



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
4 September 2012
Russian
Original: English

Шестьдесят седьмая сессия

Пункт 28(b) предварительной повестки дня*

**Улучшение положения женщин: осуществление
решений четвертой Всемирной конференции
по положению женщин и двадцать третьей
специальной сессии Генеральной Ассамблеи**

Улучшение положения женщин в системе Организации Объединенных Наций

Доклад Генерального секретаря

Резюме

Во исполнение резолюции 65/191 Генеральной Ассамблеи в настоящем докладе приводится информация о положении женщин в системе Организации Объединенных Наций, в том числе последние статистические данные и информация о достигнутом прогрессе и о факторах, препятствующих обеспечению гендерного баланса, а также рекомендации по ускорению прогресса. За двухгодичный отчетный период, с 1 января 2010 года по 31 декабря 2011 года, представленность женщин в категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций несколько выросла — с 39,9 процента в 2009 году до 40,7 процента в 2011 году, рост составил 0,8 процента, что меньше роста на 1,5 процента в предыдущий отчетный период (2007–2009 годы). Самая высокая и самая низкая доля женщин наблюдалась на уровнях С-1 и Д-2 и составляла соответственно 60,2 и 27,4 процента при обратной зависимости между уровнем и представленностью женщин. Равная представленность достигалась только на двух нижних уровнях. В Секретариате — самой крупной структуре в системе Организации Объединенных Наций — отмечался рекордный рост на уровне заместителя Генерального секретаря с 22,6 до 29,4 процента (на 6,8 процента). Однако сочетание снижения на уровнях помощника Генерального секретаря и С-2 и лишь незначительного роста на всех остальных уровнях привело к общему снижению на 0,3 процента до 38,7 процента. Анализ данных о тенденциях в системе Организации Объединенных Наций за 2000 и 2011 годы показывает, что в 19 из 27 структур с численностью персонала 20 и более человек произошел рост на уровне Д-1 более чем на 20 процентных пунктов, в 10 структурах

* A/67/150.



отмечался рост более чем на 30 процентных пунктов, а в двух структурах представленность женщин более чем удвоилась. Тот факт, что в 2009–2011 годах прогресс на уровнях Д-1, Д-2 и на уровне неклассифицируемых должностей в системе Организации Объединенных Наций (1,1 процента), на котором набирать женщин, пожалуй, труднее, чем на уровне специалистов (0,8 процента), показывает, что при наличии решимости и целенаправленной политики и практики гендерное равенство в системе Организации Объединенных Наций достижимо. Важно отметить, что в Секретариате самый большой рост имел место на уровнях заместителя и помощника Генерального секретаря (20,8 и 12,1 процента), что является одной из весьма многообещающих тенденций в период 2000–2011 годов. Постоянная задача системы Организации Объединенных Наций, включая Секретариат, состоит в том, чтобы полностью изменить обратную зависимость между долей женщин и их должностным положением, а это указывает на необходимость рассматривать каждый уровень независимо и признавать, что рост представленности женщин на самых высоких уровнях не приводит автоматически, без дополнительных усилий, к прогрессу на более низких уровнях. Кроме того, на основании общесистемного обследования организаций системы Организации Объединенных Наций по вопросу гендерного баланса были выявлены в порядке значимости следующие проблемы: низкое число квалифицированных женщин-кандидатов; отсутствие подотчетности; отсутствие специальных мер по обеспечению гендерного равенства; неблагоприятная организационная культура и недостаточно широкая информационно-пропагандистская деятельность; неспособность обеспечить выполнение гендерной политики и/или положений; медленное внедрение гибкого рабочего графика; и недостаточное интегрирование системы координаторов по вопросам гендерного баланса. Рекомендации по решению этих проблем включают необходимость более активного содействия со стороны старшего руководства; более строгое осуществление существующей политики, в том числе реализацию специальных мер в интересах женщин и использование гибкого рабочего графика; улучшение контроля и повышение подотчетности; и продвижение по службе штатных сотрудниц, сопровождаемое целенаправленной информационно-пропагандистской деятельностью. В этом контексте и в рамках своего мандата на осуществление руководства, координации и поощрения подотчетности в работе системы Организации Объединенных Наций, связанной с обеспечением гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины») возглавила эпохальный Общесистемный план действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Он был утвержден Координационным советом руководителей системы Организации Объединенных Наций в 2012 году и является первым в истории единым механизмом подотчетности по гендерной проблематике системы Организации Объединенных Наций.

Содержание

	<i>Стр.</i>
I. Введение	6
II. Положение женщин в системе Организации Объединенных Наций	7
A. Общая представленность женщин в системе Организации Объединенных Наций	8
B. Положение женщин в Секретариате Организации Объединенных Наций	17
C. Гендерное распределение сотрудников категории общего обслуживания и полевой службы	18
D. Координаторы-резиденты	18
E. Назначения, продвижения по службе и выход в отставку на должностях категории специалистов и выше	19
III. Достигнутый прогресс и факторы, препятствующие достижению гендерного баланса в системе Организации Объединенных Наций	34
A. Прогресс в отношении политики обеспечения гендерного баланса и соответствующих инструментов и передовой практики в системе Организации Объединенных Наций	35
B. Факторы, препятствующие достижению гендерного баланса на должностях уровней С-4–Д-2	46
IV. Общие инициативы в области координации и передовая практика в системе Организации Объединенных Наций	47
A. Инициативы межучрежденческих органов системы Организации Объединенных Наций	47
B. Инициативы Секретариата Организации Объединенных Наций	51
C. Инициативы организаций системы Организации Объединенных Наций	54
V. Выводы и рекомендации	58
 Приложение	
Гендерное распределение сотрудников уровней С-1-неклассифицируемых должностей, работающих в системе Организации Объединенных Наций по годичным и более длительным контрактам и во всех местах службы, в разбивке по организациям, по состоянию на 31 декабря 2007, 2009 и 2011 годов	66

Сокращения и акронимы

БАПОР	Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ
ВМО	Всемирная метеорологическая организация
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ВОИС	Всемирная организация интеллектуальной собственности
ВПП	Всемирная продовольственная программа
ВПС	Всемирный почтовый союз
ВТО	Всемирная торговая организация
ИКАО	Международная организация гражданской авиации
ИМО	Международная морская организация
КМГС	Комиссия по международной гражданской службе
КСР	Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций
МАГАТЭ	Международное агентство по атомной энергии
МОТ	Международная организация труда
МСЭ	Международный союз электросвязи
МУЦ МОТ	Международный учебный центр Международной организации труда
МФСР	Международный фонд сельскохозяйственного развития
«ООН-женщины»	Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин
ПАОЗ	Панамериканская организация здравоохранения
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
СНГ	Содружество Независимых Государств
УВКБ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев
УООН	Университет Организации Объединенных Наций
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций
ЦМТ	Центр международной торговли
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
ЮНИДО	Организация Объединенных Наций по промышленному развитию

ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций
ЮНИТАР	Учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций
ЮНОПС	Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов
ЮНФПА	Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения
ЮНЭЙДС	Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу

I. Введение

1. Во исполнение резолюции 65/191 Генеральной Ассамблеи от 21 декабря 2010 года настоящий доклад содержит информацию о положении женщин в 32 фондах, программах и специализированных учреждениях Организации Объединенных Наций за период с 1 января 2010 года по 31 декабря 2011 года¹. В нем приводятся последние статистические данные, информация и анализ достигнутого прогресса и факторов, препятствующих обеспечению гендерного баланса и улучшению положения женщин в системе Организации Объединенных Наций. С учетом ограничений в отношении объема доклада настоящий текст дополняют 17 веб-приложений, которые размещены на сайте <http://www.unwomen.org/status-of-women-un-system/>.

2. В пункте 16 преамбулы указанной резолюции Генеральная Ассамблея вновь выразила серьезную обеспокоенность тем, что неотложная цель обеспечения равной представленности мужчин и женщин в системе Организации Объединенных Наций, особенно на руководящем и директивном уровнях, по-прежнему не достигнута и что уровень представленности женщин в системе Организации Объединенных Наций остается почти неизменным при незначительном улучшении в некоторых частях системы, как об этом говорится в предыдущем докладе Генерального секретаря об улучшении положения женщин в системе Организации Объединенных Наций (A/65/334)². Соответственно, в пункте 21 резолюции Ассамблея просила Генерального секретаря проанализировать и активизировать свои усилия для обеспечения прогресса в достижении цели равного соотношения между мужчинами и женщинами на всех уровнях в системе Организации Объединенных Наций. Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря обеспечить ответственность руководителей за выполнение заданий по достижению равного соотношения полов, а также настоятельно рекомендовать государствам-членам находить и регулярно представлять для назначения на должности в системе Организации Объединенных Наций больше кандидатов из числа женщин, особенно на должности более высокого управленческого и директивного уровня, в том числе в рамках операций по поддержанию мира.

3. Кроме того, в пункте 22 Генеральная Ассамблея призвала систему Организации Объединенных Наций продолжать прилагать усилия для достижения цели обеспечения гендерного баланса, в том числе при активной поддержке координаторов по гендерным вопросам и просила Генерального секретаря представить доклад об улучшении положения женщин в системе Организации

¹ Предыдущий отчетный период охватывал 31 организацию. Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины»), учрежденная резолюцией 64/289 Генеральной Ассамблеи, приступила к работе 1 января 2011 года.

² С 31 декабря 2007 года по 31 декабря 2009 года представленность женщин в категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций несколько возросла — с 38,4 до 39,9 процента, таким образом, среднегодовой рост составил 0,75 процента. Изменение составило 3,5 процентного пункта на уровне неклассифицированных должностей (выше Д-2) и 1,4 на уровнях как С-4, так и С-5; на уровнях С-3 и Д-2 изменение составило 0,6 и 1 процентный пункт соответственно (см. таблицу 1 ниже). 20 организаций повысили представленность женщин, в одной организации уровень представленности остался прежним, а в девяти организациях представленность женщин уменьшилась.

Объединенных Наций, в том числе о достигнутом прогрессе и возникших трудностях в деле обеспечения гендерного баланса, рекомендациях в отношении ускорения прогресса и последних статистических данных, в частности о числе и процентной доле женщин с указанием их должностных обязанностей и гражданства (см. веб-приложение I), и информацию об ответственности и подотчетности подразделений по управлению людскими ресурсами (см. пункты 62–92 ниже) и секретариата Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций в отношении содействия обеспечению гендерного баланса (см. пункты 95–101).

II. Положение женщин в системе Организации Объединенных Наций

4. Создание во исполнение резолюции 64/289 Генеральной Ассамблеи структуры «ООН-женщины» является самой значительной структурной инициативой, относящейся к равной представленности женщин в системе Организации Объединенных Наций, со времени ее возникновения.

5. Структура «ООН-женщины» возникла в результате объединения существовавших ранее четырех организаций, занимавшихся вопросами гендерного равенства, с целью создания единого ведущего механизма в деле обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Структура приступила к работе 1 января 2011 года и объединяет первоначальные мандаты вошедших в ее состав организаций с новым мандатом на осуществление руководства, поощрения и координации подотчетности в работе системы Организации Объединенных Наций, связанной с обеспечением гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, включая равную представленность женщин в системе Организации Объединенных Наций³.

6. В связи с поставленной Генеральной Ассамблеей целью обеспечения гендерного баланса структура «ООН-женщины» привлекает организации системы Организации Объединенных Наций посредством различных механизмов, включая настоящий доклад, который дополняет Общесистемный план действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (см. пункты 96–99 ниже). В силу

³ Как указывается в докладе Генерального секретаря о всеобъемлющем предложении относительно объединенной структуры по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (A/64/588), основные функции структуры «ООН-женщины» в отношении системы Организации Объединенных Наций включают: а) руководство и координацию стратегий, политики и действий системы Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в целях поощрения действенного учета гендерной проблематики в масштабах всей системы при полном использовании сравнительного преимущества субъектов Организации Объединенных Наций (пункт 6 f)); b) укрепление подотчетности в системе Организации Объединенных Наций, в том числе посредством надзора, контроля и представления докладов об общесистемных показателях в области гендерного равенства (пункт 6 g)); c) осуществление контроля и представление докладов о соблюдении требований в масштабах всей системы и предпринимаемых в ней усилиях по разработке и применению внутренней политики Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства, в том числе достижения гендерного баланса, искоренения притеснений и поощрения баланса между работой и личной жизнью (пункт 11(e)).

этого он направлен на оценку величины и скорости прогресса в обеспечении равной представленности мужчин и женщин и обеспечение руководящих указаний в отношении дальнейших действий.

А. Общая представленность женщин в системе Организации Объединенных Наций

7. В ответ на просьбу структуры «ООН-женщины» все 32 организации системы Организации Объединенных Наций представили данные о гендерном балансе среди сотрудников за период с 1 января 2010 года по 31 декабря 2011 года⁴. В следующих разделах анализируется представленность женщин в разбивке по уровню должности (С-1–С-5; Д-1–неклассифицируемые должности)⁵, типу контракта (непрерывные/постоянные, срочные и временные) и месту службы (штаб-квартиры и периферийные места службы) во всей системе Организации Объединенных Наций.

1. Динамика представленности женщин в системе Организации Объединенных Наций

2009–2011 годы

8. По состоянию на 31 декабря 2011 года представленность женщин, работающих по годичным и более длительным контрактам, составила 40,7 процента, что менее чем на 10 процентных пунктов ниже уровня паритета и представляет рост на 0,8 процентного пункта за период после 2009 года (см. таблицу 1 ниже). Хотя это свидетельствует об устойчивой позитивной тенденции, в рамках которой доля женщин в системе Организации Объединенных Наций постоянно растет, темпы роста снижаются и при нынешнем среднегодовом приросте паритет будет достигнут не ранее 2034 года (см. веб-приложение II). В предыдущих двух отчетных периодах доля женщин росла почти вдвое быстрее, чем в нынешнем отчетном периоде (1,5 процента и 0,8 процента, соответственно).

9. За период 2009–2011 годов представленность женщин возросла на всех уровнях, кроме уровня С-2, на котором она снизилась на 0,6 процента. Самый большой рост имел место на уровне С-1 (5,4 процентного пункта), а наименьший — на уровне С-5 (0,8 процентного пункта). В отличие от 2009 года наибольший прогресс теперь отмечается на самом низком уровне категории специалистов (С-1), на котором женщины уже лучше представлены, а число сотрудников невелико. Вследствие этого паритет достигнут лишь на двух самых низких уровнях системы Организации Объединенных Наций.

10. Несмотря на это, достигнут также относительный прогресс на более высоких уровнях (Д-1–неклассифицируемые должности), на которых рост доли женщин в системе Организации Объединенных Наций был выше, чем на уровнях категории специалистов (С-1–С-5).

⁴ Структура «ООН-женщины», приступившая к работе 1 января 2011 года, представила данные только за 2011 год.

⁵ «Неклассифицированные должности» включают должности заместителя Генерального секретаря, помощника Генерального секретаря, Генерального директора, заместителя Генерального директора или помощника Генерального директора.

Таблица 1

Гендерное распределение сотрудников на уровнях С-1–неклассифицируемых должностей в системе Организации Объединенных Наций, работающих по годичным и более длительным контрактам и во всех местах службы, по состоянию на 31 декабря 2007, 2009^a, 2010^b и 2011^c годов

Уровень	31 декабря 2007 года ^d			31 декабря 2009 года ^c			31 декабря 2010 года			31 декабря 2011 года			Изменение в процентных пунктах (декабрь 2010 года — декабрь 2011 года)	Изменение в процентных пунктах (декабрь 2009 года — декабрь 2011 года)
	Муж- чины	Жен- щины	Процент- ная доля женщин	Муж- чины	Жен- щины	Процент- ная доля женщин	Муж- чины	Жен- щины	Процент- ная доля женщин	Муж- чины	Жен- щины	Процент- ная доля женщин		
Неклассифици- руемые должности	178	57	24,3	182	70	27,8	187	82	30,5	187	77	29,2	-1,3	1,4
Д-2	402	134	25,0	425	149	26,0	422	145	25,6	424	160	27,4	1,8	1,4
Д-1	1 250	486	28,0	1 316	543	29,2	1 310	569	30,3	1 275	551	30,2	-0,1	1,0
Итого	1 830	677	27,0	1 923	762	28,4	1 919	796	29,3	1 886	788	29,5	0,2	1,1
С-5	3 576	1 597	30,9	3 981	1 900	32,3	4 096	1 910	31,8	4 060	2 007	33,1	1,3	0,8
С-4	4 789	2 745	36,4	5 500	3 344	37,8	5 633	3 592	38,9	5 704	3 711	39,4	0,5	1,6
С-3	3 687	2 841	43,5	4 424	3 484	44,1	4 499	3 664	44,9	4 559	3 764	45,2	0,3	1,2
С-2	1 189	1 481	55,5	1 441	1 944	57,4	1 351	1 818	57,4	1 324	1 746	56,9	-0,5	-0,6
С-1	65	76	53,9	66	80	54,8	50	74	59,7	47	71	60,2	0,5	5,4
Итого	13 306	8 740	39,6	15 412	10 752	41,1	15 629	11 058	41,4	15 694	11 299	41,9	0,4	0,8
Всего	15 136	9 417	38,4	17 335	11 514	39,9	17 548	11 854	40,3	17 580	12 087	40,7	0,4	0,8

Источник: организации системы Организации Объединенных Наций.

^a Одна из 31 организации не представила данные за 2009 год.

^b Одна из 31 организации не представила данные за 2010 год.

^c На основе данных, представленных 32 организациями системы Организации Объединенных Наций.

^d Данные за 2007 год см. в документе А/63/364.

