7 процента и с 51,3 процента до 39,8 процента. На всех других уровнях отмечалось незначительное увеличение доли женщин.

В. Показатель представленности женщин на старших директивных должностях

10. На уровне заместителя Генерального секретаря доля женщин составила 10,5 процента (из 38 человек — 4 женщины), что на 1,3 процента меньше, чем в 2001 году. На уровне помощника Генерального секретаря доля женщин составила 10,2 процента (4 — из 39 человек), что также меньше на 0,6 процента по сравнению с предыдущим отчетным периодом.

11. Из четырех женщин — заместителей Генерального секретаря, о которых говорилось в пункте 10 выше, две являются исполнительными секретарями Экономической и социальной комиссии для Западной Азии (ЭСКЗА) и Европейской экономической комиссии (ЕЭК) и являются соответственно двумя из пяти руководителей региональных комиссий. Женщины являются заместителями руководителей трех из этих пяти комиссий — ЭСКЗА, Экономической комиссии для Африки (ЭКА) и Экономической и социальной комиссии для Азии и Тихого океана (ЭСКАТО).

12. В целом в Секретариате на уровне Д-1 и выше доля женщин составляет 24,7 процента. Однако на уровне Д-2 их доля значительно — на 4,4 процента — увеличилась и составила 22,3 процента.

С. Показатель представленности женщин на должностях сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий

13. Женщины составляют 61,9 процента сотрудников категории общего обслуживания (4277 и 6694 человек); однако они недопредставлены на должностях категории службы охраны и разнорабочих, где они составляют соответственно 9,3 процента (19 из 205 сотрудников) и 3,5 процента (6 из 190 сотрудников).

14. Из 546 сотрудников, получивших повышение в должности, женщины составили 63,6 процента. Всего лишь 17 сотрудников (14 женщин и трое мужчин) были переведены в связи с повышением в должности из одного департамента или управления в другие.

Д. Операции в пользу мира

15. Резолюция 1325 (2000) Совета Безопасности от 31 октября 2000 года и то особое внимание, которое Специальный комитет по операциям по поддержанию мира уделяет вопросам набора и назначения на должности большего числа женщин, придали новый импульс усилиям Генерального секретаря, направленным на обеспечение участия женщин на равноправной основе в осуществлении операций в пользу мира. Ниже приводится статистическая информация об операциях в пользу мира, которая составлена на основе базы данных Департамента операций по поддержанию мира и включает сведения о женщинах на должностях категории специалистов и выше, назначенных в соответствии с правилами о персонале серии 100 и 300 на должности, финансируемые из бюджета операций по поддержанию мира, по состоянию на 30 июня 2002 года.

16. Таким образом, женщины составляют лишь 24 процента сотрудников категории специалистов (345 человек от общего числа сотрудников (1437 человек)). Женщины составляют более 30 процентов сотрудников категории специалистов менее чем в четверти миротворческих миссий общим числом 28. В шести миссиях на должностях категории специалистов женщины не представлены.

17. В число примерно 50 специальных представителей Генерального секретаря или специальных посланников по вопросам оказания поддержки в проведении миротворческих операций входит лишь одна женщина — Специальный представитель Генерального секретаря в Миссии Организации Объединенных Наций по наблюдению в Грузии (МООННГ). Три женщины занимают пост заместителей руководителей миротворческих миссий: МООННГ, Миссии Организации Объединенных Наций в Демократической Республике Конго (МООНДРК) и Миссии Организации Объединенных Наций по контролю за соблюдением прав человека в Гватемале (МИНУГУА).

18. На уровне Д-1 и выше доля женщин составляет лишь 4,2 процента (четыре из 92 сотрудников). А в составе 24 из 28 миротворческих миссий женщины на должностях такого уровня не представлены.

Общая оценка

19. Несмотря на определенный прогресс, достигнутый в рассматриваемый период в деле достижения равной представленности мужчин и женщин в Секретариате Организации Объединенных Наций, показатель увеличения доли женщин, составивший в этом году 0,4 процента, оказался значительно ниже среднегодовых показателей увеличения доли женщин в последние годы. Более того, на уровне департаментов за период с 1 июля 2001 года по 30 июня 2002 года не было отмечено каких-либо серьезных достижений в этой области. Из рассмотренных 24 департаментов и управлений цель обеспечения равной представленности женщин была выполнена или перевыполнена четверть (Управлением людских ресурсов, Департаментом по вопросам управления, Управлением по планированию программ, бюджету и счетам и Департаментом общественной информации); в четырех других (Европейской экономической комиссии, Управлении централизованного вспомогательного обслуживания, Департамента операций по поддержанию мира/Отделе управления полевыми операциями и материально-технического обеспечения и Комиссии Организации Объединенных Наций по наблюдению, контролю и инспекциям) их доля составила менее 30 процентов. В связи с этим необходимо предпринимать гораздо более активные усилия практически во всех направлениях, особенно в вопросах набора и продвижения персонала по службе.