^e Данные за 2009 год см. в документе А/65/334.

2000–2011 годы

11. В период 2000–2011 годов, без учета категории неклассифицируемых должностей, доля женщин на всех уровнях сотрудников системы Организации Объединенных Наций росла годовыми темпами менее одного процентного пункта (см. таблицу 2 ниже), в том числе обескураживающе низкими темпами 0,3 процента на уровне С-3, на котором паритет еще не достигнут⁶. Низкий среднегодовой рост доли женщин на уровне С-3, с одной стороны, дает основания для беспокойства, а с другой — открывает новые возможности. Уровень С-3 является огромным резервом, за счет которого можно заполнять должности на уровнях С-4 и С-5, а поскольку разница в представленности мужчин и женщин на уровне С-3 составляет только 4,8 процентного пункта, достижение паритета представляется вполне реальным.

12. В 2011 году разрыв с точки зрения доли женщин на уровнях С-3 и С-4 составлял 5,8 процентного пункта. Однако с 2000 года, когда разница составляла 10,4 процента, он уменьшался. По-прежнему не достигнут паритет на уровнях С-4 и С-5, и, если не будет ускорен рост и не будет стимулироваться продвижение женщин по службе, отсутствие гендерного баланса на этих уровнях будет и далее препятствовать прогрессу в достижении паритета на более высоких уровнях. Поэтому следует считать позитивным знаком то, что на уровне С-5 отмечается второй по величине показатель роста среди всех уровней должностей с 2000 года (9,6 процентного пункта).

13. Самый значительный прогресс с 2000 года отмечается на уровнях должностей Д-1–неклассифицируемых должностей; особенно заметен он на уровнях неклассифицируемых должностей и Д-2, на которых доля женщин возросла на 11,8 и 9,2 процентного пункта соответственно. Это говорит о том, что, хотя паритет на высших уровнях должностей еще не достигнут, значительный рост доли женщин на этих уровнях является весьма реалистичной целью для системы Организации Объединенных Наций, которую организациям следует считать приоритетной (см. веб-приложение III).

Таблица 2

Тенденции в представленности женщин на уровнях С-1–неклассифицируемых должностей в системе Организации Объединенных Наций, работающих по годичным и более длительным контрактам во всех местах службы, по состоянию на 31 декабря 2000, 2009 и 2011 годов^a

Уровень	31 декабря 2000 года ^b	31 декабря 2009 года ^c	31 декабря 2011 года ^d	Изменение в процентных пунктах (2000–2011 годы)	Среднегодовое изменение в процентных пунктах (2000–2011 годы)
Неклассифицируемые должности	17,4	27,8	29,2	11,8	1,1
Д-2	18,2	26,0	27,4	9,2	0,8
Д-1	21,4	29,2	30,2	8,8	0,8
С-5	23,5	32,3	33,1	9,6	0,9
С-4	31,0	37,8	39,4	8,4	0,8
С-3	41,4	44,1	45,2	3,8	0,3

⁶ На уровне С-1 также произошло снижение на 0,42 процента.

Уровень	31 декабря 2000 года ^b	31 декабря 2009 года ^c	31 декабря 2011 года ^d	Изменение в процентных пунктах (2000–2011 годы)	Среднегодовое изменение в процентных пунктах (2000–2011 годы)
C-2	54,5	57,4	56,9	2,4	0,2
C-1	62,6	54,8	58,2	(4,4)	(0,4)
Итого	33,4	39,9	40,7	7,3	0,7

Источник: организации системы Организации Объединенных Наций.

^a Данная таблица не содержит информацию за 2001 год, поскольку КСР не представил данные по нескольким организациям за этот год.

^b См. СЕВ/2002/HLCM/3, табл. 11С, на сайте <http://www.unsceb.org/ceb/stats/hr/ps/years/2000>.

^c Данные за 2009 год см. в документе A/65/344.

^d Подготовлено на основе данных, представленных 32 организациями системы Организации Объединенных Наций.

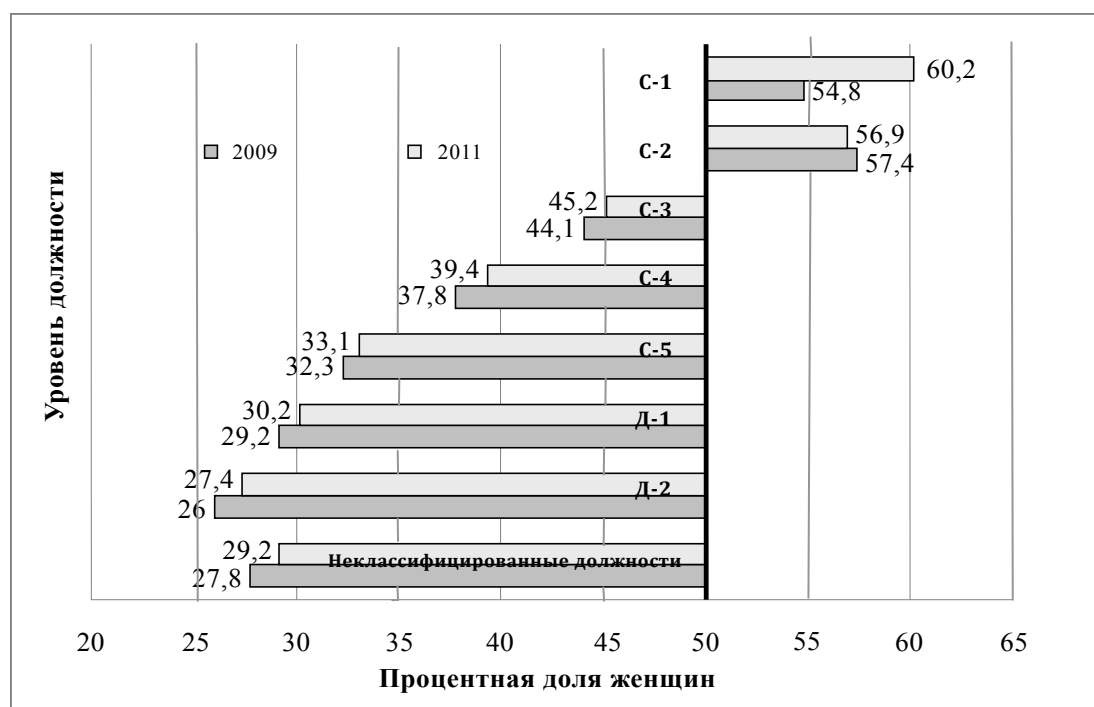
2. Представленность женщин в разбивке по уровню должности

14. Как и в предыдущие годы, доля женщин находится в обратной зависимости от должностного положения (см. диаграмму I ниже). В частности, на уровнях С-1–Д-2 доля женщин снижается на каждом более высоком уровне. На уровне С-1 доля женщин самая высокая — 60,2 процента, а на уровнях Д-2 и неклассифицируемых должностей — самая низкая (27,4 и 29,2 процента соответственно). Следует отметить, что все три последние года (2009, 2010 и 2011 годы) самой низкой представленность женщин была на уровне Д-2 (см. таблицу 1 выше), что указывает на необходимость целенаправленных действий старших руководителей, непосредственно отвечающих за назначения на этом уровне и непосредственно влияющих на них.

15. По состоянию на конец 2011 года представленность женщин на уровне Д-1 и выше и уровнях С-1–С-5 составляла 29,5 и 41,9 процента соответственно, что означает увеличение на 1 и 0,8 процентного пункта в каждой категории с 2009 года. В предыдущем отчетном периоде отмечалось увеличение на 1,4 и 1,5 процентного пункта, соответственно. Это показывает, как снижение общих темпов роста закрепляется вследствие медленного роста на уровнях Д-1–неклассифицируемых должностей помимо уровней категории специалистов.

Диаграмма 1

Доля женщин относительно гендерного паритета на уровнях С-1-неклассифицируемых должностей в системе Организации Объединенных Наций, работающих по годичным и более длительным контрактам во всех местах службы, по состоянию на 31 декабря 2009^а и 31 декабря 2011^б годов



Источник: организации системы Организации Объединенных Наций.

^а Подготовлены на основе данных, представленных 28 организациями системы Организации Объединенных Наций. См. A/65/334.

^б Подготовлены на основе данных, представленных 32 организациями системы Организации Объединенных Наций.

3. Представленность женщин в разбивке по месту службы (штаб-квартиры и периферийные места службы) и по типу контракта

16. Анализ данных по женщинам с годичными и более контрактами в штаб-квартирах и в периферийных местах службы показал, что представленность женщин в категории специалистов и выше в штаб-квартирах (45 процентов) выше, чем в периферийных местах службы (36,5 процента). По сравнению с предыдущим отчетным периодом, в котором паритет в штаб-квартирах был достигнут в семи организациях из 30 (23,3 процента), в настоящий отчетный период гендерный паритет достигнут в девяти организациях из 32 (28,1 процента) (см. таблицу 3 ниже).

17. Результаты анализа положения в периферийных местах службы менее благоприятны; о паритете в категории специалистов и выше сообщили только две организации. Это говорит о сохраняющихся в этих местах службы препятствиях, которые необходимо устранить. Но несмотря на это, данные демонстрируют признаки того, что некоторые организации системы Организации Объ-

единенных Наций достигают прогресса в периферийных местах службы. Представленность женщин в периферийных местах службы составила 40–49 процентов в шести организациях, что втрое больше, чем в 2009 году. Также уменьшилось число организаций с представленностью женщин в периферийных местах службы ниже 30 процентов — с 16 до девяти, а организаций, в которых в этих местах службы нет женщин, всего три по сравнению с девятью в 2009 году.

18. Примечательно, что ни в одной из двух организаций, достигших паритета в периферийных местах службы в 2009 году, это положение в 2011 году не сохранилось. Напротив, во всех организациях, достигших паритета или превысивших его в штаб-квартирах, указанное положение в 2011 году сохранилось⁷. Особым примером прогресса в штаб-квартирах является ВМО, в которой в 2009 году женщин было менее 30 процентов, а в 2011 году этот показатель возрос до 67,4 процента (см. веб-приложение IV).

Таблица 3

Процентная доля женщин на уровнях С-1-неклассифицируемых должностей в системе Организации Объединенных Наций, работающих по годичным и более длительным контрактам в штаб-квартирах и периферийных местах службы, по состоянию на 31 декабря 2011 года в разбивке по организациям

Процентная доля женщин на должностях специалистов и выше	Организации, вошедшие в диапазон, — штаб-квартиры	Организации, вошедшие в диапазон, — периферийные места службы
>50	Структура «ООН-женщины» (82,6), ВМО (67,4), МС (62,5), ПАОЗ (57,1), ЮНЕСКО (55,9), ЮНИСЕФ (54,6), ПРООН (52,9), ЮНФПА (52,6), ЮНЭЙДС (51,8)	Структура «ООН-женщины» (89,7), ЮНФПА (50,4)
40–49	УООН (47,6), ВПП (47,4), КМГС (47,1), ВОЗ (46,8), МОТ (46,6), УВКБ (45,8), Секретариат Организации Объединенных Наций (44,9), ИМО (44,9), МФСР (44,3), ВОИС (44,1), БАПОР (42,9), МУЦ МОТ (42,3), ВТО (43,0), ЮНИТАР (41,4), ФАО (41,1)	БАПОР (48,2), ЮНИСЕФ (47,9), МФСР (47,8), ПАОЗ (42,4), ЮНЭЙДС (40,5), УВКБ (40,4)
30–39	Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций (37,9), ЦМТ (37,5), МСЭ (34,5), ЮНОПС (34,4), ИКАО (33,9), ЮНИДО (30,8)	МОТ (38,8), ЮНИТАР (37,5), ПРООН (37,5), ЮНЕСКО (36,4), ВПП (36,4), МСЭ (34,4), ВОЗ (32,5), Секретариат Организации Объединенных Наций (31,5)
<30	МАГАТЭ (24,0), ВПС (0,0)	ЮНОПС (29,3), ЮНИДО (23,7), ФАО (22,8), ИКАО (21,5), МАГАТЭ (16,1), УООН (15,8), ЦМТ (0,0), ИМО (0,0), ВМО (0,0)

Источник: подготовлено на основе данных, представленных 32 организациями системы Организации Объединенных Наций.

⁷ Международный Суд, ПАОЗ, ЮНЭЙДС, ПРООН, ЮНЕСКО, ЮНФПА и ЮНИСЕФ.

19. В таблицу 4 ниже дается краткая характеристика представленности женщин, работающих по временным контрактам⁸. Анализ показывает, что к 2011 году гендерный паритет среди сотрудников, работающих по временным контрактам как в штаб-квартирах, так и на периферийных местах службы, достигнут в большем количестве организаций по сравнению с сотрудниками, работающими по годичным и более длительным контрактам. В штаб-квартирах среди сотрудников, работающих по временным контрактам, паритет достигнут в 13 организациях, а среди сотрудников, работающих по срочным и непрерывным контрактам, — в девяти; на периферийных местах службы эти цифры снижаются соответственно до четырех и двух. Эту тенденцию иллюстрирует ряд организаций, в которых отмечается диаметрально противоположный прогресс в том, что касается временных контрактов и годичных и более длительных контрактов. Например, в МСЭ достигнута представленность женщин, работающих по временным контрактам, в 66,7 процента, однако среди сотрудников, работающих по годичным и более длительным контрактам, их всего 34,5 процента. Эти процентные показатели, с одной стороны, отражают возможности для женщин, пусть и временные, а с другой — дают основания для обеспокоенности по поводу того, что менее безопасные рабочие места чаще достаются женщинам, чем мужчинам. Эта тенденция идентична наблюдавшейся в предыдущем отчетном периоде.

Таблица 4

Процентная доля женщин на уровнях С-1-неклассифицируемых должностей в системе Организации Объединенных Наций, работающих по временным контрактам в штаб-квартирах и периферийных местах службы, по состоянию на 31 декабря 2011 года в разбивке по организациям

<i>Процентная доля женщин на должностях специалистов и выше</i>	<i>Организации, вошедшие в диапазон, — штаб-квартиры^a</i>	<i>Организации, вошедшие в диапазон, — периферийные места службы^b</i>
>50	Структура «ООН-женщины» (83,3), УВКБ (78,3), ПРООН (75,0), ЮНИСЕФ (70,5), МСЭ (66,7), ПАОЗ (63,0), ЮНЭЙДС (62,9), МОТ (58,8), ЮНЕСКО (55,4), ФАО (55,0), ВОЗ (54,1), Секретариат Организации Объединенных Наций (52,4), ВМО (50,0)	Структура «ООН-женщины» (100,0), БАПОР (80,0), ЮНЭЙДС (60,0), УВКБ (55,6)
40–49	ВПП (48,0), МФСР (41,7), МУЦ (41,7), ИКАО (40,0)	ПАОЗ (44,1), МСЭ (40,0)
30–39	МАГАТЭ (37,3), ЮНФПА (33,3)	ЮНЕСКО (39,2), ЮНОПС (38,5), Секретариат Организации Объединенных Наций (37,7), ПРООН (37,1), ЮНИСЕФ (37,0), ВПП (35,3), ВОЗ (30,6)

⁸ Число сотрудников, работающих по временным контрактам, в каждой организации невелико и поэтому подвержено более значительным колебаниям.

<i>Процентная доля женщин на должностях специалистов и выше</i>	<i>Организации, вошедшие в диапазон, — штаб-квартиры^a</i>	<i>Организации, вошедшие в диапазон, — периферийные места службы^b</i>
<30	БАПОР (0,0)	ФАО (28,6), МАГАТЭ (0,0), ИКАО (0,0), МУЦ (0,0)

Источники: подготовлено на основе данных, представленных 21 организацией системы Организации Объединенных Наций.

^a Только 20 организаций системы Организации Объединенных Наций сообщили о наличии у них сотрудников категории специалистов и выше, работающих по временным контрактам в штаб-квартирах.

^b Только 17 организаций системы Организации Объединенных Наций сообщили о наличии у них сотрудников категории специалистов и выше, работающих по временным контрактам в периферийных местах службы.

20. Даже в том, что касается сотрудников, работающих по временным контрактам, где женщины лучше представлены в целом (46,2 процента по сравнению с 40,7 процента среди сотрудников, работающих по годичным и более длительным контрактам)⁹, организаций, в которых достигнут паритет в периферийных местах службы, меньше, чем организаций, в которых достигнут паритет в штаб-квартирах. Это подтверждает вывод о том, что в периферийных местах службы необходимы целенаправленные действия со стороны всех организаций (см. веб-приложение V).

4. Представленность женщин в разбивке по организациям

21. С конца 2009 года доля женщин, работающих по годичным и более длительным контрактам, возросла в 16 организациях¹⁰ и снизилась в 11¹¹, а паритет достигнут только в Международном Суде, структуре «ООН-женщины», ПАОЗ, ЮНИСЕФ и ЮНФПА¹². Поэтому прогресс с точки зрения общей представленности был более медленным, чем в предыдущем отчетном периоде, в котором доля женщин возросла в 20 организациях и снизилась в девяти. Это подтверждает вывод о том, что темпы роста доли женщин в 2009–2011 годах были минимальными (0,8 процента).

Тенденции на уровне Д-1 и выше

22. Анализ по конкретным организациям показал, что в период 2000–2011 годов в 19 из 27 организаций¹³, имеющих 20 и более сотрудников, отмечался рост на уровне Д-1 и выше более чем на 20 процентных пунктов

⁹ Число женщин, работающих по временным контрактам, составляло 1399 из 3028 сотрудников, работающих по временным контрактам.

¹⁰ БАПОР, ВМО, ВОИС, ВОЗ, КМГС, МАГАТЭ, МОТ, Международный Суд, Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций, ПАОЗ, УВКБ, УООН, ЮНИДО, ЮНОПС, ЮНЭЙДС и ВТО.

¹¹ ВПС, ИКАО, ИМО, МУЦ МОТ, МФСР, ПРООН, ЦМТ, ЮНЕСКО, ЮНИСЕФ, ЮНИТАР и ЮНФПА.

¹² Структура «ООН-женщины» в предыдущем отчетном периоде не была сложившейся организацией, а МСЭ не представил данные за 2009 год.

¹³ Не имелось данных за 2000 год по МУЦ МОТ, структуре «ООН-женщины», Объединенному пенсионному фонду персонала Организации Объединенных Наций и ВТО, а в ВПС было не более 20 сотрудников.

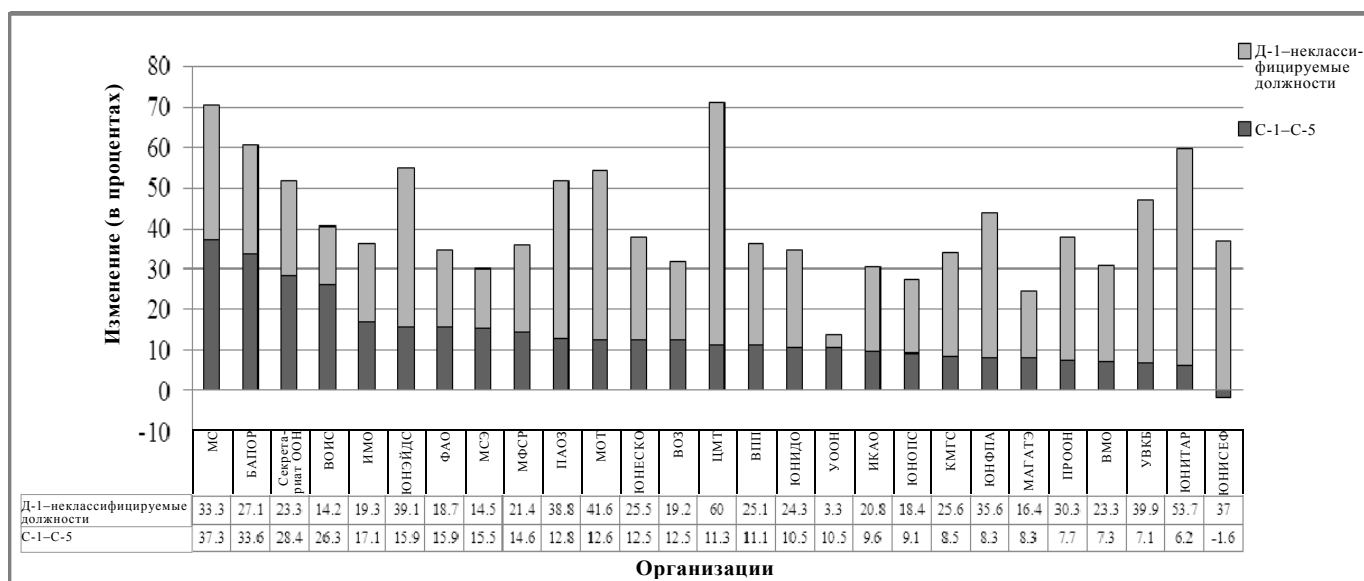
(см. диаграмму II ниже). В десяти организациях имел место рост более чем на 30 процентных пунктов, а в двух организациях представленность женщин более чем удвоилась (ЦМТ и ЮНИТАР). Это является многообещающей тенденцией, которая свидетельствует о неизменной приверженности организаций делу увеличения доли женщин на высших должностях. За предыдущие 11 лет роста на 10 процентных пунктов не было только в УООН и ни в одной организации не фиксировалось снижение.

Тенденции на уровнях С-1–С-5

23. Уровни С-1–С-5 позволяют провести более макроуровневый анализ тенденций в организациях, поскольку на них приходится больше сотрудников в целом, а изменение процентных долей из года в год менее вероятно. По всем типам контрактов рост представленности женщин на уровнях С-1–С-5 более чем на 10 процентных пунктов отмечен в общей сложности в 17 организациях, имеющих 20 и более сотрудников. В девяти организациях представленность возросла менее чем на 10 процентов. ЮНИСЕФ сообщил о снижении, однако в нем по-прежнему сохраняется общий паритет среди сотрудников категории специалистов.

Диаграмма II

Динамика изменения представленности женщин на уровнях С-1–С-5 и Д-1–неклассифицируемых должностей в организациях системы Организации Объединенных Наций, имеющих 20 и более сотрудников^а, которые работают по контрактам всех типов и во всех местах службы, с 31 декабря 2000 года^б по 31 декабря 2011 года^в (в процентах)



Источник: организации системы Организации Объединенных Наций.

Примечание: МС = Международный Суд.

^а В 2000 году структура «ООН-женщины» не существовала, а в ВПС было не более 20 сотрудников. В КМГС в 2009 году было 18 сотрудников, однако она включена, поскольку с 2010 года в ней работает больше 20 сотрудников.

^б См. СЕВ/2002/НLCM/3, табл. 11С, находится по адресу <http://www.unsceb.org/ceb/stats/hr/ps/years/2000>.

^в Подготовлено на основе данных 27 организаций, имеющих 20 и более сотрудников.

В. Положение женщин в Секретариате Организации Объединенных Наций

24. Секретариат Организации Объединенных Наций является крупнейшей структурой в системе Организации Объединенных Наций и оказывает значительное влияние на тенденции и их направленность. По состоянию на 31 декабря 2011 года женщины составляли 38,7 процента сотрудников Секретариата категории специалистов и выше, работающих по годичным и более длительным контрактам, что соответствует незначительному снижению на 0,3 процентного пункта по сравнению с предыдущим отчетным периодом. Представленность женщин на уровне заместителей Генерального секретаря возросла на рекордные 6,8 процентного пункта до 29,4 процента (15 из 51). Напротив, на уровне помощников Генерального секретаря отмечено нетипичное снижение в данном отчетном периоде на 2,7 процентных пункта до 23,9 процента (17 из 71). Этим, в сочетании со снижением на 3,6 процентного пункта на уровне С-2, объясняется общее снижение в Секретариате на 0,3 процентного пункта.

25. На уровне Д-2 с 2009 года отмечен рост лишь на 0,1 процентного пункта, вследствие чего представленность женщин на этом уровне (24,4 процента) лишь немногим выше, чем на уровне помощников Генерального секретаря, на котором представленность женщин ниже, чем на любом данном уровне. Поэтому уровень Д-2 в Секретариате, как и в системе Организации Объединенных Наций в целом, заслуживает особого внимания.

26. За исключением уровня С-2, где произошло снижение, на всех остальных уровнях категории специалистов отмечался незначительный прогресс: представленность женщин составляет от 30,8 процентного пункта на уровне С-5 до 68,8 процентного пункта на уровне С-1. На уровне С-3 сохраняется показатель 41,5 процента (1339 из 3223). Следует отметить, что существенное различие с точки зрения представленности женщин на -7,1 процентного пункта между уровнями С-4 и С-5 и более 10 процентных пунктов между уровнями С-2 и С-3 указывает на необходимость целенаправленных действий со стороны всех департаментов и отделений на этих уровнях категории специалистов. Паритет был достигнут только на уровнях С-1 и С-2, на которых женщины представляют 51,6 и 68,8 процента соответственно.

27. Что касается более долгосрочных тенденций в период 2000–2011 годов в Секретариате, то наибольший рост имел место на уровнях заместителей и помощников Генерального секретаря и С-1 (20,8; 12,1 и 18,8 процента соответственно). Рост на высших уровнях говорит о том, что политическая воля и концентрация усилий улучшают результаты. Однако успехи на высших уровнях не обязательно служат катализатором для аналогичных темпов изменений на более низких уровнях, как показывает снижение с 2000 года на уровне Д-1 и стагнация на уровне С-5¹⁴, что указывает на необходимость сосредоточить усилия на каждом уровне отдельно (см. веб-приложение VI).

¹⁴ Представленность на уровне Д-1 снизилась с 30,3 процента в 2000 году до 27,4 процента в 2011 году. Представленность на уровне С-5 снизилась незначительно — с 31 до 30,8 процента.

С. Гендерное распределение сотрудников категории общего обслуживания и полевой службы

28. В категории общего обслуживания представленность женщин продолжает расти во всех местах службы (см. веб-приложение VII). Как и в предыдущие годы, в 2011 году на уровнях категории общего обслуживания в местах расположения штаб-квартир женщины преобладают при представленности в 64,3 процента по всем типам контрактов (на 4 процентных пункта больше, чем в 2010 году). Несмотря на преобладание женщин на этих уровнях, они по-прежнему недопредставлены в периферийных местах службы, где число должностей почти в три раза больше, а доля женщин почти в два раза ниже (35,9 процента).

29. В категории полевой службы складывается иная картина. Женщины недопредставлены как в штаб-квартирах, так и в периферийных местах службы по всем типам контрактов (соответственно 36,5 и 28,0 процента). Следует отметить, что с 2010 года доля женщин в штаб-квартирах снизилась на 11,6 процентного пункта.

Д. Координаторы-резиденты

30. Доля женщин среди координаторов-резидентов снизилась с 37,1 процента в 2009 году до 35,3 процента в 2011 году (см. таблицу 5 ниже). Ни в одном регионе не достигнут гендерный баланс среди координаторов-резидентов, хотя в Латинской Америке и Карибском бассейне и в Африке по-прежнему отмечалась самая высокая процентная доля: соответственно 42,9 и 39,5 процента. Представленность женщин снизилась во всех регионах, кроме Африки. В регионе арабских государств в отчетном периоде отмечено значительное снижение на 15,3 процентного пункта до 20 процентов. Это означает изменение на противоположную почти во всех регионах той повышательной тенденции, которая характеризовала предыдущий отчетный период.

Таблица 5

Гендерное распределение координаторов-резидентов в разбивке по регионам по состоянию на 31 декабря 2009 года и 31 декабря 2011 года

Регион	31 декабря 2009 года ^a			Процентная доля женщин среди координаторов-резидентов в 2009 году	31 декабря 2011 года			Процентная доля женщин среди координаторов-резидентов в 2011 году	Изменение представленности женщин ^a среди координаторов-резидентов, 2010–2011 годы (процентные пункты)
	Женщины	Мужчины	Всего		Женщины	Мужчины	Всего		
Регион Африки	15	27	42	35,7	15	23	38	39,5	3,8
Регион арабских государств	6	11	17	35,3	3	12	15	20,0	(15,3)
Азиатско-Тихоокеанский регион	8	14	22	36,4	8	16	24	33,3	(3,1)
Европа и СНГ	7	13	20	35,0	6	12	18	33,3	(1,7)

Регион	31 декабря 2009 года ^a			31 декабря 2011 года			Изменение представленности женщин ^a среди координаторов-резидентов, 2010–2011 годы (процентные пункты)		
	Женщины	Мужчины	Всего	Процентная доля женщин среди координаторов-резидентов в 2009 году	Женщины	Мужчины		Всего	Процентная доля женщин среди координаторов-резидентов в 2011 году
Регион Латинской Америки и Карибского бассейна	10	13	23	43,5	9	12	21	42,9	(0,6)
Итого	46	78	124	37,1	41	75	116	35,3	(1,8)

Источник: Группа Организации Объединенных Наций по вопросам развития.

^a См. A/65/334.

Е. Назначения, продвижения по службе и выход в отставку на должностях категории специалистов и выше

31. Статистические данные, приведенные в следующих пунктах, рисуют картину общей представленности женщин в системе Организации Объединенных Наций и включают три компонента, а именно назначения, продвижения по службе и выход в отставку. Увеличение количества назначений, карьерный рост (продвижение по службе) и удержание на должностях (уменьшение количества случаев выхода в отставку) имеют существенное значение для ускорения прогресса в деле обеспечения равной представленности женщин. Анализ в этих областях необходим для разъяснения конкретных препятствий, оказывающих влияние на представленность женщин.

1. Назначения в системе Организации Объединенных Наций на должности категории специалистов и выше

32. Все 32 организации системы Организации Объединенных Наций представили за нынешний отчетный период данные о новых назначениях женщин на должности по всем типам контрактов (непрерывным/постоянным, срочным и временным). Как видно из таблицы 7 ниже, из в общей сложности 13 214 назначений на долю женщин в системе Организации Объединенных Наций приходилось 6086 (46,1 процента). Это немногим больше, чем 45,2 процента в 2009 году.

Назначения в разбивке по уровню должности

33. Прогресс в деле увеличения доли женщин среди назначаемых на должности в системе Организации Объединенных Наций по годичным и более длительным контрактам существенно варьировался (см. таблицу 6 ниже). В целом с 2009 года доля назначений женщин снизилась на 1,3 процентного пункта. Снижение имело также место на уровнях С-4, С-5 и Д-2. Напротив, доля женщин, назначенных на неклассифицируемые должности в системе Организации Объединенных Наций, возросла на 6,8 процентного пункта: с 24 процентов в 2009 году до 30,8 процента в 2011 году (28 женщин из 91 назначенного сотрудника). Это представляет наибольший рост в последние годы и свидетельствует

об эффективности сильного руководства, которое оказывает непосредственное влияние на этом уровне.

34. Самая высокая доля назначений женщин отмечена на уровне С-1, где она возросла с 2009 года на 6,3 процентного пункта до 64,1 процента (59 из 92), а самая низкая — на уровне Д-2 (28,5 процента; 35 из 123). Представленность женщин при назначениях снижалась с каждым более высоким уровнем (вплоть до уровня Д-2), причем вероятность назначения женщин на самом низком уровне категории специалистов была вдвое выше, чем на любом из четырех самых высоких уровней (С-5—неклассифицируемые должности). Относительно более высокая доля назначений женщин на более низких уровнях также объясняет концентрацию женщин на этих уровнях в системе, а медленный прогресс на уровнях С-4–Д-1 говорит о необходимости удвоить усилия по назначению большего числа женщин (см. веб-приложение VIII).

Таблица 6

Процентная доля назначений женщин на уровнях С-1—неклассифицируемых должностей в системе Организации Объединенных Наций, работающих по годичным и более длительным контрактам и во всех местах службы, с 1 января 2008 года по 31 декабря 2009 года и с 1 января 2010 года по 31 декабря 2011 года

(Процентная доля назначений женщин в разбивке по уровню должности)

Годы	Неклассифицируемые должности	Д-2	Д-1	С-5	С-4	С-3	С-2	С-1	Все уровни
1 января 2008 года — 31 декабря 2009 года ^а	24,0	29,2	27,3	31,1	37,4	44,9	60,0	57,8	43,4
1 января 2010 года — 31 декабря 2011 года ^б	30,8	28,5	28,8	30,0	35,6	45,0	58,0	64,1	42,1
Изменение в процентных пунктах	6,8	(0,7)	1,5	(1,1)	(1,8)	0,1	(2,0)	6,3	(1,3)

Источник: организации системы Организации Объединенных Наций.

^а Данные за 2009 год подготовлены на основе данных, представленных 28 организациями системы Организации Объединенных Наций. В эти данные были внесены поправки после публикации предыдущего доклада (A/65/334). Представленные здесь данные являются самыми свежими.

^б Данные за 2011 год подготовлены на основе данных, представленных 32 организациями системы Организации Объединенных Наций.

Назначения в разбивке по месту службы: места расположения штаб-квартир и периферийные места службы

35. Анализ назначений женщин по всем видам контрактов и по местам службы показал, что на всех уровнях доля женщин в назначениях в местах расположения штаб-квартир была выше, чем в периферийных местах службы. Из таблицы 7 ниже видно, что доля женщин составляла 50 процентов (3734) в назначениях в местах расположения штаб-квартир и 40,5 процента (2375) в назначениях в периферийных местах службы. На уровне неклассифицируемых должностей, в отличие от указанного выше общего улучшения положения, доля назначений снизилась на 2,3 процента¹⁵. На уровне Д-2 доля назначений снизилась на 2,9 процентного пункта до 12,5 процента по сравнению с

¹⁵ Всего 6 из 44 в нынешнем отчетном периоде по сравнению с 7 из 51 в предыдущем периоде.

38,2 процента в штаб-квартирах. В целом гендерный баланс был достигнут или превышен в назначениях в местах расположения штаб-квартир только на уровнях С-3 и ниже, а в назначениях в периферийных местах службы — только на уровнях С-2 и ниже.

Таблица 7

Процентная доля назначений женщин на уровнях С-1—неклассифицируемых должностей в системе Организации Объединенных Наций, работающих по всем типам контрактов в местах расположения штаб-квартир и периферийных местах службы, с 1 января 2010 года по 31 декабря 2011 года

Уровни	Распределение назначений по всем видам контрактов						Все виды контрактов		
	Штаб-квартиры			Периферийные места службы			Штаб-квартиры + периферийные места службы		
	Количество		Процентная доля женщин	Количество		Процентная доля женщин	Количество		Процентная доля женщин
	Мужчины	Женщины		Мужчины	Женщины		Мужчины	Женщины	
Неклассифицируемые должности	43	23	34,8	38	6	13,6	81	29	26,4
Д-2	55	34	38,2	49	7	12,5	104	41	28,3
Д-1	137	77	36,0	116	44	27,5	253	121	32,4
Итого	235	134	36,3	203	57	21,9	438	191	30,4
С-5	782	385	33,0	515	217	29,6	1 297	602	31,7
С-4	898	728	44,8	1 059	595	36,0	1 957	1 323	40,3
Р-3	1 179	1 526	56,4	1 266	962	43,2	2 445	2 488	50,4
С-2	521	802	60,6	426	500	54,0	947	1 302	57,9
С-1	73	136	65,1	25	44	63,8	98	180	64,7
Итого	3 452	3 577	50,9	3 291	2 318	41,3	6 744	5 895	46,6
Всего	3 731	3 734	50,0	3 494	2 375	40,5	7 128	6 086	46,1

Источник: подготовлено на основе данных, представленных 32 организациями системы Организации Объединенных Наций.