III. Последняя информация о практической реализации целей обеспечения равной представленности полов в штатном расписании

A. Секретариат Организации Объединенных Наций

1. Новая информация за период с 1 июля 2002 года по настоящее время

20. Одна женщина, занимающая должность заместителя Генерального секретаря, назначена руководителем Программы Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (ООН-Хабитат), и еще одна назначена на этом уровне руководителем Департамента по вопросам управления.

21. На уровне помощника Генерального секретаря одна женщина назначена Омбудсменом (с 14 июля 2002 года).

22. Одна женщина назначена на временную должность заместителя Специального представителя Генерального секретаря в Миссии Организации Объединенных Наций в Эфиопии и Эритрее (МООНЭЭ) (с 1 января 2003 года), и еще одна женщина недавно назначена Специальным посланником Генерального секретаря по гуманитарным вопросам в связи с кризисом в Кот-д'Ивуаре (с 10 января 2003 года).

23. С июля 2002 года произошел ряд заметных сдвигов в том, что касается должностей класса Д-2. Шесть женщин получили повышение в должности с уровня Д-1 на Д-2 — самое большое за всю историю число женщин, выдвинутых на должности этого уровня в Секретариате за столь короткий период. С учетом назначения двух женщин, занимавших должности уровня Д-2, на долж-

ности уровня помощника Генерального секретаря (одна — на работу в Международную организацию труда (МОТ), а другая — на временную должность в составе миротворческой миссии) число женщин, занимающих должности уровня Д-2, увеличилось в общей сложности на четыре человека: с 25 в июле 2002 года до 29 в январе 2003 года. Такое увеличение весьма существенно, поскольку не только свидетельствует о неизменной приверженности Генерального секретаря и руководства курсу на продвижение женщин в тех случаях, когда они являются наиболее подходящими кандидатурами, а также свидетельствует о действительном наличии обладающих необходимой квалификацией женщин в различных специальных областях, включая вопросы разоружения, протокола, миротворческой и бюджетной деятельности.

24. Хотя на момент окончательной подготовки настоящего доклада дополнительных данных в отношении должностей других классов не представлено, они будут сообщаться Комиссии по мере их получения. В контексте предложений Генерального секретаря о рационализации выпуска документов предлагается прекратить практику подготовки данного доклада и заменить его докладом Генерального секретаря предыдущей сессии Генеральной Ассамблеи, а обновленные данные, если таковые появятся, представлять Комиссии в устном виде.

2. Цели обеспечения равной представленности женщин и мужчин в штатном расписании

25. Целью Генерального секретаря по-прежнему остается обеспечение равного численного соотношения полов на должностях всех категорий в системе Организации Объединенных Наций. Однако для достижения целевого показателя 50/50 Организации по-прежнему необходимо преодолеть ряд сохраняющихся в течение длительного времени препятствий на пути улучшения положения женщин в Секретариате, о чем говорится в докладе Генерального секретаря об укреплении Организации Объединенных Наций: программа дальнейших преобразований (A/57/387 и Согг.1). Организации необходимо, в частности, продолжать работу по созданию атмосферы и культуры управления, побуждающих сотрудников работать с максимальной отдачей. Женщинам также надо продолжать использовать возможности для развития карьеры на основе прохождения профессиональной подготовки, мобильности или изменения видов деятельности, если это необходимо и возможно.

26. Как указывается в этом докладе, в качестве новой важной меры с 1 января 2003 года будут созданы возможности для работы по гибкому графику и расширены возможности в плане работы в течение неполного дня, что поможет сотрудникам сочетать выполнение своих профессиональных обязанностей с личной жизнью и привлекать и удерживать квалифицированных сотрудников, особенно женщин. Подобная программа на экспериментальной основе осуществлялась в Департаменте по вопросам разоружения в течение шести месяцев в период с апреля по сентябрь 2002 года. Сотрудникам были предложены возможности работы по гибкому графику, возможности работы по сжатому графику (10-дневный объем работы выполняется за 9 дней), плановой периодической работы не на рабочем месте непосредственно (телеработа) и возможности брать плановые перерывы для занятия деятельностью, не связанной с выполнением прямых производственных обязанностей. Генеральный секретарь выпустил бюллетень (ST/SGB/2003/4), в котором изложены общие ориентиры и руководящие принципы введения механизмов работы по гибкому графику, а

также комплект информационных материалов с ответами на наиболее часто задаваемые вопросы.

27. В докладе Генерального секретаря (A/57/387 и Согг.1) отмечалось также, что возможности трудоустройства супругов становятся все более важным фактором при привлечении кандидатов на заполнение вакансий как в Секретариате, так и в составе подразделений системы Организации Объединенных Наций, особенно в контексте мобильности персонала, а также фактором удержания имеющегося женского персонала. Так, например, существующие соглашения с принимающими странами, ограничения на выдачу виз и разрешений на работу, а также договоренности между Секретариатом и учреждениями, фондами и программами Организации Объединенных Наций не всегда содержат положения, облегчающие или поощряющие найм супругов. В некоторых учреждениях, таких, как Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций (ФАО), все еще не разрешается принимать на работу обладающих необходимой квалификацией супругов. В настоящее время Целевая группа по вопросам качества работы/жизни Управления людских ресурсов работает в тесном контакте с Управлением по правовым вопросам, Канцелярией Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин и другими департаментами, управлениями и программами Организации Объединенных Наций в целях изучения проблемы найма на работу супругов, разработки соответствующих стратегий и изучения возможностей ведения переговоров в интересах пересмотра соглашений с принимающими странами, с тем чтобы дать супругам сотрудников Организации Объединенных Наций возможность получать разрешение на работу в этих странах. Переговоры по таким соглашениям были успешно проведены, например, с Австрией, Германией, Ливаном и Чили. Для улучшения положения в этих вопросах Генеральный секретарь намерен просить свои исполнительные комитеты, включая Группу Организации Объединенных Наций по вопросам развития, принять меры в целях увеличения представленности женщин и содействия мобильности между подразделениями Организации Объединенных Наций.

28. Что касается категории общего обслуживания и смежных категорий, то в вышеупомянутом докладе Генеральный секретарь настоятельно призвал государства-члены рассмотреть возможность отмены ограничений на число сотрудников категории общего обслуживания, имеющих право на переход в категорию специалистов. В этом же докладе Генеральный секретарь также предложил разработать в течение ближайших 12 месяцев план осуществления, который будет предусматривать проведение всестороннего обзора функций, обязанностей и профессиональных качеств сотрудников категории общего обслуживания; улучшение системы профессиональной ориентации сотрудников категории общего обслуживания и планирования карьеры; возможности и льготы для повышения мобильности между должностями, подразделениями и местами службы на местах и в миссиях по поддержанию мира. Помимо этого, необходимо провести обзор еще в двух областях: в том, что касается нынешнего фиксированного уровня, на который назначаются сотрудники категории общего обслуживания вне зависимости от наличия соответствующего опыта работы, и в отношении того, каким образом специальные научные и языковые знания, полученные сотрудниками категории общего обслуживания за время службы в Организации Объединенных Наций, могут стать одним из факторов продвижения по службе.

29. В соответствии с программой реформы в области управления людскими ресурсами, одобренной Генеральной Ассамблеей, 1 мая 2002 года начала функционировать новая система набора, повышения в должности и расстановки кадров. В соответствии с этой новой системой каждый начальник департамента/управления несет децентрализованную и непосредственную ответственность за обеспечение равной представленности женщин на всех уровнях и повышение в должности всех подотчетных ему/ей сотрудников, с учетом тех особых мер, которые все еще применяются в отношении женщин. В контексте новой системы выполнение целей обеспечения равной представленности женщин, закрепленных в планах действий департаментов в отношении людских ресурсов, будет являться одним из показателей, которые в обязательном порядке будут учитываться в ходе аттестации всех сотрудников директивного и управленческого уровня. Однако успешность внедрения новой системы будет зависеть от практической реализации таких стандартов отчетности.