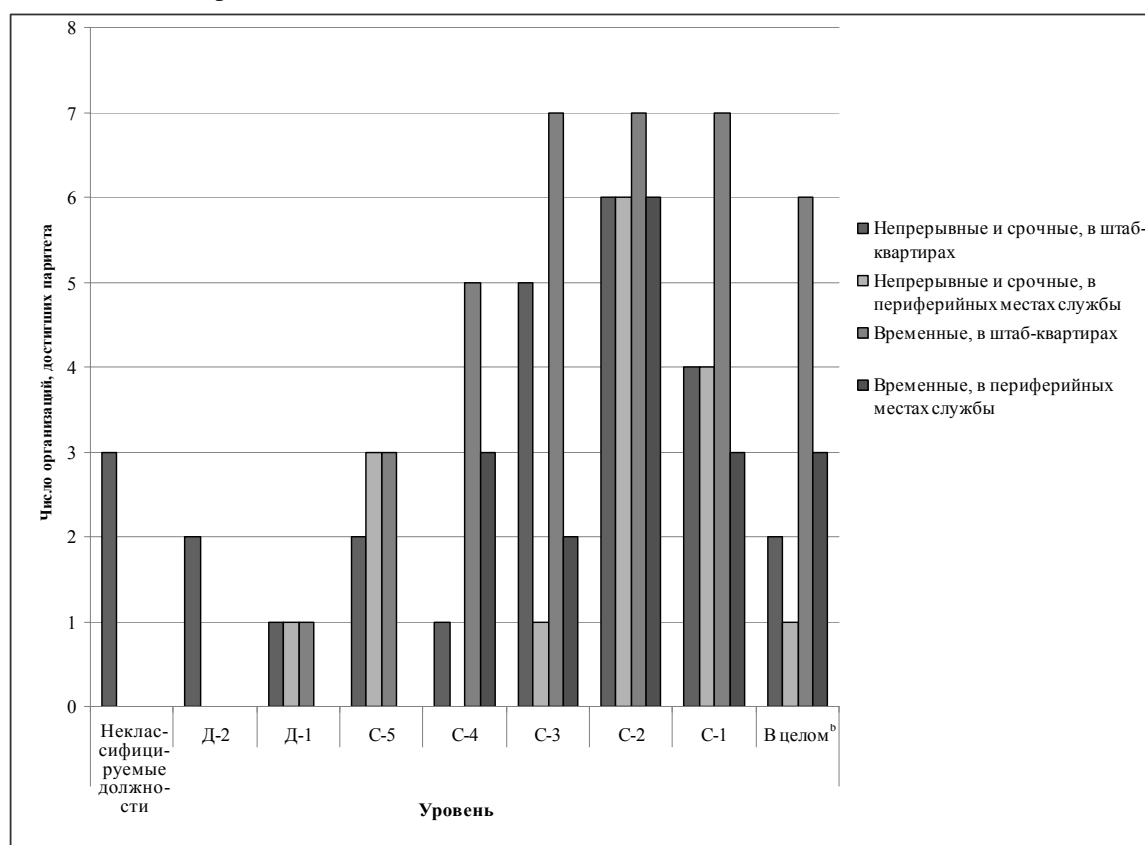
36. Восемь организаций с числом сотрудников категории специалистов и выше более 1000 человек анализировались отдельно, поскольку вследствие большой численности сотрудников они меньше подвержены чрезмерным колебаниям процентных долей (см. диаграмму III ниже)¹⁶. Паритет в целом при назначениях по годичным и более длительным контрактам в штаб-квартирах был достигнут в ПРООН и ЮНИСЕФ, а в периферийных местах службы — в ЮНИСЕФ. В трех структурах (ЮНИСЕФ, ВОЗ и ВПП) был достигнут паритет на уровне неклассифицируемых должностей, а в двух (ПРООН и УВКБ) — на уровне Д-2, и то только в штаб-квартирах и по годичным и более длительным контрактам. Относительно более низкая представленность женщин в периферийных местах службы может отчасти объясняться обязанностями по заботе о семье, которые зачастую в несоразмерной степени ложатся на плечи женщин.

¹⁶ Этими восемью организациями были ВОЗ, ВПП, МАГАТЭ, ПРООН, Секретариат Организации Объединенных Наций, УВКБ, ФАО и ЮНИСЕФ.

37. В целом в штаб-квартирах и периферийных местах службы вероятность достижения организациями паритета при назначениях по временным контрактам была выше, чем по годичным и более длительным контрактам. Однако при разбивке по уровню должности ни одна из организаций не достигла баланса при назначениях по временным контрактам в периферийных местах службы выше уровня С-4. Самой высокой представленность женщин среди сотрудников, назначенных по временным контрактам, в периферийных местах службы была в ЮНЭЙДС (53,8 процента), что свидетельствует о возможности достижения паритета при назначениях в периферийных местах службы (см. веб-приложение IX). Относительно более высокая доля женщин при назначениях по временным контрактам показывает, что существует крупный резерв квалифицированных женщин, которые могут воспользоваться гибкостью, потенциально обеспечиваемой этими контрактами, однако затем упускают выгоды более надежных контрактов, по которым в несоразмерной степени назначаются мужчины.

Диаграмма III

Количество организаций системы Организации Объединенных Наций с числом сотрудников 1000 и более человек^а, достигших гендерного паритета при новых назначениях женщин на уровнях С-1-неклассифицируемых должностей, в разбивке по типу контракта и месту службы, с 1 января 2010 года по 31 декабря 2011 года



Источник: организации системы Организации Объединенных Наций.

^а Подготовлено на основе данных, представленных ВОЗ, ВПП, МАГАТЭ, ПРООН, Секретариатом Организации Объединенных Наций, УВКБ, ФАО и ЮНИСЕФ.

^б Общее число организаций, достигших паритета по всем должностям по каждому типу контракта.

Назначения в разбивке по организациям

38. Как видно из таблицы 8 ниже, большинство организаций системы Организации Объединенных Наций или достигли, или подошли близко к достижению гендерного паритета в новых назначениях в случае укрупнения данных о сотрудниках категории специалистов и выше. Достигли гендерного паритета или превысили его в назначениях по годичным и более длительным контрактам 11 организаций — на три больше, чем в 2009 году. Еще 11 организаций в достаточной степени приблизились к достижению гендерного паритета: назначения женщин составляют 40–49 процентов всех назначений. Однако эта позитивная картина в искаженном виде представляет ограниченный прогресс на директивном уровне С-5 и выше. В этой связи следует отметить, что показатели назначений, превышающие 50 процентов, ускорили бы достижение гендерного баланса.

39. Сравнение уровней С-5–неклассифицируемых должностей с уровнями С-1–неклассифицируемых должностей говорит об отсутствии прогресса в организациях на более высоких уровнях. Например, в ПАОЗ паритет был превышен, если объединить данные по уровням С-1–неклассифицируемых должностей, однако если взять только более высокие уровни, то на долю женщин приходится всего 23,1 процента назначений. На более высоких уровнях гендерный баланс был достигнут или превышен в восьми организациях (на две больше, чем в 2009 году), однако представленность женщин в назначениях на этих уровнях увеличилась только в ВПП, Объединенном пенсионном фонде персонала Организации Объединенных Наций (далее Пенсионный фонд) и ЦМТ. В пяти организациях на долю женщин приходилось 40–49 процентов новых назначений. В частности, ЮНИСЕФ был весьма близок к гендерному балансу в назначениях, а общее число назначений было достаточно большим для того, чтобы это заслуживало внимания. Однако самая большая группа (15 организаций) была по-прежнему далека от достижения цели гендерного паритета, при этом доля женщин в назначениях на уровне С-5 и выше была ниже 30 процентов. В целом данные вновь подтверждают, что в назначениях женщин на директивные должности прогресс незначителен, за исключением высших уровней неклассифицируемых должностей, а это говорит о том, что для достижения паритета в ближайшем будущем необходимо активизировать усилия.

Таблица 8

Сравнение процентной доли женщин среди назначенных на должности уровней С-1–неклассифицируемых должностей и С-5–неклассифицируемых должностей в системе Организации Объединенных Наций, работающих по годичным и более длительным контрактам и во всех местах службы, с 1 января 2010 года по 31 декабря 2011 года, в разбивке по организациям

Процентная доля женщин среди назначенных на должности	Число организаций в диапазоне	Организации, вошедшие в диапазон	
		С-1–неклассифицируемые должности	С-5–неклассифицируемые должности
>50	11	Структура «ООН-женщины» 78,0 (46/59), Международный Суд 68,8 (11/16), КМГС 66,7 (2/3), ЮНИТАР 60,0 (6/10), МУЦ МОТ 56,3 (9/16), ЮНФПА 54,4 (86/158), ПАОЗ 53,7 (51/95), ЮНИСЕФ 52,2 (228/438), ЮНЭЙДС 52,1 (25/48), ВОИС 51,4 (38/74), ВТО 50,0 (4/8)	8 Международный Суд 100 (1/1), ЮНИТАР 100 (2/2), структура «ООН-женщины» 67,9 (19/28), ЮНЭЙДС 66,7 (10/15), ЦМТ 50,0 (2/4), МУЦ МОТ 50,0 (1/2), УВКБ 50,0 (8/16), ВПП 50,0 (8/16)
40–49	11	БАПОР 49,5 (50/101), ЮНЕСКО 47,4 (54/114), МФСР 47,1 (49/104), ЦМТ 47,1 (16/34), МСЭ 44,3 (43/97), ВМО 44,0 (11/25), УВКБ 43,2 (83/192), МОТ 43,1 (31/72), Секретариат Организации Объединенных Наций 41,7 (1,114/2,674), ПРООН 41,3 (460/1,115), ВОЗ 41,1 (78/190)	5 ЮНИСЕФ 46,4 (32/69), БАПОР 43,8 (7/16), ВОИС 43,5 (10/23), МОТ 42,9 (9/21), Пенсионный фонд 42,3 (11/26)
30–39	4	Пенсионный фонд 39,8 (35/88), ФАО 37,6 (171/455), ВПП 34,2 (39/114), ЮНОПС 33,3 (47/141), ВПС 33,3 (6/18)	4 МФСР 36,0 (9/25), ЮНФПА 35,9 (14/39), ИМО 33,3 (2/6), ЮНЕСКО 32,4 (11/34)
<30	6	УООН 28,6 (10/35), МАГАТЭ 26,4 (69/261), ЮНИДО 24,5 (13/53), ИКАО 18,2 (10/55), ВМО 18,2 (4/22)	15 МСЭ 28,1 (9/32), ВОЗ 27,5 (19/69), ПРООН 27,0 (54/200), Секретариат Организации Объединенных Наций 26,3 (114/434), ЮНОПС 25 (8/32), ВТО 25,0 (1/4), ПАОЗ 23,1 (3/13), УООН 20,0 (1/5), ФАО 19,5 (15/77), МАГАТЭ 12,7 (9/71), ИКАО 8,3 (1/12), ЮНИДО 7,1 (1/14), КМГС 0 (0/1), ВПС 0 (0/1), ВМО 0 (0/6)
Всего	32		32

Источник: подготовлено на основе данных, представленных 32 организациями системы Организации Объединенных Наций.

40. Чтобы понять причины недостаточного прогресса в назначениях женщин, необходимо посмотреть на процесс отбора кадров (см. веб-приложение X). Было установлено, что женщины недопредставлены на каждом этапе процесса подачи заявлений и отбора, однако доля женщин при отборе (43,1 процента) выше, чем при подаче заявлений (38,1 процента), что является в высшей степени

ни позитивной тенденцией, которую необходимо поддерживать¹⁷. Но несмотря на тот факт, что доля подаваемых женщинами заявлений на заполнение вакансий уровня С-5, поступающих к руководителю нанимающего подразделения, была выше (32 процента по сравнению с 30,9 процента заявлений на заполнение вакансий уровня С-4), фактически на этом уровне было отобрано меньше женщин (29,3 процента) по сравнению с уровнем С-4 (46 процентов). Это означает, что в результате простого увеличения доли квалифицированных кандидатов-женщин препятствия на пути к достижению гендерного паритета не будут преодолены.

41. Еще одним предметом обеспокоенности является то, что доля женщин среди отбираемых для назначения на должности уровней С-5–Д-2 вместе взятых (29,8 процента) намного ниже доли женщин среди рекомендуемых (34,3 процента) для назначения на этих уровнях. Это заслуживает внимания со стороны старших руководителей, которые зачастую обладают прямыми полномочиями для назначения на должности уровней С-5–Д-2, и означает, что для гарантирования отбора на этих уровнях кандидатов-женщин равной или более высокой квалификации могут потребоваться особые меры.

2. Продвижение по службе в системе Организации Объединенных Наций на должности категории специалистов и выше

42. В общей сложности 30 из 32 организаций системы Организации Объединенных Наций представили данные о продвижении по службе в нынешнем отчетном периоде¹⁸. Как видно из этих данных, женщины составляют 42,7 процента всех сотрудников, имеющих контракты сроком на один год или более. Следует обратить внимание на то, что, хотя на долю женщин приходилось 43,3 процента всех повышений в должности до уровней С-2–Д-1, их доля среди сотрудников, повышенных в должности до уровня Д-2, составляла всего 25,5 процента (см. таблицу 9 ниже)¹⁹.

Продвижения по службе в разбивке по уровню должности

43. Анализ в разбивке по уровню должности в различных организациях показывает, что гендерный паритет был превышен в продвижениях по службе на уровнях С-2 и С-3, где доля женщин составляла соответственно 58,6 и 54 процента (см. таблицу 9 ниже). Кроме того, рост достигнут на уровне С-4, на котором при сохранении нынешних темпов изменений (1,7 процентного пункта) паритет в продвижениях по службе будет достигнут менее чем через три года. В то же время на уровнях С-5–Д-2 женщины составляли 31,7 процента среди получивших продвижение по службе. Низкая доля женщин среди получивших продвижение по службе на самых высоких уровнях является одной из основ-

¹⁷ На основе данных 20 организаций системы Организации Объединенных Наций. Две организации — ВОЗ и ПАОЗ — представили совместные данные по вакансиям.

¹⁸ Данные о продвижении по службе в этом отчетном периоде не представили структура «ООН-женщины» и ЮНОПС.

¹⁹ Уровни неклассифицируемых должностей не включаются в данные о продвижении по службе, поскольку в этом случае речь идет о прямом назначении, а не о продвижении по службе. Все данные о продвижении по службе относятся к годичным и более длительным контрактам (непрерывным и срочным), и, соответственно, в них не учитываются временные контракты.

ных причин их недопредставленности на этих уровнях во всей системе Организации Объединенных Наций (см. веб-приложение XI).

44. Существует обратная зависимость, заключающаяся в том, что доля женщин среди получающих продвижение по службе снижается с каждым более высоким уровнем должности — с 58,6 процента на уровне С-2 до цифры, более чем в два раза ниже, на уровне Д-2. В целом вероятность продвижения женщин по службе на уровне С-2 в 2,3 раза выше, чем на уровне Д-2. Однако в действительности продвижение по службе на уровне С-2 получает относительно небольшое число женщин, поскольку на нем количество продвижений по службе в целом меньше. Например, общее число женщин, получивших продвижение по службе на уровнях С-2 и С-3 (495) — единственных уровнях, на которых достигнут паритет, — меньше числа мужчин, получивших продвижение по службе на одном только уровне С-4 (662). Указанная диспропорция не компенсируется назначениями на этих уровнях (см. пункты 33 и 34 выше), вследствие чего уменьшается число квалифицированных женщин, которые могут быть назначены на должности более высокого уровня в системе Организации Объединенных Наций²⁰. В этой связи следует отметить, что для достижения и поддержания гендерного равенства в разумные сроки может потребоваться увеличить при продвижении по службе долю женщин в назначениях и продвижениях по службе до уровня, превышающего паритет, особенно применительно к должностям более высокого уровня.

²⁰ Сравнительные данные об общем количестве назначений на уровнях С-2 и С-3 по годовым и более длительным контрактам свидетельствуют о том, что на должности назначается больше внешних кандидатов, чем внутренних, однако в большинстве этих случаев речь идет о мужчинах.

Таблица 9
Гендерное распределение продвижений по службе сотрудников на уровнях С-2–Д-2 в системе Организации Объединенных Наций, работающих по годовичным и более длительным контрактам и во всех местах службы, с 1 января 2008 года по 31 декабря 2009 года и с 1 января 2010 года по 31 декабря 2011 года

Уровень	Гендерное распределение продвижений по службе по годичным и более длительным контрактам								Изменение в процентных пунктах, 2009–2011 годы
	1 января 2008 года – 31 декабря 2009 года ^a				1 января 2010 года – 31 декабря 2011 года ^b				
	Мужчины	Женщины	Итого	Процентная доля женщин	Мужчины	Женщины	Итого	Процентная доля женщин	
Д-2	91	31	122	25,4	82	28	110	25,5	0,1
Д-1	181	82	263	31,2	262	113	375	30,1	(1,1)
Итого, категория Д	272	113	385	29,4	344	141	485	29,1	(0,3)
С-5	415	257	672	38,2	592	294	886	33,2	(5,0)
С-4	544	432	976	44,3	662	565	1 227	46,0	1,7
С-3	317	364	681	53,5	323	379	702	54,0	0,5
С-2	60	100	160	62,5	82	116	198	58,6	(3,9)
Итого, категория С	1 336	1 153	2 489	46,3	1 659	1 354	3 013	44,9	1,4
Всего	1 608	1 226	2 874	42,7	2 003	1 495	3 498	42,7	0

Источник: организации системы Организации Объединенных Наций.