30. Одним из потенциально эффективных механизмов обеспечения подотчетности руководителей является план действий в отношении людских ресурсов, включающий меры, направленные на достижение более сбалансированной представленности женщин и мужчин. Руководители департаментов и управлений должны стремиться отбирать 50 или более процентов женщин на замещение вакантных должностей категории специалистов и выше для каждой набранной группы, независимо от серии (100, 200, 300), продолжительности контракта или источника финансирования.

В. Прогресс, достигнутый в системе Организации Объединенных Наций

31. Большинство организаций системы Организации Объединенных Наций поставили перед собой цель увеличить долю женщин на должностях категории специалистов и выше. Ниже приводится подборка статистических данных (см. прилагаемую таблицу) о соотношении мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше в организациях системы Организации Объединенных Наций (в Центральном учреждении и других постоянных отделениях) по состоянию на 31 декабря 2001 года:

а) доля женщин на должностях категории специалистов и выше в учреждениях системы Организации Объединенных Наций в целом составляет 34,1 процента, что на 0,4 процента больше, чем по состоянию на 31 декабря 2000 года;

б) несмотря на то, что ни одно из учреждений не достигло 50-процентного показателя, по-прежнему самая высокая доля женщин — 49,2 процента — отмечается в Фонде Организации Объединенных Наций в области народонаселения;

в) доля женщин в учреждениях системы Организации Объединенных Наций колеблется от 49,2 процента до 17,6 процента в Международном агентстве по атомной энергии (МАГАТЭ);

г) в 9 учреждениях совокупная доля женщин на должностях категории специалистов составляет свыше 40 процентов; в 12 учреждениях — 30–40 процентов и в 9 учреждениях — менее 30 процентов;

е) самое значительное увеличение доли женщин (9,8 процента) было зарегистрировано во Всемирной организации интеллектуальной собственности, от которой почти не отстает Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ (9,7 процента). Самое значительное сокращение было отмечено в Комиссии по международной гражданской службе (5 процентов);

ф) на уровне Д-1 и выше имело место небольшое увеличение с 20,7 процента до 20,9 процента.

32. Несмотря на усилия секретариата Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР), учреждения Организации Объединенных Наций не всегда располагают сопоставимыми статистическими данными, а сами данные нередко являются устаревшими. Это мешает точно отслеживать достигнутый прогресс.

33. Комиссия по положению женщин, возможно, пожелает принять к сведению, что, хотя представленная ниже информация не дает полного представления о принятых в последнее время учреждениями Организации Объединенных Наций мерах, направленных на пропаганду и достижение целевого 50-процентного показателя, она отражает современную передовую практику четырех учреждений: Мировой продовольственной программы (МПП); Международного учебного центра Международной организации труда (МУЦ-МОТ) в Турине; Международного агентства по атомной энергии (МАГАТЭ); и Международной организации гражданской авиации (ИКАО).

34. В МПП, благодаря усилиям, предпринятым в период 1996–2001 годов, доля состоящих на службе женщин неуклонно растет. В 2001 году на долю женщин среди сотрудников категории специалистов на местах приходилось 33 процента, а в штаб-квартире — 45 процентов. Кроме того, в МПП на ряде направлений проводится политика, которая, как ожидается, будет способствовать применению более единообразного с гендерной точки зрения подхода к разработке кадровой политики, например в отношении найма супругов, создания условий для грудного вскармливания, осуществления программ премирования сотрудников (например, по случаю Международного женского дня), сексуальных домогательств и включения отражающих гендерную проблематику показателей в отчеты о результатах служебной аттестации отдельных сотрудников. В настоящее время рассматривается вопрос о предоставляемых отцам отпусках по уходу за ребенком и создании центров по уходу за детьми. Гендерная политика МПП на 2003–2007 годы, которая предусматривает повышенные обязательства в отношении женщин, будет направлена на обеспечение женщинам равных возможностей для развития карьеры и возложение на женщин равных с мужчинами обязанностей, принятие мер к тому, чтобы при разработке политики в области развития людских ресурсов учитывались вопросы, вызывающие озабоченность женщин, и предоставление сотрудникам реальных возможностей совмещать личную жизнь и служебную деятельность.

35. МУЦ-МОТ в Турине принял ряд мер по институционализации подходов, направленных на обеспечение равноправия женщин, во всех своих мероприятиях 2002 года. Например, из средств Инвестиционного фонда Центра осуществлялось финансирование трех конкретных инвестиционных проектов: повышение профессионализма и компетентности в подходе к гендерным вопросам в Учебном департаменте; обеспечение более широкого участия женщин и жен-

ских представительных органов в курсах Центра; и создание в Центре благоприятной обстановки для содействия обеспечению равенства мужчин и женщин. Деятельность Центра по укреплению институционального потенциала также включает усилия по обеспечению равноправия женщин среди его персонала посредством проведения соответствующей политики набора кадров и обеспечения женщинам условий для развития карьеры.

36. При том, что МАГАТЭ сталкивается с определенными трудностями, обусловленными тем, что доля женщин среди работников, занятых в сфере ядерных исследований и ядерных технологий невелика, Агентство приняло ряд мер внутриведомственного характера. Главной из таких мер является учреждение Международной консультативной группы по гендерной проблематике, которая представляет собой консультативный орган, призванный оказывать Генеральному директору помощь в деле увеличения представленности женщин в Агентстве и официально институционализации усилий по обеспечению учета гендерной проблематики при разработке всех стратегий и программ. Также проводится подготовка руководящего состава в целях повышения его информированности о вопросах, вызывающих озабоченность женщин. В 2002 году на уровне департаментов была введена система отчетности о принимаемых мерах и достигнутых результатах в отношении увеличения доли женщин на должностях категории специалистов.

37. В 2001 году ИКАО поставила перед собой минимальную цель увеличивать представленность женщин в период 2001–2010 годов не менее, чем на 1 процент в год. Несмотря на это, во время рассмотрения ежегодного доклада ИКАО о положении в области набора персонала и положении женщин в организации за 2001 год ряд представителей ее Совета управляющих выразили озабоченность по поводу отсутствия прогресса в отношении достижения поставленных целей. Соответственно, члены Совета управляющих просили Генерального секретаря ИКАО представить на следующей сессии Совета доклад по вопросу о пересмотре обновленной программы антидискриминационных мероприятий в целях эффективного укрепления и более эффективной пропаганды равноправия женщин, занимающих должности всех классов категории специалистов и выше.

IV. Выводы и последующая деятельность

38. В настоящее время все шире признается тот факт, что сбалансированная с гендерной точки зрения кадровая политика, в частности в отношении набора и удержания женщин, представляет собой необходимое условие для успешной и эффективной деятельности организаций, независимо от их специализации. Равное соотношение женщин и мужчин — одна из ключевых предпосылок достижения целей, сформулированных в целом ряде нормативных документов Организации Объединенных Наций и других органов, в частности в Декларации тысячелетия, Пекинской декларации и Платформе действий, итоговом документе двадцать третьей специальной сессии Генеральной Ассамблеи, резолюции 1325 (2000) Совета Безопасности о роли женщин в поддержании мира и безопасности, ряде резолюций Комиссии по положению женщин, резолюции 2002/50 Комиссии по правам человека от 23 апреля 2003 года об интеграции прав человека женщин в деятельность всей системы Организации Объединенных Наций и общесистемном среднесрочном плане по улучшению положе-

ния женщин, 2002–2005 годы, принятом Экономическим и Социальным Советом (пункт 7.13d).

39. В своем докладе об укреплении Организации Объединенных Наций: программа дальнейших преобразований (A/57/387), в котором были определены приоритеты, связанные с дальнейшим усилением роли, повышением потенциала и повышением эффективности Организации Объединенных Наций в предстоящие годы, Генеральный секретарь вновь заявил о своей приверженности обеспечению равного соотношения мужчин и женщин в Секретариате Организации Объединенных Наций. Обеспечение подлинно разнообразного и сбалансированного по признаку пола состава персонала неизменно будет приоритетной целью Генерального секретаря. Вместе с тем, несмотря на то, что в области увеличения женщин на должностях категории специалистов был достигнут прогресс, Секретариату предстоит пройти еще немалый путь, прежде чем он добьется приемлемого соотношения мужчин и женщин, особенно на должностях высокого уровня. С учетом выводов, сделанных в его последнем докладе Генеральной Ассамблее (A/57/447), Генеральный секретарь выражает особую озабоченность по поводу отсутствия прогресса в этом отношении и заявляет о своем намерении сделать все возможное для повышения представленности женщин на должностях категории специалистов и выше.

40. Генеральный секретарь поддерживает и заявляет о своем намерении принять или поощрять следующие конкретные меры по ускорению процесса улучшения положения женщин в Секретариате и во всей системе Организации Объединенных Наций.