^a Данные за 2009 год подготовлены на основе данных, представленных 26 организациями системы Организации Объединенных наций. В эти данные были внесены поправки после публикации предыдущего доклада (A/65/334). Представленные здесь данные являются самыми свежими.

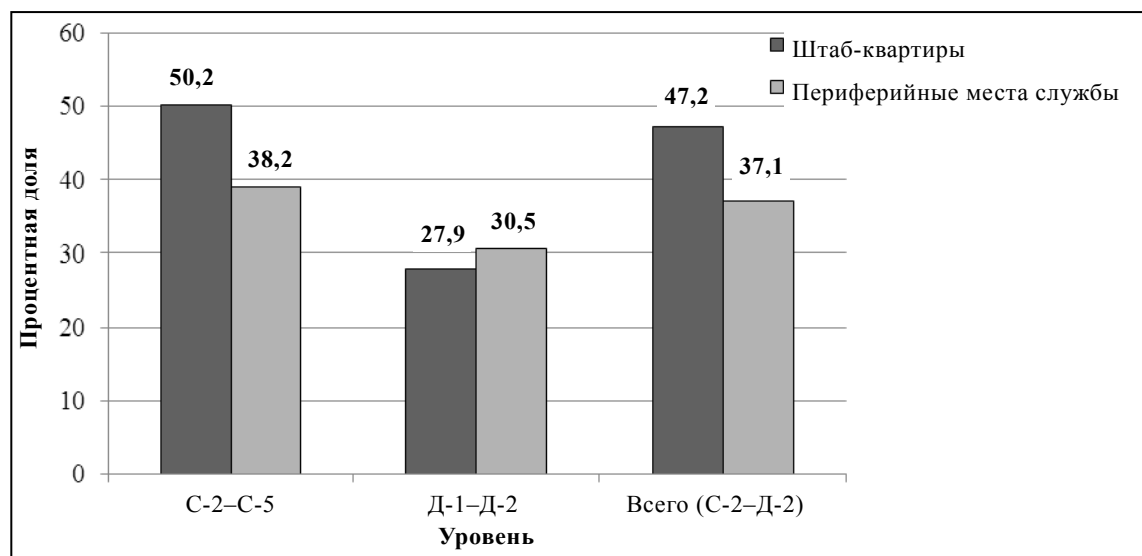
^b Подготовлено на основе данных, представленных 30 организациями системы Организации Объединенных Наций; структура «ООН-женщины» и ЮНОПС данных не представили.

Продвижения по службе в разбивке по месту службы: места расположения штаб-квартир и периферийные места службы

45. Анализ данных о продвижении по службе в разбивке по местам расположения штаб-квартир и периферийным местам службы (см. диаграмму IV ниже) говорит о том, что в 2010 и 2011 годах в целом на уровнях категории специалистов и выше (С-2–Д-2) доля женщин среди получивших продвижение по службе в штаб-квартирах (47,2 процента) была выше, чем в периферийных местах службы (37,1 процента) (см. веб-приложение XI). Однако, как и в предыдущем отчетном периоде, эта тенденция сменяется обратной на уровнях Д-1–Д-2, на которых доля женщин среди получивших продвижение по службе была выше в периферийных местах службы (30,5 процента), чем в штаб-квартирах (27,9 процента). По сути, в штаб-квартирах доля женщин среди получивших продвижение по службе на уровнях С-2–С-5 (50,2 процента) была почти вдвое выше, чем на более высоких уровнях (27,9 процента).

Диаграмма IV

Сравнение процентной доли женщин среди получивших продвижение по службе на уровнях Д-1–Д-2 и С-2–С-5 в системе Организации Объединенных Наций, работающих по годичным и более длительным контрактам в штаб-квартирах и периферийных местах службы, с 1 января 2010 года по 31 декабря 2011 года^a



Источник: организации системы Организации Объединенных Наций.

^a Подготовлено на основе данных, представленных 30 организациями системы Организации Объединенных Наций. Структура «ООН-женщины» и ЮНОПС данных не представили.

Продвижения по службе в разбивке по организациям

46. В таблице 10 ниже приведены доля и число женщин, получивших продвижение по службе, в целом на уровнях С-2–Д-2 и на более высоких уровнях (С-5–Д-2), в каждой организации в 2010 и 2011 годах. Число организаций, в которых достигнут или превышен гендерный паритет в продвижениях по службе на уровнях С-2–Д-2 в целом, в текущем отчетном периоде возросло вдвое (с 6 до 12 организаций). Кроме того, число организаций, в которых доля женщин среди получивших продвижение по службе ниже 30 процентов, уменьшилось с семи в 2008–2009 годах до трех в 2010–2011 годах. Это отражает значительный прогресс на всех уровнях, что иллюстрируется четырьмя организациями, в которых с января 2008 года неизменно достигается паритет при продвижении по службе на уровнях С-2–Д-2 (МФСР, ЮНИСЕФ, ПАОЗ и ВОИС).

47. Однако при рассмотрении отдельно взятых более высоких уровней (С-5–Д-2) картина в значительной степени меняется, при этом паритет в продвижениях по службе достигается только в шести организациях. Хотя это число втрое больше количества организаций, достигших паритета в 2009 и 2007 годах, оно иллюстрирует устойчивую тенденцию во всей системе Организации Объединенных Наций, в которой продвижение женщин по службе происходит в большинстве случаев на уровнях С-2–С-4 (70,9 процента). Например, в трех организациях, в которых 100 процентов сотрудников, получивших продвиже-

ние по службе на уровнях С-5–Д-2, составляли мужчины (БАПОР (0/7), УООН (0/2), ВТО (0/5)), доля женщин при продвижении по службе на уровнях С-2–С-4 превышала 30 процентов. В результате число организаций, в которых доля женщин среди получивших продвижение по службе на уровнях С-5–Д-2 составляет менее 30 процентов, остается неизменным с 2009 года (13).

48. Единственной организацией, в которой достигнут паритет на уровнях Д-2, Д-1 и С-5, была ВМО, а паритет только на уровне Д-1 достигнут еще в пяти организациях, что в три раза больше, чем в 2009 году. Напротив, продвигали по службе только мужчин на уровне Д-2 пять организаций (ВОИС, ИМО, УООН, ФАО, ЮНЭЙДС), а на уровне Д-1 — три (МАГАТЭ, МСЭ, ЦМТ).

49. Из числа организаций, в которых осуществлялось продвижение по службе по меньшей мере в двух категориях из С-5, Д-1 и Д-2 (21), во всех организациях, в которых был достигнут паритет в продвижениях по службе на уровне С-5, был также достигнут паритет в продвижениях по службе на уровнях Д-1 или Д-2 (4/4). Напротив, только в 16,7 процента организаций, в которых не был достигнут паритет в продвижениях по службе на уровне С-5, был достигнут паритет на уровнях Д-1 или Д-2 (3/18). Это говорит о том, что в организациях, отдающих приоритет продвижению женщин по службе на уровне С-5, более вероятен также прогресс в категории директоров.

Таблица 10

Сравнение процентной доли женщин среди получивших продвижение по службе на уровнях С-2–Д-2 и С-5–Д-2 в системе Организации Объединенных Наций, работающих по годичным и более длительным контрактам во всех местах службы, с 1 января 2010 года по 31 декабря 2011 года^а

<i>Процентная доля женщин среди получивших продвижение по службе</i>	<i>Количество организаций в диапазоне, 1 января 2010 года — 31 декабря 2011 года^а</i>	<i>Организации системы Организации Объединенных Наций и количество продвижений по службе (женщины/всего), 1 января 2010 года — 31 декабря 2011 года</i>	<i>Количество организаций в диапазоне, 1 января 2010 года — 31 декабря 2011 года^б</i>	<i>Организации системы Организации Объединенных Наций и количество продвижений по службе (женщины/всего), 1 января 2010 года — 31 декабря 2011 года</i>
		<i>Уровни С-2–Д-2</i>		<i>Уровни С-5–Д-2</i>
>50	12	КМГС 100,0 (2/2), ЮНИТАР 100,0 (2/2), МУЦ МОТ 60,0 (3/5), ЮНФПА 57,8 (37/64), ВОИС 56,1 (46/82), ЮНИСЕФ 55,7 (170/305), ПАОЗ 52,9 (27/51), МФСР 52,4 (11/21), ЮНЭЙДС 51,6 (16/31), ИМО 51,2 (21/41), Пенсионный фонд 50,0 (2/4), УООН 50,0 (4/8)	6	ЮНИТАР 100,0 (2/2), ВМО 75,0 (3/4), МФСР 60,0 (3/5), ЮНЭЙДС 52,6 (10/19), МУЦ МОТ 50,0 (1/2), ЮНФПА 50,0 (10/20)
40–49	8	ЮНЕСКО 49,6 (65/131), МОТ 48,6 (51/105), ВМО 45,5 (5/11), МСЭ 43,2 (19/44), Международный Суд 42,9 (3/7), ИКАО 41,9 (13/31), ВПП 41,2 (77/187), Секретариат Организации Объединенных Наций 41,0 (644/1572)	2	ЮНИСЕФ 45,7 (49/107), ЮНЕСКО 40,0 (12/30)

Процентная доля женщин среди получивших продвижение по службе	Количество организаций в диапазоне, 1 января 2010 года — 31 декабря 2011 года ^a	Организации системы Организации Объединенных Наций и количество продвижений по службе (женщины/всего), 1 января 2010 года — 31 декабря 2011 года	Уровни С-2–Д-2	Количество организаций в диапазоне, 1 января 2010 года — 31 декабря 2011 года ^b	Организации системы Организации Объединенных Наций и количество продвижений по службе (женщины/всего), 1 января 2010 года — 31 декабря 2011 года	Уровни С-5–Д-2
30–39	7	ФАО 38,2 (99/259), ВОЗ 36,5 (112/307), ВТО 36,4 (4/11), БАПОР 31,6 (6/19), ПРООН 30,8 (4/13), МАГАТЭ 30,7 (31/101), УВКБ 30,0 (3/10)		6	МОТ 34,5 (19/55), ПАОЗ 33,3 (5/15), Секретариат Организации Объединенных Наций 33,3 (190/571), ВОИС 32,3 (10/31), ВПП 31,8 (21/66), ПРООН 30,8 (4/13)	
<30	3	ЮНИДО 28,9 (13/45), ЦМТ 25,0 (5/20), ВПС 0,0 (0/9)		13	МСЭ 29,4 (5/17), ВОЗ 26,2 (50/191), ИМО 25,0 (4/16), УВКБ 25,0 (2/8), МАГАТЭ 20,0 (7/35), ЦМТ 20,0 (1/5), ФАО 19,6 (21/107), ЮНИДО 19,0 (4/21), ИКАО 16,7 (2/12), УООН 0 (0/2), ВПС 0 (0/5), БАПОР 0 (0/7), ВТО 0 (0/5)	
Всего	30			27		

Источник: организации системы Организации Объединенных Наций.

^a Подготовлено на основе данных, представленных 30 организациями системы Организации Объединенных Наций; структура «ООН-женщины» и ЮНОПС данных не представили.

^b КМГС, Международный Суд и Пенсионный фонд не сообщили о каких-либо продвижениях по службе на уровнях С-5–Д-2 в текущем отчетном периоде.

50. Как и в случае с назначениями, представленные организациями данные показывают, что количество продвижений по службе мужчин на более старших уровнях (С-5–Д-2) по-прежнему намного превышает количество продвижений по службе женщин. Необходимы согласованные и целенаправленные усилия, включая длительный и постоянный мониторинг, для ускорения прогресса, особенно в тех организациях, в которых доля женщин ниже среднего показателя по системе Организации Объединенных Наций. Поскольку в текущем отчетном периоде на мужчин также приходилось большинство случаев перевода (58 процентов)²¹, уделение большего внимания межучрежденческой мобильности привело бы к увеличению количества должностей, доступных для женщин на всех уровнях (см. веб-приложение XII).

Выход в отставку сотрудников, работавших в системе Организации Объединенных Наций на должностях категории специалистов и выше

51. Данные о вышедших в отставку сотрудниках за нынешний отчетный период представили все 32 организации. В общей сложности в системе Организации Объединенных Наций в отставку вышли 12 694 сотрудника, включая работавших по всем типам контрактов и во всех местах службы. Из них женщины составили 44,8 процента (5681 женщина), что больше 42,6 процента в предыдущем отчетном периоде. При анализе в разбивке по уровню должности до-

²¹ В общей сложности на долю женщин пришлось 2148 из 5114 случаев перевода между организациями.

ля женщин среди вышедших в отставку сотрудников составляла от 62,3 процента на уровне С-1 до 25,3 процента на уровне Д-2 (см. веб-приложение XIII).

52. Самой распространенной причиной выхода в отставку было истечение срока назначения: на нее приходилось 46,5 процента всех случаев выхода в отставку женщин и 41,3 процента всех случаев выхода в отставку мужчин, работавших по годичным и более длительным контрактам. Второй наиболее распространенной причиной было увольнение по собственному желанию — 26,6 процента случаев выхода в отставку женщин и 20,7 процента случаев выхода в отставку мужчин. Тот факт, что доля истечения срока назначения и увольнения по собственному желанию в качестве причины выхода в отставку среди женщин была выше, чем среди мужчин, заслуживает дальнейшего изучения, поскольку вышедшие таким образом в отставку представляют собой значительный резерв квалифицированных женщин, которые, если бы они оставались на своих должностях, могли бы ускорить прогресс в деле достижения гендерного паритета.

53. Кроме того, доля мужчин среди сотрудников, выходящих в отставку в обязательном порядке, на уровнях С-2–Д-2 (74 процента) была значительно выше их доли в системе (59 процентов), а это означает, что на этих уровнях они выходят в отставку более высокими темпами, чем женщины. Это справедливо и в отношении более высоких уровней (С-5–Д-2), на которых на долю мужчин приходится 77,8 процента случаев обязательного выхода в отставку, но всего лишь 67,9 процента численности сотрудников. Это говорит о том, что разрыв в представленности мужчин и женщин на этих уровнях может быть устранен, если при обосновании процессов отбора кадров будут использоваться оценки и планирование (см. веб-приложение XIV). Поэтому вызывает беспокойство то, что всего 15 организаций учитывают оценку изменений в укомплектовании штатов в следующие пять лет и что лишь половина из этих организаций основывается на оценке числа мужчин и женщин, которых потребуются нанять на службу, в разбивке по классам должностей (см. пункт 77 ниже).

Выход в отставку в разбивке по уровню должности

54. При прочих равных условиях можно было бы ожидать, что доля женщин среди выходящих в отставку будет равна их доле среди всех сотрудников. Однако нынешний показатель их выхода в отставку по всем типам контрактов выше их общей представленности (44,8 процента по сравнению с 42,4 процента²²), а это говорит о том, что женщины выходят в отставку более высокими темпами, чем мужчины.

55. Однако среди работающих по годичным и более длительным контрактам доля выходящих в отставку женщин снижалась с каждым более высоким уровнем должностей с уровня С-2 и выше (кроме неклассифицируемых должностей). Поэтому на всех уровнях, кроме С-2 и С-3, доля женщин среди выходящих в отставку была ниже показателя их представленности в системе Организации Объединенных Наций (см. таблицу 11 ниже). Это означает, что на каждом из этих уровней естественная убыль женщин происходит медленнее, чем убыль мужчин. Поэтому женщины представляют более низкий риск естествен-

²² На основе данных, полученных от 31 организации, в которых имели место случаи выхода в отставку, по всем типам контрактов на уровнях С-1–неклассифицируемые должности; данные по Пенсионному фонду не включены.

ной убыли по сравнению с мужчинами на большинстве уровней должностей при работе по годичным и более длительным контрактам и могут, вследствие этого, обеспечить экономию для системы.

56. На уровнях С-5 и Д-1 доля женщин среди вышедших в отставку была ниже общей представленности женщин на 4,5 и 4,1 процента соответственно. Напротив, доля женщин среди вышедших в отставку на уровне неклассифицируемых должностей резко возросла с 15,6 процента в предыдущем отчетном периоде до 27,1 процента в текущем, а общая доля женщин среди сотрудников на этих должностях изменилась лишь незначительно — с 28,1 процента до 29,2 процента²³. Кроме того, на уровне Д-2 в этом отчетном периоде по сравнению с предыдущим доля женщин среди вышедших в отставку возросла с 21,6 до 24,0 процента, а доля женщин среди сотрудников на этом уровне увеличилась лишь на 1,4 процента.

Таблица 11

Сравнение процентной доли женщин и доли женщин среди вышедших в отставку на уровнях С-1–неклассифицируемых должностей в системе Организации Объединенных Наций, работающих по годичным и более длительным контрактам во всех местах службы, с 1 января 2010 года по 31 декабря 2011 года^a
(В процентах)

Уровень	Неклассифицируемые должности	Д-2	Д-1	С-5	С-4	С-3	С-2	С-1
Представленность женщин в системе Организации Объединенных Наций ^b	29,2	27,4	30,2	33,1	39,4	45,2	56,9	60,2
Процентная доля женщин среди общего числа сотрудников, вышедших в отставку, в системе Организации Объединенных Наций	27,1	24,0	26,1	28,6	35,6	46,8	60,7	51,7
Разница между представленностью женщин и процентной долей женщин среди сотрудников, вышедших в отставку	2,1	3,4	4,1	4,5	3,8	(1,6)	(3,8)	8,5

Источник: организации системы Организации Объединенных Наций.