А. Дальнейший анализ возможных причин медленного продвижения по службе

41. Канцелярия Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин совместно с Департаментом по вопросам управления, Управлением людских ресурсов и другими соответствующими департаментами и управлениями продолжит анализ этих причин и, в частности, изучит вопрос о том, почему женщины увольняются со службы в Организации до достижения пенсионного возраста. По результатам такого анализа будет подготовлен ряд конкретных рекомендаций, направленных на улучшение положения женщин в Секретариате, которые помогут разработать для общей системы Организации Объединенных Наций единые подходы, позволяющие обеспечить более равномерную представленность женщин из всех регионов при наборе на службу, удержать уже состоящих на службе женщин, поощрять межучрежденческую мобильность и предоставить женщинам более широкие возможности для развития карьеры.

В. Политика в отношении работы/жизни

42. В 2003 году приоритетное внимание будет уделяться обеспечению благоприятных для женщин условий, в первую очередь и главным образом, посредством разработки политики в отношении работы/жизни, особенно в том, что касается гибкого графика работы, работы неполный рабочий день, работы на дому (например, дистанционного присутствия на рабочем месте с помощью ПЭВМ), сжатого графика работы, компенсируемого отгулами, предоставляе-

мыми отцам отпусками по уходу за детьми и трудоустройством супругов в соответствии с вышеупомянутым докладом Генерального секретаря о программе реформы (A/57/387, пункт 182); приоритетное внимание также будет уделяться созданию условий, позволяющих сотрудникам совмещать профессиональную деятельность и личную жизнь. Необходимо, чтобы принимающие страны сотрудничали с Организацией Объединенных Наций и ее учреждениями в плане поощрения найма супругов, в частности путем принятия соответствующих законов.

С. Политика в отношении домогательств, включая сексуальные домогательства

43. Первоочередное внимание будет также уделяться доработке удобных в пользовании руководящих принципов в отношении сексуальных домогательств, которые в настоящее время рассматриваются Межучрежденческой рабочей группой, учрежденной Специальным советником по гендерным вопросам и улучшению положения женщин в июне 2001 года. В этой связи следует отметить, что в 2002 году при самой активной поддержке со стороны Канцелярии Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин были подготовлены аналогичные руководящие принципы, предназначенные для использования в рамках Департамента операций по поддержанию мира.

Д. Механизмы наблюдения за прогрессом в деле достижения общих целей и промежуточных показателей, указанных в планах действий в отношении людских ресурсов

44. Генеральный секретарь по-прежнему возлагает на всех руководителей ответственность за достижение связанных с обеспечением равноправия женщин целей, поставленных в планах действий в отношении людских ресурсов. При этом ясно, что для достижения общего 50-процентного целевого показателя в отношении соотношения мужчин и женщин и закрепленных в этих планах промежуточных целевых показателей в отношении увеличения доли набираемых и продвигаемых по службе женщин департаменты должны предпринимать согласованные усилия. Имеется в виду принять меры по укреплению функций надзора на уровне департаментов и управлений и поощрять руководителей департаментов создавать и использовать такие надлежащие механизмы, как существующая на департаментском уровне система координаторов, для осуществления периодического и систематического наблюдения за практикой в отношении повышения по службе, удержания и развития карьеры женщин.

Е. Увеличение доли женщин, назначаемых на должности высокого уровня в Секретариате

45. Эта деятельность уже осуществляется, о чем можно судить по недавнему назначению двух женщин на должности заместителей Генерального секретаря и одной женщины на вышеупомянутую должность помощника Генерального секретаря, а также шести женщин — на должности уровня Д-2. Следует при-

нимать более активные усилия в области поиска, набора и продвижения по службе женщин на должностях высокого уровня. Государства-члены могут оказать в этой связи большую помощь, если они сообщат имена квалифицированных женщин.

F. Роль государств-членов и неправительственных организаций в поиске кандидатов-женщин

46. Усилия Генерального секретаря могут быть вполне успешными только в том случае, если государства-члены и неправительственные организации будут оказывать ему всемерное содействие и поддержку в распространении информации о вакантных должностях и процедурах приема заявлений от женщин, являющихся гражданами соответствующих стран, и увеличении числа представляемых кандидатов-женщин, являющихся представителями широкого круга профессий.