^a Подготовлено на основе данных, представленных 32 организациями системы Организации Объединенных Наций.

^b По состоянию на 31 декабря 2011 года; см. таблицу 1 выше.

Выход в отставку в разбивке по месту службы: штаб-квартиры и периферийные места службы

57. Анализ данных о выходе в отставку в разбивке по месту службы свидетельствует о гораздо более низкой доле женщин среди вышедших в отставку, работающих по всем типам контрактов, в периферийных местах службы на всех уровнях (см. таблицу 12 ниже). Этого следует ожидать с учетом более низкой доли женщин в периферийных местах службы (36,7 процента по срав-

²³ В предыдущем отчетном периоде в отставку вышли 10 женщин из 64 сотрудников уровня неклассифицируемых должностей, а в текущем периоде — 29 женщин из 107 сотрудников уровня неклассифицируемых должностей.

нению с 45,5 процента в штаб-квартирах). В каждом месте службы доля женщин среди вышедших в отставку выше показателя их представленности в соответствующем месте службы²⁴. Однако в штаб-квартирах разница больше (на 4,7 процентного пункта), а это говорит о том, что в штаб-квартирах по сравнению с периферийными местами службы женщины выходят в отставку более высокими темпами, чем мужчины.

Таблица 12

Гендерное распределение числа вышедших в отставку на уровнях С-1–неклассифицируемых должностей в системе Организации Объединенных Наций, работавших по всем типам контрактов в штаб-квартирах и периферийных местах службы, с 1 января 2010 года по 31 декабря 2011 года^a

Уровень	Сравнение гендерного распределения числа вышедших в отставку и представленности женщин					
	Штаб-квартиры			Периферийные места службы		
	Процентная доля женщин	Процентная доля женщин среди вышедших в отставку	Разница процентных долей	Процентная доля женщин	Процентная доля женщин среди вышедших в отставку	Разница процентных долей
Неклассифицируемые должности	28,4	28,0	0,4	29,7	14,3	15,4
Д-2	28,9	28,4	0,5	24,4	20,7	3,7
Д-1	31,9	34,0	(2,1)	28,2	21,6	6,6
С-5	34,6	32,9	1,7	31	25,9	5,1
С-4	44,1	47,3	(3,2)	34,5	33,2	1,3
С-3	52,8	58,9	(6,1)	38,7	45,3	(6,6)
С-2	60,4	63,7	(3,3)	53	54,9	(1,9)
С-1	65,3	64,4	0,9	58,3	50,0	8,3
Всего	45,5	50,2	(4,7)	36,7	38,5	(1,8)

Источник: организации системы Организации Объединенных Наций.

^a Подготовлено на основе данных, представленных 32 организациями системы Организации Объединенных Наций.

58. В периферийных местах службы на уровне С-4 и выше среди вышедших в отставку доля женщин была ниже доли мужчин, а в штаб-квартирах это относилось только к уровням С-5, Д-2 и неклассифицируемых должностей. Это говорит о необходимости изучить причины, по которым в штаб-квартирах женщины на уровнях С-4 и Д-1, в частности, выходят в отставку более высокими темпами, чем мужчины. Наоборот, особенно низкая доля женщин среди вышедших в отставку на уровнях С-5–неклассифицируемых должностей в периферийных местах службы, по отношению к их представленности на этих уровнях, говорит о том, что препятствием на пути улучшения гендерного баланса является не удержание женщин на должностях, а прежде всего их набор на службу. Поэтому усилия по увеличению количества назначений на должности

²⁴ В штаб-квартирах женщины составляют 50,2 процента вышедших в отставку и 45,5 процента сотрудников; в периферийных местах службы — 38,5 процента вышедших в отставку и 36,7 процента сотрудников (работающих по всем типам контрактов).

и продвижений по службе в периферийных местах службы должны привести к значительному прогрессу.

Выход в отставку в разбивке по организациям

59. В 14 организациях доля женщин, работающих по всем типам контрактов, среди вышедших в отставку была ниже их доли в общей численности сотрудников (см. веб-приложение XIII)²⁵. Однако в остальных 17 организациях²⁶ доля женщин среди вышедших в отставку была выше показателей их общей представленности, а это свидетельствует о том, что естественная убыль женщин происходит быстрее по сравнению с их коллегами-мужчинами в большинстве организаций²⁷. В семи организациях (ВПП, МАГАТЭ, ЮНЕСКО, ЮНИТАР, ЮНОПС, ЮНФПА и ЮНЭЙДС) отмечалась доля женщин среди вышедших в отставку, близкая (в пределах 2 процентов) к показателю их общей представленности. В МФСР зафиксирована более высокая доля женщин среди вышедших в отставку по сравнению с их представленностью — соответственно 60,4 и 44,5 процента. В Международном Суде была самая низкая доля среди вышедших в отставку по отношению к общей представленности женщин; женщины составляют 62,5 процента сотрудников, но всего лишь 22,2 процента вышедших в отставку²⁸. В Пенсионном фонде случаев выхода в отставку не было.

60. Данные о выходе в отставку женщин (см. таблицу 12 выше) свидетельствуют о том, что на уровне С-4 и выше доля женщин среди вышедших в отставку была значительно и неизменно ниже доли мужчин как в штаб-квартирах, так и в периферийных местах службы. Кроме того, на этих уровнях работающие по годичным и более длительным контрактам женщины были недопредставлены среди вышедших в отставку по сравнению с их общей представленностью. Таким образом, судя по всему, вероятность выхода женщин в отставку на более высоких уровнях ниже, чем для мужчин, что должно определять политику, особенно при наборе сотрудников и их продвижении по службе.

III. Достигнутый прогресс и факторы, препятствующие достижению гендерного баланса в системе Организации Объединенных Наций

61. В ответ на содержащуюся в резолюции 65/191 Генеральной Ассамблеи просьбу о представлении информации о достигнутом прогрессе и факторах, препятствующих достижению гендерного баланса, структура «ООН-женщины» провела обследование 32 организаций системы Организации Объединенных Наций (см. веб-приложение XV). Ниже приводится обобщенная информация о

²⁵ БАПОР, ВМО, ВОИС, ВТО, ИКАО, КМГС, МАГАТЭ, Международный Суд, ПАОЗ, ПРООН, УВКБ, УООН, ЮНЕСКО и ЮНИДО.

²⁶ Данные о вышедших в отставку в этом отчетном период были неполными в случае ВОЗ и поэтому могут быть неточными.

²⁷ ВОЗ, ВПП, ВПС, ИМО, МОТ, МСЭ, МУЦ МОТ, МФСР, структура «ООН-женщины», Секретариат Организации Объединенных Наций, ФАО, ЦМТ, ЮНИСЕФ, ЮНИТАР, ЮНОПС, ЮНФПА, ЮНЭЙДС.

²⁸ В ВМС и ВТО в текущем отчетном периоде случаи выхода в отставку женщин на уровнях С-1—неклассифицируемые должности не зафиксированы.

ходе внедрения соответствующей политики и методов обеспечения гендерного баланса, а также краткое описание препятствий на пути достижения гендерного паритета.

А. Прогресс в отношении политики обеспечения гендерного баланса и соответствующих инструментов и передовой практики в системе Организации Объединенных Наций

1. Стратегии достижения гендерного баланса

62. Стратегия достижения гендерного баланса призвана улучшить гендерный баланс и положение женщин посредством организационных мер. К ним могут относиться меры по повышению степени информированности о гендерных вопросах, усилению мониторинга и подотчетности и улучшению рабочей обстановки посредством информирования о соответствующей политике в области людских ресурсов и ее внедрению.

63. Наличие стратегий достижения гендерного баланса является одним из требований, содержащихся в Общесистемном плане действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, и поэтому вызывает беспокойство тот факт, что лишь 14 из 32 организаций разработали такую стратегию²⁹. Из 18 организаций, не имевших такой стратегии, у 10 были планы ее внедрения. КМГС и Пенсионный фонд отметили, что у них нет своих собственных стратегий, но они используют стратегии Секретариата Организации Объединенных Наций. Еще одним предметом обеспокоенности является то, что лишь восемь организаций сообщили, что их стратегии предусматривают механизмы подотчетности.

2. Оценочные карточки по вопросам гендерного баланса

64. Оценочная карточка по вопросам гендерного баланса представляет собой систему мониторинга, охватывающую данные о гендерном балансе по организации в целом и по ее крупным подразделениям. Она является общепринятым инструментом в организациях системы Организации Объединенных Наций и обеспечивает действенное и регулярное измерение прогресса в деле достижения гендерного паритета.

65. О наличии оценочной карточки сообщили в общей сложности 10 организаций³⁰, что означает как рост по отношению к 2009 году, когда оценочная карточка имела только у 7 организаций, так и изменение направления движения после снижения в 2007–2009 годах, когда от оценочных карточек отказались 4 организации. Еще четыре организации используют альтернативные механизмы отчетности для получения данных о гендерном балансе³¹.

66. Некоторую обеспокоенность вызывает то, что в оценочных карточках данные в режиме реального времени использует соответственно меньшее число организаций — 50 процентов по сравнению с 71 процентом в 2009 году. Это

²⁹ БАПОР, ВМО, ВОЗ, ВПП, МОТ, МФСР, ПРООН, Секретариат Организации Объединенных Наций, УВКБ, ЦМТ, ЮНЕСКО, ЮНИДО, ЮНИСЕФ и ЮНОПС.

³⁰ БАПОР, МФСР, структура «ООН-женщины», ПРООН, Секретариат Организации Объединенных Наций, УВКБ, ЮНЕСКО, ЮНИСЕФ, ЮНОПС, ЮНЭЙДС.

³¹ ВПП, КМГС, МОТ и ФАО.

ограничивает потенциал оценочной карточки в выявлении негативных тенденций на раннем этапе, когда меры по исправлению положения наиболее действенны.

3. Временные специальные меры по улучшению положения женщин

67. Гарантия равного обращения с женщинами и мужчинами не всегда приводит к равенству по существу. В этом случае может оказаться необходимым использовать разный подход с учетом биологических и социально обусловленных различий между мужчинами и женщинами. Специальные меры в этом контексте являются процедурами, которые призваны ускорить достижение гендерного паритета на уровне категории специалистов и выше. Как установлено в статье 4 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, они являются временными по характеру, поскольку будут отменены после достижения гендерного паритета и его поддержания в течение некоторого времени.

68. Специальные меры могут предусматривать ряд инструментов, политику и практику, включая целенаправленные набор и продвижение по службе, программы профессиональной подготовки для женщин и количественно выраженные задания. Все такие меры направлены не только на обеспечение гендерного баланса при наборе и продвижении по службе, но и на устранение прежних и нынешних форм и последствий дискриминации в отношении женщин.

69. Секретариат Организации Объединенных Наций с 1996 года объявил о ряде временных специальных мер³², хотя многие из них сведены на нет нынешней системой комплектования штатов. На это сложное положение обращали внимание респонденты в рамках обследования, в ходе которого две организации заявили, что у них нет специальных мер, поскольку они следуют практике Секретариата, несмотря на то что сам Секретариат сообщил о наличии у него специальных мер.

70. В текущем отчетном периоде о наличии специальных мер по улучшению положения женщин сообщили всего семь организаций³³. Это может объясняться главным образом отсутствием понимания того, что собой представляют специальные меры, поскольку примеры специальных мер приводили в других частях своих ответов в рамках обследования еще 12 организаций³⁴. По существу данные обследования за 2011 год показывают, что большинство организаций ставят знак равенства между специальными мерами и требованием о том, чтобы при отборе кандидату-женщине отдавалось предпочтение перед кандидатом-мужчиной в тех случаях, когда она обладает равной или более высокой квалификацией. Это говорит о том, что необходима дополнительная работа для разъяснения характера и значения специальных мер, с тем чтобы обеспечить их полное использование структурами Организации Объединенных Наций. Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин обратил внима-

³² См. ST/AI/412 и ST/AI/1999/9.

³³ БАПОР, ВТО, Секретариат Организации Объединенных Наций, УВКБ, ЮНЕСКО, ЮНИДО и ЮНЭЙДС.

³⁴ ВОЗ, ВОИС, ВПП, КМГС, МУЦ МОТ, МФСР, Пенсионный фонд, ПРООН, ФАО, ЦМТ, ЮНИСЕФ и ЮНИТАР.

ние на аналогичные проблемы у государств-участников и вынес общую рекомендацию № 25 для разъяснения значения таких мер³⁵.

71. В целом количество организаций, в которых действуют специальные меры, после обследования 2009 года возросло с 15 до 19. Таким образом, впервые специальные меры есть в наличии в большинстве структур Организации Объединенных Наций. Как ожидается, эта тенденция сохранится; о своем намерении внедрить специальные меры в течение следующих двух лет сообщили еще девять организаций, из которых у четырех в настоящее время не имеется в наличии никаких специальных мер.

72. К причинам, на которые ссылались организации при объяснении отсутствия специальных мер, относятся: отсутствие политической воли; плохое понимание специальных мер; небольшой резерв квалифицированных кандидатов; и требование о равном обращении как с женщинами, так и с мужчинами. В этом контексте следует отметить, что, несмотря на многочисленные возражения в течение последних десяти лет, Административный трибунал Организации Объединенных Наций подтвердил законность специальных мер, отметив, что они полностью совместимы с целями статьи 8 Устава Организации Объединенных Наций³⁶.

4. Системы отбора кадров

73. Политика отбора кадров определяет отбор и набор кандидатов во всей системе Организации Объединенных Наций, а ее осуществлением занимается ряд старших должностных лиц в каждой организации. Эта политика может использоваться для увеличения доли квалифицированных кандидатов-женщин и для исключения предвзятости в процессе отбора. На диаграмме V ниже показано количество организаций, установивших в своих системах отбора кадров требования, влияющие на набор и продвижение по службе кандидатов-женщин.

74. Что касается назначений, то традиционные специальные меры при наборе женщин используют очень немногие организации, при этом только в девяти организациях требуется, чтобы в список рекомендуемых кандидатов включался кандидат-женщина³⁷, и только в четырех требуется, чтобы руководитель нанимающего подразделения запрашивал в кадровом подразделении разрешение отдать при отборе предпочтение кандидату-мужчине, а не квалифицированному кандидату-женщине в департаментах с низкой процентной долей сотрудников³⁸.

75. В 15 структурах используется реестр кандидатов, которые не прошли отбор, с тем чтобы их можно было отобрать на другие аналогичные должности, но только в четырех имеется положение, предусматривающее сохранение в реестре кандидатур женщин в течение более длительного времени по сравнению с кандидатурами мужчин, и ни в одной из организаций нет реестра, со-

³⁵ См. общую рекомендацию № 25 по пункту 1 статьи 4 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин относительно временных специальных мер.

³⁶ См., например, Judgment No. 671, *Grinblat* (1994).

³⁷ ВОИС, ВОЗ, ВПП, ПРООН, Секретариат Организации Объединенных Наций, УВКБ, ФАО, ЮНЕСКО и ЮНИТАР.

³⁸ КМГС, МУЦ-МОТ, ПРООН и ЮНИСЕФ.

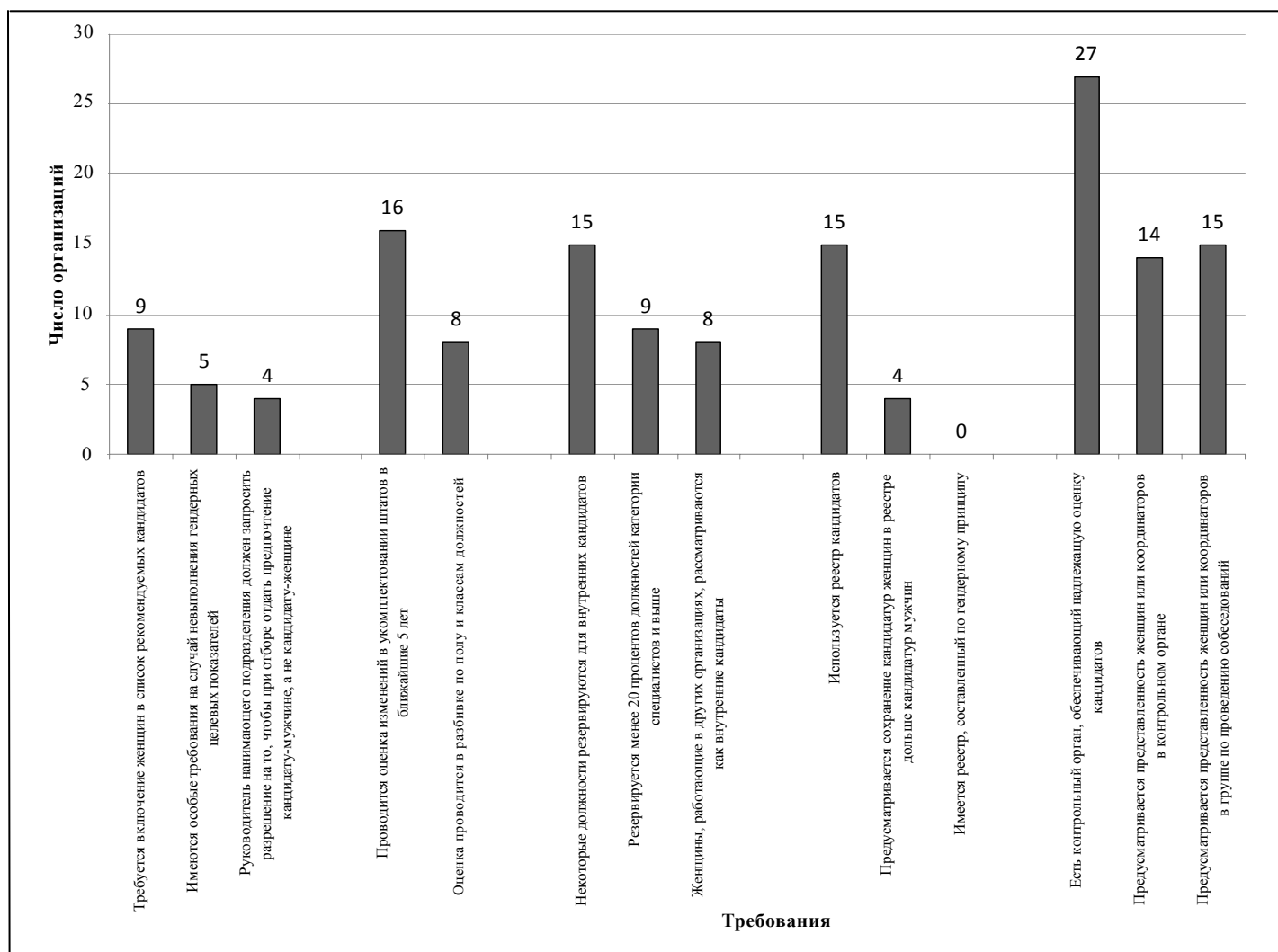
ставленного по гендерному принципу. Из организаций, в которых имеется реестр, большинство (восемь) сообщили, что он «не очень часто» используется для отбора и определения на должность кандидатов-женщин. Примечательно, что половина организаций, которые сохраняют кандидатуры женщин в реестрах дольше кандидатур мужчин, используют его «довольно часто» для отбора и определения на должность кандидатов-женщин.

76. Что же касается продвижения по службе, то 15 структур резервируют должности, при назначении на которые рассматриваются только внутренние кандидаты. Большинство из них (девять) относят к этой категории менее 20 процентов должностей категории специалистов и выше, хотя три организации (МСЭ, ПРООН и ЮНЕСКО) относят к ней 40 процентов, а одна (ВПП) — 80 процентов таких должностей. В общей сложности восемь организаций³⁹ рассматривают женщин, работающих в других организациях общей системы Организации Объединенных Наций, в качестве внутренних кандидатов при продвижении по службе и назначении на некоторых уровнях.

77. Диаграмма V ниже свидетельствует также об отсутствии подотчетности в системах отбора кадров при определении на должность кандидатов-женщин. Из 16 систем, в которых учитывается оценка изменений в укомплектовании штатов в ближайшие пять лет, только в половине имеется оценка числа мужчин и женщин, которых потребуется принять на работу в ближайшие пять лет, в разбивке по классам должностей. Кроме того, не менее 18 организаций не требуют представленности в своих контрольных органах женщин или координаторов, а 17 организаций не предусматривают этого для своих групп по проведению собеседований. Поэтому улучшение подотчетности и расширение внедрения требований, регламентирующих набор и продвижение по службе женщин, будут способствовать созданию более благоприятных условий для прогресса в деле достижения гендерного паритета.

³⁹ ВОЗ, КМГС, ПАОЗ, Пенсионный фонд, Секретариат Организации Объединенных Наций, УВКБ, ЦМТ и ЮНФПА.

Диаграмма V
Количество структур, предусматривающих гендерные требования в системах отбора кадров, по состоянию на 31 декабря 2011 года^a



Источник: Entity Survey (2012).

^a Подготовлено на основе данных, предоставленных 32 структурами системы Организации Объединенных Наций.

5. Система координаторов по вопросам гендерного баланса

78. Генеральная Ассамблея в своих резолюциях неоднократно призвала систему Организации Объединенных Наций «продолжать прилагать усилия для достижения цели обеспечения гендерного баланса, в том числе при активной поддержке координаторов по гендерным вопросам» (см. резолюции 65/191, пункт 22, и 64/145, пункт 20), и просила «Генерального секретаря обеспечить, чтобы курирование этой проблематики поручалось сотрудникам достаточно высокого уровня, которые пользовались бы полным доступом к выше-

стоящему руководству как в Центральных учреждениях, так и на местах» (см. резолюцию 57/180, пункт 5(e)). Кроме того, Общесистемный план действий Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства требует, чтобы для соответствия установленным в нем нормам деятельности организации системы Организации Объединенных Наций назначили координаторов по гендерным вопросам на должностях уровня С-4 и выше с должностными обязанностями, закрепленными в письменном виде и при условии что на исполнение обязанностей координаторов по гендерным вопросам выделяется не менее 20 процентов их рабочего времени. В проводившихся за последние 10 лет обзорах указывалось на назначение координаторами по гендерным вопросам сотрудников низшего звена как свидетельство недостатка приверженности достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин в системе Организации Объединенных Наций⁴⁰.

79. Как показало обследование, координаторы по вопросам гендерного баланса назначены в 19 организациях⁴¹, однако в 13 из них они назначены не на уровне С-4 и выше. Важно отметить, что, согласно информации, предоставленной 13 организациями, их координаторы по гендерным вопросам уделяют этим функциям менее 10 процентов времени, а пять координаторов уделяют им 10–20 процентов времени. Только в одной организации (МФСР) координаторы по гендерным вопросам отводят на эти обязанности более 50 процентов своего времени.

80. Отсутствие надлежащего официального назначения координаторов по вопросам гендерного баланса остается существенным препятствием, а реальная рабочая нагрузка значительно превышает возложенные на координаторов обязанности.

6. Собеседования при прекращении службы

81. Опросы увольняющихся сотрудников имеют исключительно важное значение для правильного понимания вопросов организационной культуры, касающихся найма, удержания сотрудников и их ощущений на рабочем месте. Это приобретает особую актуальность в текущий отчетный период, поскольку для двух уровней, на которых наблюдался рост числа увольняющихся женщин (Д-2 и неклассифицируемые должности), также характерна самая низкая общая доля женщин⁴² (см. пункт 56 выше) среди сотрудников. Понимание причин потери сотрудников-женщин могло бы тем самым помочь в преодолении конкретных барьеров на этих уровнях.

⁴⁰ Обзор см. в публикации African Development Bank, *Equality: Mainstreaming Gender: A Road to Results or a Road to Nowhere?. Evaluation Synthesis* (Addis Abeba, 2012), p. 40–42.

С материалом можно ознакомиться по адресу: http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Evaluation-Reports/Mainstreaming%20Gender%20Equality%20-%20An%20Evaluation%20Synthesis_www.pdf.

⁴¹ ФАО, МАГАТЭ, МФСР, МОТ, ЦМТ, МУЦ-МОТ, МСЭ, ЮНЕСКО, ЮНФПА, УВКБ, ЮНИСЕФ, ЮНИДО, Пенсионный фонд, ЮНОПС, ВПС, БАПОР, Секретариат Организации Объединенных Наций, ВОИС и ВМО.

⁴² Доля женщин, увольняющихся с неклассифицируемых должностей, выросла с 2009 года вдвое — с 13,5 до 27,1 процента. На уровне Д-2 доля увольняющихся женщин увеличилась с 21,6 процента до 24 процентов. Уровень Д-2 и неклассифицируемые должности отличаются самой низкой долей женщин среди сотрудников, которая составляет соответственно 27,4 и 29,2 процента.

82. В 2010 году КСР составил и распространил стандартную анкету для проведения собеседований при прекращении службы с целью укрепления этой практики и упрощения централизованного сбора данных в соответствии с заданным набором переменных, включая пол и возраст. В дополнение к этому анализу вышеупомянутое обследование, проведенное структурой «ООН-женщины», включало раздел, посвященный собеседованиям при прекращении службы.

83. Двадцать три организации сообщили, что проводят собеседования при прекращении службы лично или в электронной форме. Хотя по сравнению с прошлым отчетным периодом их количество выросло всего на единицу, более примечательно то, что пять структур ввели практику проведения таких собеседований⁴³, а пять других полностью отказались от нее⁴⁴. Восемь организаций анализируют собранные в ходе таких интервью данные ежегодно, одна — раз в два года, и две — дважды в год. Только 5 из 13 организаций, предоставивших образцы своих анкет для указанных собеседований, подтвердили использование формы, составленной КСР.

84. Помимо данного обследования, одна организация предоставила гендерный анализ 46 отдельных собеседований при прекращении службы. Как показывают полученные данные, женщины в пять раз чаще по сравнению с мужчинами указывают в качестве основной причины увольнения «отсутствие возможностей для карьерного роста»; три женщины указали в качестве причины «семейные обстоятельства», но ни один мужчина эту причину не назвал. Данный анализ служит примером важности таких собеседований и гендерного анализа полученных результатов, подчеркивая различия между препятствиями, с которыми сталкиваются мужчины и женщины. Поэтому большую обеспокоенность вызывает то, что так много организаций отказались от проведения собеседований при прекращении службы и что так мало организаций пользуются стандартной анкетой, разработанной КСР.

7. Другие аспекты гендерной стратегии

85. В дополнение к тем аспектам гендерной стратегии, которые были упомянуты выше, организации сообщают о том, что взяли на вооружение другие аспекты гендерной стратегии, влияющие на удержание и привлечение сотрудников за счет содействия подотчетности и созданию организационной культуры, уделяющей больше внимания гендерным вопросам.

86. Все организации, за исключением одной (ВПС), сообщили, что ввели стратегию, запрещающую дискриминацию и агрессию; 19 организаций указали, что принимают специальные меры по защите от сексуальной эксплуатации и сексуального насилия; и 28 организаций отметили, что у них имеются подразделения по вопросам этики, а это на семь структур больше, чем в предыдущем отчетном периоде⁴⁵. Двадцать восемь организаций также сообщили о введении в действие политики разрешения конфликтов и недопущения мести, что на четыре больше, чем в 2009 году; 29 организаций сообщили, что ввели политику отпусков в связи с усыновлением/удочерением ребенка; а 28 организаций указали, что у них также проводится политика содействия грудному вскармливанию.

⁴³ КМГС, ЦМТ, ПРООН, ВТООН и структура «ООН-женщины».

⁴⁴ Международный Суд, ЮНЭЙДС, ЮНИТАР, Пенсионный фонд и ВПС.

⁴⁵ ИКАО, МФСР, ИМО, МУЦ-МОТ, ЮНЭЙДС, ЮНИТАР и структура «ООН-женщины».

ванию. Что касается ухода за престарелыми родственниками — все более актуального вопроса в связи с глобальным старением населения — 26 организаций указали, что в основном идут навстречу таким потребностям за счет предоставления специальных отпусков без сохранения содержания.

8. Баланс между работой и личной жизнью и гибкий рабочий график

87. В целом ряде своих резолюций Генеральная Ассамблея призвала расширить внедрение гибких графиков работы и просила «Генерального секретаря и исполнительных руководителей организаций системы Организации Объединенных Наций обеспечить, чтобы стратегии... обеспечения надлежащего баланса между выполнением служебных и семейных обязанностей... ускоряли достижение цели обеспечения равного численного соотношения полов»⁴⁶. Генеральный секретарь, в свою очередь, неоднократно подчеркивал важность стратегий, обеспечивающих баланс служебных и семейных обязанностей, в последний раз сделав это в Послании по случаю международного дня семей 15 мая 2012 года⁴⁷.

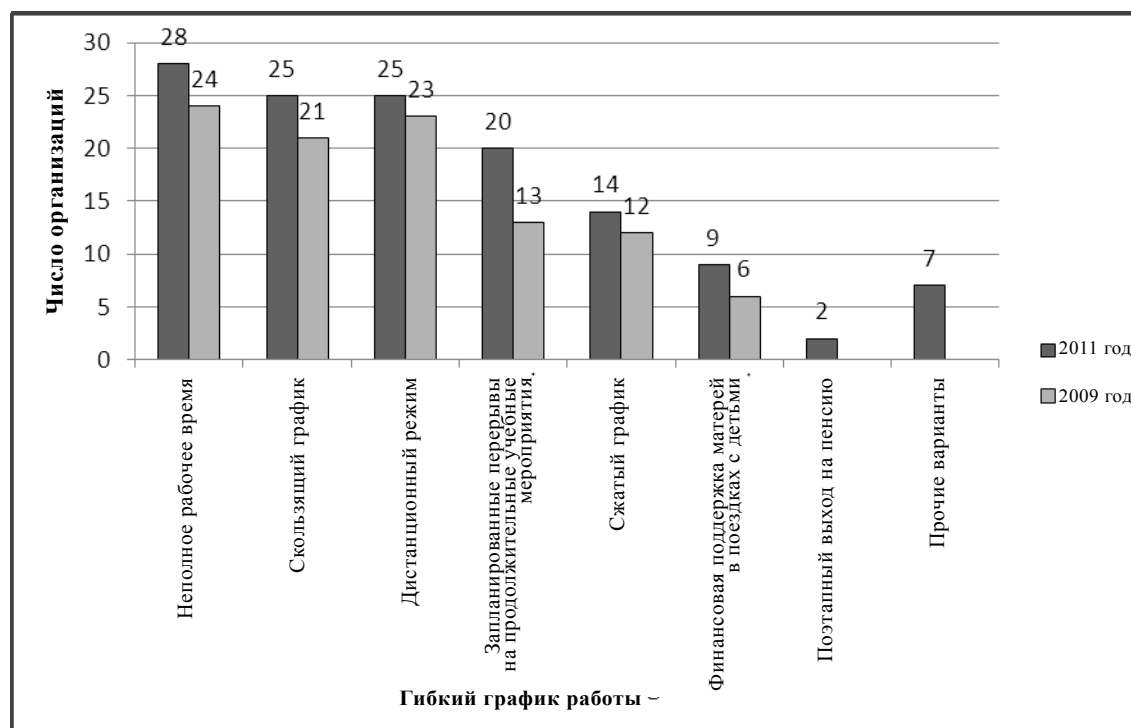
88. Все 32 организации обеспечивают возможность использования гибкого графика работы, хотя ни одна из них не предлагает все восемь его вариантов⁴⁸. Как показано на диаграмме VI ниже, большая часть организаций предлагает работу неполное рабочее время, скользящий график, дистанционный режим и запланированные перерывы для продолжительных учебных мероприятий. Только девять организаций предоставляют финансовую поддержку матерям, совершающим поездки с детьми. Наиболее заметное улучшение наблюдается в части запланированных перерывов для продолжительных учебных мероприятий. С 2009 года такой вариант предлагают еще семь структур. Не столь заметен рост в использовании вариантов, особенно благоприятных для женщин, на которых лежат обязанности по уходу за членами семьи, таких как сжатый рабочий график или дистанционный режим работы.

⁴⁶ См. резолюции 59/164, 52/96, 53/119, 55/69, 56/127, 57/180 и 58/144.

⁴⁷ См. <http://www.un.org/en/events/familyday/sgmessage.shtml>.

⁴⁸ Варианты включают: скользящий график, сжатый график, запланированные перерывы на продолжительные учебные мероприятия, дистанционный режим, работу неполное рабочее время, специальный неоплачиваемый отпуск, поэтапный выход в отставку и финансовую поддержку матерям, совершающим поездки с ребенком.

Диаграмма VI
Количество организаций системы Организации Объединенных Наций, которые предлагают различные варианты гибкого графика работы, на 31 декабря 2009 года и 31 декабря 2011 года^a

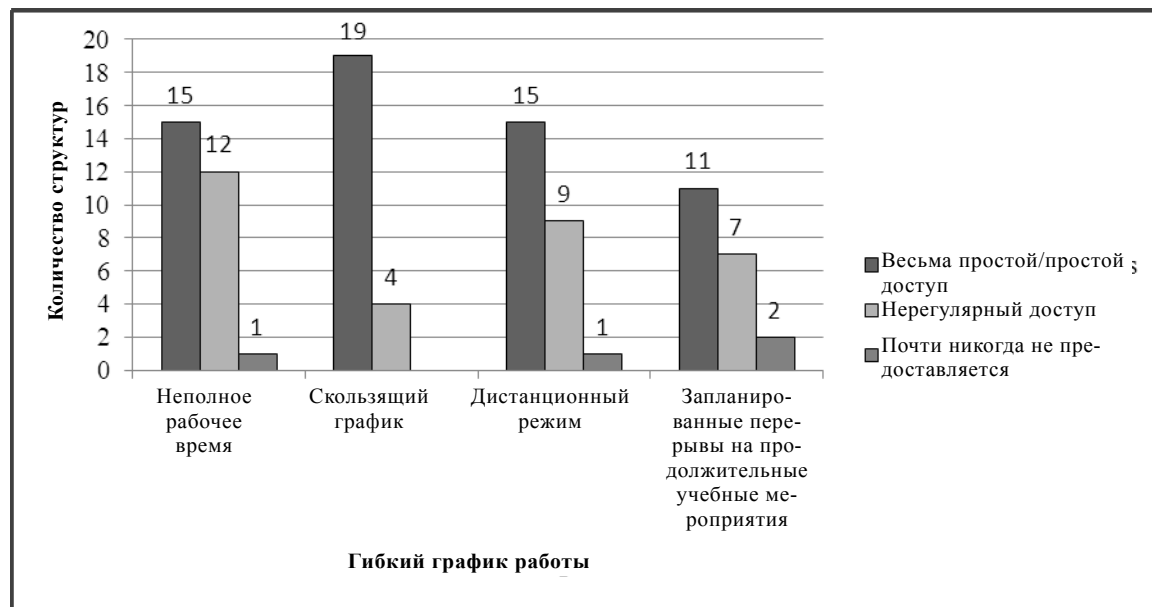


Источник: Entity Survey (2012).