G. Сети для поиска кандидатов-женщин

47. Необходимо создавать сети с участием профессиональных организаций, в частности представителей тех специальностей, среди которых, по имеющимся данным, меньше квалифицированных женщин. Такие сети должны объединять ученых, особенно ядерщиков, специалистов в области гражданской авиации, морского транспорта, машиностроения и других технических областях, специалистов по операциям по поддержанию мира и вопросам безопасности, а также других специалистов в зависимости от профильной направленности деятельности Секретариата и специализированных учреждений, фондов и программ системы Организации Объединенных Наций. Особо ценный вклад в достижение этой цели будут вносить члены различных технических и функциональных комиссий.

H. Возможности для развития карьеры сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий

48. Секретариат должен активизировать усилия по набору и продвижению по службе женщин на должностях категории службы охраны и категории рабочих. Несмотря на то, что доля женщин в категории общего обслуживания в настоящее время составляет свыше 50 процентов, все еще сохраняются имеющие отношение к положению женщин серьезные озабоченности, которые требуется устранить (см. A/57/387, пункты 179–181):

а) набор кадров. Несмотря на наличие надлежащего опыта и квалификации, сотрудники категории общего обслуживания и смежных категорий назначаются на должности начального уровня с заключением срочных контрактов;

б) мобильность. Возможности и стимулы для межучрежденческой мобильности женщин крайне ограничены. Учитывая результаты усилий, которые в настоящее время предпринимает Управление людских ресурсов, следует принимать дополнительные меры по совершенствованию деятельности, связанной

с планированием карьеры и профессиональной подготовкой женщин, особенно на технических должностях;

с) развитие карьеры. Необходимо уделять особое внимание предоставлению женщинам, занимающим должности этих категорий, более широких возможностей для развития карьеры. В своем докладе A/57/387 (пункт 179) Генеральный секретарь просил государства-члены рассмотреть возможность отмены ограничений численности сотрудников категории общего обслуживания, которые имеют право претендовать на перевод в категорию специалистов.

49. И наконец, Комиссия, возможно, пожелает принять к сведению изложенное в пункте 6 предложение Секретариата относительно прекращения подготовки аналогичных настоящему докладов и представления вместо них доклада Генерального секретаря Генеральной Ассамблее на сессии, непосредственно предшествующей сессии Комиссии, с одновременными устными уточнениями при наличии новой информации или данных.

Сокращения

ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Организации Объединенных Наций
МАГАТЭ	Международное агентство по атомной энергии
ИКАО	Международная организация гражданской авиации
МУЦМОТ	Международный учебный центр Международной организации труда
МС	Международный Суд
КМГС	Комиссия по международной гражданской службе
МФСР	Международный фонд сельскохозяйственного развития
МОТ	Международная организация труда
ИМО	Международная морская организация
МТЦ	Международный торговый центр
МСЭ	Международный союз электросвязи
ОПФП	Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций
ПАОЗ	Панамериканская организация здравоохранения
ООН	Организация Объединенных Наций
ЮНЭЙДС	Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДУ
ЦНПООН	Центр Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (Хабитат)
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
ЮНФПА	Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения
УВКБ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев
ЮНИТАР	Учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций
ЮНЕСКО	Организация Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
ЮНИДО	Организация Организации Объединенных Наций по промышленному развитию
ЮНОПС	Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов

БАПОР	Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ
УООН	Университет Организации Объединенных Наций
ВПС	Всемирный почтовый союз
МПП	Мировая продовольственная программа
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ВОИС	Всемирная организация интеллектуальной собственности
ВМО	Всемирная метеорологическая организация

Приложение

Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше в организациях системы Организации Объединенных Наций (в Центральных учреждениях и других постоянных отделениях) по состоянию на 31 декабря 2001 года

Организация	С-1		С-2		С-3		С-4		С-5		Д-1		Д-2		Неклассифицированные должности ^a		Итого		Всего 2001 год	Число женщин (в про- центах) Декабрь 2001года	Число женщин (в про- центах) Декабрь 2000 года	Изме- нение (в про- центах)
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж				
ЮНФПА	0	0	7	25	11	14	18	26	60	44	20	7	9	4	1	2	126	122	248	49,2	50,4	-1,2
ЮНИТАР	0	0	0	0	2	3	7	6	1	2	2	1	1	0	0	0	13	12	25	48,0	50,0	-2,0
ЮНИСЕФ	1	1	32	62	60	61	115	87	95	62	32	18	11	4	3	2	349	297	646	46,0	44,0	2,0
МПП	0	2	24	30	26	32	42	29	30	14	18	2	5	4	2	2	147	115	262	43,9	42,9	1,0
ЮНЕСКО	6	18	65	116	95	120	119	82	159	61	70	19	26	9	11	2	551	427	978	43,7	42,8	0,9
ПАОЗ	2	5	18	26	22	23	129	82	47	30	3	0	1	0	7	3	229	169	398	42,5		
ЮНЭЙДС	0	1	3	16	4	6	17	9	53	24	4	2	2	1	1	0	84	59	143	41,3	36,5	4,8
КМГС	0	0	5	1	1	2	2	2	1	1	0	1	0	0	1	0	10	7	17	41,2	46,2	-5,0
УВКБ	2	4	38	53	122	97	113	51	49	13	21	13	4	3	1	0	350	234	584	40,1	38,9	1,2
ВОИС	0	0	14	12	15	31	43	21	27	4	3	3	1	0	6	1	109	72	181	39,8	30,0	9,8
ПРООН	3	9	61	77	74	43	128	107	182	106	125	35	60	18	3	4	636	399	1 035	38,6	39,7	-1,1
МФСР	1	0	11	19	6	8	25	21	46	10	10	2	3	1	4	0	106	61	167	36,5	34,0	2,5
ИМО	0	0	9	11	12	11	13	12	30	5	7	1	4	2	0	0	75	42	117	35,9	35,0	0,9
МС	0	0	3	7	6	3	6	1	4	0	0	0	1	0	0	0	20	11	31	35,5	26,9	8,6
МОТ	1	0	9	20	58	62	106	88	209	62	59	19	17	4	10	2	469	257	726	35,4	33,3	2,1
ООН	20	60	500	461	1 217	733	1 336	589	760	272	295	103	93	25	63	7	4 284	2 250	6 534	34,4	36,2	-1,8
ПОПФ	0	0	0	1	1	0	2	1	0	0	1	0	0	0	0	0	4	2	6	33,3		
ВОЗ	1	1	39	44	80	67	148	90	294	104	99	36	39	7	8	2	708	351	1 059	33,1	33,2	-0,1
МЦПК	0	0	1	3	11	7	13	10	19	3	1	0	3	0	0	0	48	23	71	32,4	32,9	-0,5
БАПОР	0	0	3	2	0	2	12	4	2	0	1	0	1	0	0	1	19	9	28	32,1	22,4	9,7
МТО	0	0	4	4	12	9	19	8	11	2	4	0	1	0	1	0	52	23	75	30,7	29,2	1,5

Организация	С-1		С-2		С-3		С-4		С-5		Д-1		Д-2		Неклассифицированные должности ^а		Итого		Всего 2001 год	Число женщин (в про- центах) Декабрь 2001года	Число женщин (в про- центах) Декабрь 2000 года	Изме- нение (в про- цен- тах)
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж				
ЮНОПС	2	0	17	17	22	16	43	17	65	20	23	3	5	0	1	0	178	73	251	29,1	23,5	5,6
МСЭ	3	6	23	16	33	28	76	13	47	8	9	1	4	0	5	0	200	72	272	26,5	25,0	1,5
ФАО	1	0	47	60	133	88	282	84	265	40	116	11	29	6	14	3	887	292	1 179	24,8	23,5	1,3
ИКАО	2	1	15	16	39	23	126	31	45	4	17	0	5	0	2	0	251	75	326	23,0	22,0	1,0
ВПС	1	0	2	1	22	9	16	5	8	1	7	0	2	1	2	0	60	17	77	22,1	19,7	2,4
ВМО	0	0	1	2	6	7	33	9	30	7	12	0	7	1	3	0	92	26	118	22,0	21,7	0,3
ЮНИДО	7	4	13	9	37	22	63	13	63	10	33	3	6	0	2	0	224	61	285	21,4	20,1	1,3
УООН	0	0	1	2	3	1	3	1	2	0	2	0	3	0	1	0	15	4	19	21,1	25,0	-3,9
МАГАТЭ	4	4	34	20	205	57	234	50	211	20	26	2	7	2	7	0	728	155	883	17,6	17,3	0,3
Всего	57	116	999	1 133	2 335	1 585	3 289	1 549	2 815	929	1 020	282	350	92	159	31	11 024	5 717	16 741	34,1	33,7	0,4

Источник: Personnel statistics (СЕВ/НЛСМ), получено 20 января 2003 года.

^а Например ЗГС, ПГС, ЗГД, ПГД, ГД, ГС, в зависимости от терминологии, используемой в конкретной организации.