^a Подготовлено на основе данных, предоставленных 32 структурами Организации Объединенных Наций.

89. На диаграмме VII ниже показана доступность четырех наиболее часто применяемых вариантов гибкого графика работы. Наиболее доступным однозначно является скользящий график, в то время как работа неполное рабочее время и дистанционный режим, которые обеспечивают гибкость при выполнении обязанностей по уходу за членами семьи, предоставлялись лишь «изредка» в значительной части организаций, где они существуют. Обследование персонала Секретариата, проведенное Координатором по делам женщин в 2009 году, показало, что, по мнению сотрудников, руководство мало поддерживает гибкий график работы. Количество организаций, которые не предлагают своим сотрудникам широкого выбора вариантов гибкого графика работы, и сохраняющаяся относительная сложность пользования некоторыми вариантами такого графика позволяет предположить, что данная сфера все еще остается проблемной, подтверждая актуальность рекомендации Сети по вопросам людских ресурсов КСР о том, что, помимо сбора данных о предлагаемых вариантах гибкого графика работы, необходим также анализ проведения и воздействия политики в этой области (см. СЕВ/2012/HLCM/HR/13).

Диаграмма VII
 Доступность четырех наиболее распространенных вариантов гибкого графика работы в системе Организации Объединенных Наций в период с 1 января 2010 года по 31 декабря 2011 года^a



Источник: Entity Survey (2012).

^a Подготовлено на основе данных, предоставленных 32 структурами Организации Объединенных Наций.

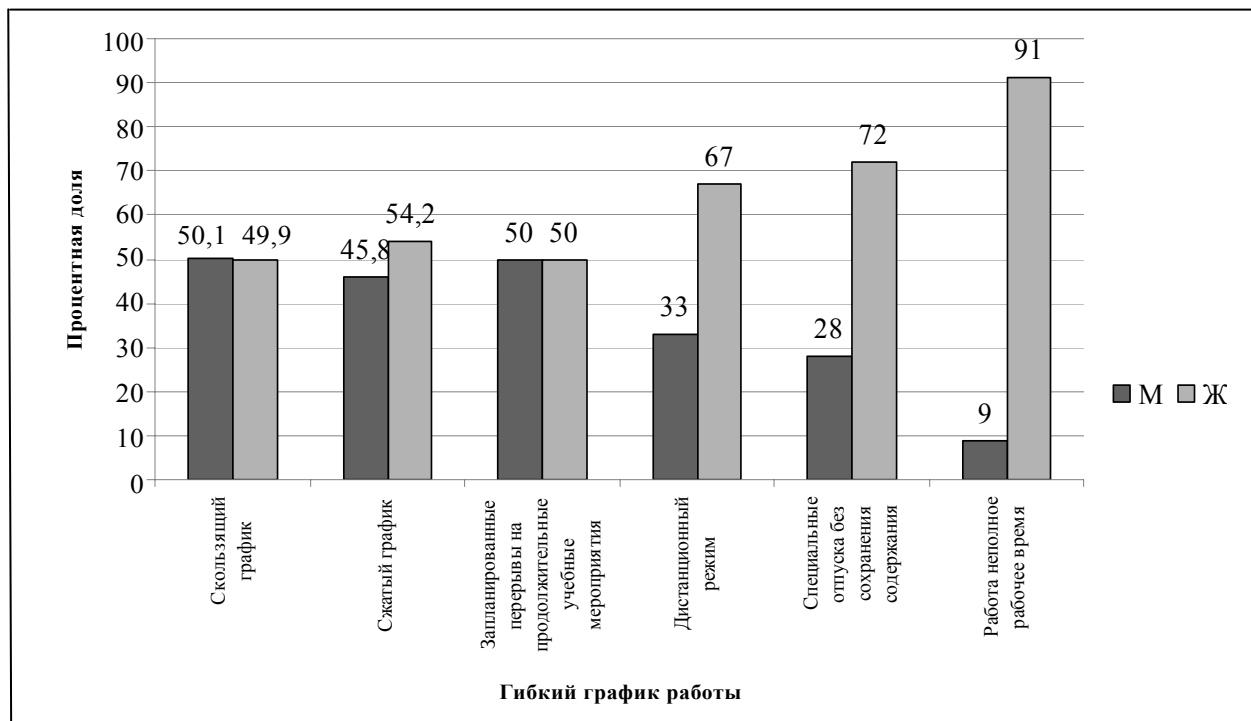
90. Хотя большая часть организаций предлагает сотрудникам гибкий график работы, практика пользования им, согласно представленным организациями данным, остается однозначно ограниченной. Расширение масштабов пользования таким графиком за отчетный период оказалось минимальным, хотя показатель роста среди женщин (3,3 процента) был значительно выше, чем среди мужчин (0,7 процента). Среди тех организаций, которые ведут мониторинг использования гибких рабочих графиков, в подавляющем большинстве менее 10 процентов сотрудников пользуются каждым из вариантов, а во многих — менее одного процента. Наибольшее участие отмечается в таких вариантах гибкого графика работы, как скользкий график, дистанционный режим и работа неполное рабочее время.

91. Как показано на диаграмме VIII ниже, все варианты, за исключением скользкого графика и запланированных перерывов на учебу, чаще используются в рамках системы Организации Объединенных Наций женщинами, чем мужчинами. Это нельзя назвать неожиданным результатом, поскольку женщины обычно чаще выполняют обязанности по уходу за детьми или пожилыми людьми, из-за чего им приходится пользоваться преимуществами гибкого графика работы. Этот результат согласуется с исследованием, показавшим важ-

ность гибкого графика работы для удержания сотрудников-женщин в течение этих этапов их жизни⁴⁹.

Диаграмма VIII

Сравнение процентной доли мужчин и женщин в системе Организации Объединенных Наций, использующих гибкий график работы, по состоянию на 31 декабря 2011 года^a



Источник: Entity Survey (2012).

^a Подготовлено на основе данных, предоставленных 28 организациями системы Организации Объединенных Наций.

92. Результаты обследования сотрудников Секретариата, проведенного в 2010 году Координатором по делам женщин⁵⁰, вновь подчеркнули важность гибкого графика работы для достижения прогресса в сфере обеспечения гендерного паритета. Обследование обнаружило отсутствие осведомленности о координаторах по гендерным вопросам, но высокий уровень заинтересованности в их наличии, что, как показало исследование, повышает производительность, мотивацию и удовлетворенность сотрудников. Подтверждая эти выводы, проведенное в 2011 году Объединенной инспекционной группой обследование практики использования отпусков по болезни позволило определить, что невыход на работу чаще встречается у женщин — в значительной степени из-за отсутствия баланса между трудовой деятельностью и личной жизнью (см. JIU/2012/2).

⁴⁹ См. UN-Women Report of the Expert Group Meeting, “Policy, Practice and Potential: Work-Life Integration in the United Nations System”, 9–11 November 2010, p. 14.

⁵⁰ См. <http://www.un.org/womenwatch/osagi/ianwge2011/FWA-Survey-2011-ES.pdf>.

В. Факторы, препятствующие достижению гендерного баланса на должностях уровней С-4–Д-2

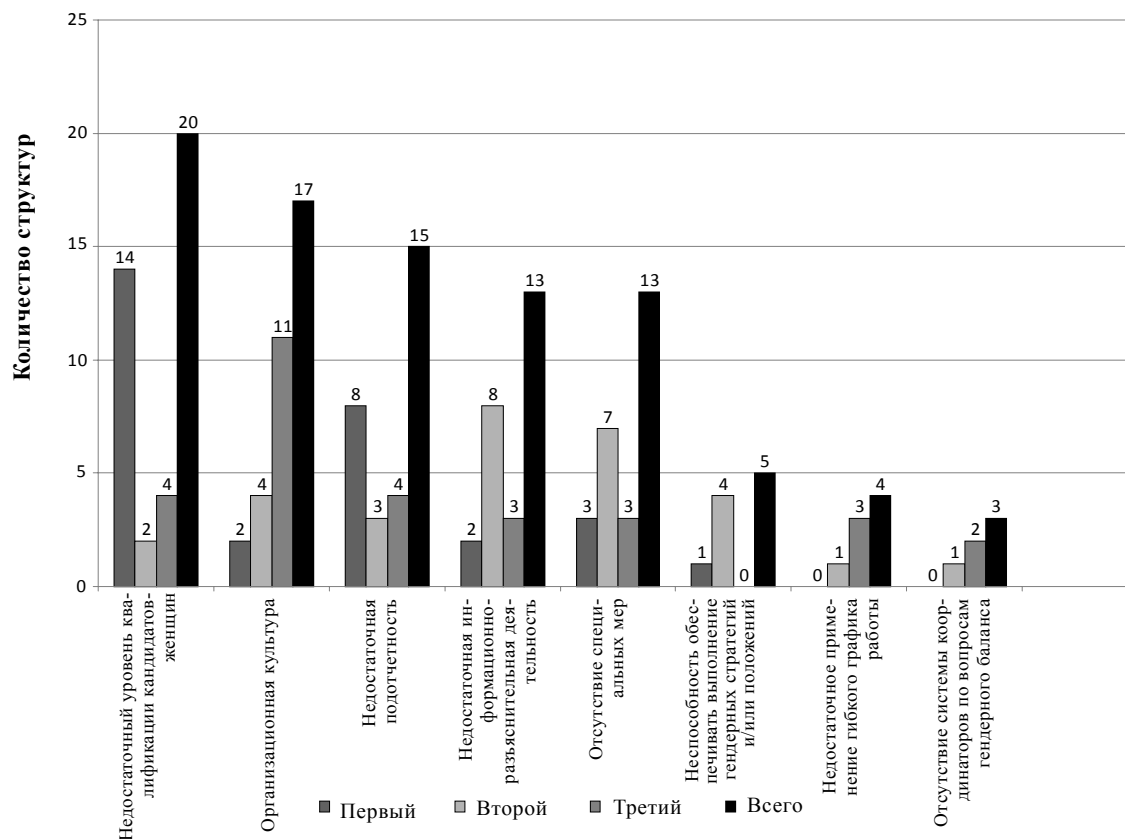
93. 30 из 32 организаций⁵¹ предоставили данные о факторах, препятствующих достижению гендерного баланса на должностях уровней С-4–Д-2. Все организации-респонденты отметили, что продолжают сталкиваться с препятствиями в одной или нескольких из восьми категорий препятствующих мешающих факторов, которые, в порядке убывания важности, включают следующее: недостаточный уровень квалификации кандидатов-женщин; недостаточную подотчетность; недостаток специальных мер; неблагоприятную организационную культуру и недостаточную информационно-разъяснительную работу; неспособность обеспечить выполнение гендерных стратегий и/или положений; недостаточное использование гибкого графика работы; и отсутствие системы координаторов по гендерным вопросам⁵².

94. На диаграмме IX ниже показано количество организаций, ранжировавших каждый из препятствующих факторов в числе трех основных, которые затрудняют достижение паритета. Исключительно важно, что ранжирование в качестве первого препятствующего фактора является таким же, как и в предыдущем отчетном периоде, указывая на то, что сохраняются те же самые препятствия (см. A/65/334) и прогресс в этой области был недостаточным. Кроме того, настоящий доклад охватывает такие дополнительные факторы, как «организационная культура» и «неспособность обеспечить выполнение гендерных стратегий и/или положений» (более подробный анализ см. в веб-приложении XVI).

⁵¹ С учетом значительной доли работающих в них женщин ВТО и ЮНФПА сочли такие препятствия неактуальными.

⁵² Исходя из общего количества структур, квалифицировавших каждый сдерживающий фактор в качестве самого главного препятствия прогрессу.

Диаграмма IX
Ранжирование факторов, препятствующих достижению гендерного паритета на должностях уровней С-4–Д-2, структурами Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2011 года^a



Сдерживающие факторы по степени их значения

Источник: United Nations entities.

^a Подготовлено на основе данных, предоставленных 30 структурами Организации Объединенных Наций.

IV. Общие инициативы в области координации и передовая практика в системе Организации Объединенных Наций

A. Инициативы межучрежденческих органов системы Организации Объединенных Наций

1. Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций

95. КСР является координационным механизмом самого высокого уровня в системе Организации Объединенных Наций. Он включает лидеров организаций, входящих в систему Организации Объединенных Наций, под председа-

тельством Генерального секретаря, с целью объединения ресурсов, потенциала и экспертных знаний организаций Организации Объединенных Наций для повышения согласованности их работы и обеспечения того, чтобы система Организации Объединенных Наций действовала как единое целое на глобальном, региональном и страновом уровнях в рамках своих разнообразных межправительственных мандатов.

Общесистемный план действий Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин

96. В 2006 году КСР обратился с запросом о разработке Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин (см. СЕВ/2006/2). В июле 2011 года структура «ООН-женщины» начала разработку Плана действий, консультируясь с системой Организации Объединенных Наций и действуя в соответствии со своим мандатом (см. резолюцию 64/289) по руководству, координации и поощрению подотчетности в работе системы Организации Объединенных Наций, связанной с обеспечением гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. На весенней очередной сессии 2012 года КСР принял указанный План действий, впервые обеспечив тем самым использование системой Организации Объединенных Наций единой рамочной структуры подотчетности с общим набором показателей для оценки проделанной работы и стимулирования прогресса в гендерной сфере. Рамочная структура включает 15 показателей результативности, сформулированных на основе межправительственных мандатов и консультаций с 50 департаментами и организациями.

97. Исполнительный совет структуры «ООН-женщины» одобрил разработку Плана действий и приветствовал его принятие КСР в качестве рамочной системы подотчетности, применяющейся во всей системе Организации Объединенных Наций. Совет призвал также структуру «ООН-женщины» продолжать свою продуктивную координационную деятельность и рекомендовал Экономическому и Социальному Совету рассмотреть шаги по содействию полному осуществлению Плана действий⁵³. Впоследствии в своей резолюции 2012 года об учете гендерных аспектов во всех стратегиях и программах системы Организации Объединенных Наций (резолюция 2012/24) Совет приветствовал План действий и призвал систему Организации Объединенных Наций принимать активное участие в его осуществлении. Совет просил Генерального секретаря представить ему на его следующей основной сессии 2013 года доклад о прогрессе, достигнутом в реализации Плана действий.

98. В Плане действий применен ряд критериев, сосредоточенных на обеспечении гендерного баланса при укомплектовании штатов в рамках всей системы Организации Объединенных Наций, включая людские ресурсы, гендерную конфигурацию и организационную культуру. Эти критерии позволяют сформировать общее представление о путях достижения гендерного паритета и о минимальных требованиях, которым должна соответствовать каждая организация. Система подотчетности, таким образом, укрепляет приверженность Организа-

⁵³ См. решение Исполнительного совета структуры «ООН-женщины» 2012/2, пункт 5, содержится в документе UNW/2012/9, приложение I.

ции Объединенных Наций равной представленности женщин за счет облегчения анализа сильных и слабых сторон в системе Организации Объединенных Наций и выявления ресурсов и мощностей, необходимых для его достижения. В частности, к вопросам гендерного баланса имеют отношение три показателя, сформулированные в Плане действий:

а) организации добились равной представленности женщин на уровнях С-4 и выше, включая наиболее высокие позиции в отделениях на местах, комитетах и фондах, связанных с организацией, и в категории общего обслуживания;

б) координаторы по вопросам гендерного баланса или сотрудники с аналогичными функциями в Центральных учреждениях, на региональном и страновом уровнях назначаются из числа сотрудников, занимающих должности уровня С-4 и выше, имеют составленные в письменном виде должностные инструкции и уделяют выполнению функций координатора по вопросам гендерного баланса не менее 20 процентов своего рабочего времени; для поддержания горизонтальных связей между координаторами по вопросам гендерного баланса специально выделяются средства;

с) организационная культура в полной мере способствует обеспечению гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин за счет введения в действие и реализации соответствующих гендерных стратегий и практики; а руководство высшего звена демонстрирует лидерство и публичную поддержку равной представленности женщин.

99. Сфера применения Плана действий такова, что он позволит одновременно отображать положение дел в каждой организации в части выполнения этих показателей и указывать пути дальнейшего совершенствования работы. Он позволит также системе Организации Объединенных Наций в целом учитывать сохраняющиеся в ней препятствия и находить коллективные решения⁵⁴.

Трудоустройство супругов⁵⁵

100. На своей сессии в феврале 2012 года⁵⁶ Сеть по вопросам людских ресурсов КСР приняла решение о том, что функции реализации программы занятости супругов и мобильности персонала, на тот момент выполнявшиеся секретариатом КСР, станут частью обязанностей сотрудников по кадровым вопросам отдельных организаций к концу 2013 года, когда планируется завершить программу.

101. Сеть по вопросам людских ресурсов отметила, что предстоит решить еще немало проблем, таких как положения для семейных партнерств. Немаловажным фактором, препятствующим достижению гендерного паритета на всех должностях категории специалистов и выше, является проблема получения разрешений на работу супругами/партнерами.

⁵⁴ См. United Nations System-wide Action Plan for Implementation of the CEB Policy on Gender Equality and the Empowerment of Women: Performance Indicator Technical Notes по адресу: <http://www.unwomen.org/2012/04/un-women-welcomes-a-landmark-action-plan-to-measure-gender-equality-across-the-un-system/>.

⁵⁵ См. доклад Сети по вопросам людских ресурсов CEB/2012/HLCM/HR/13.

⁵⁶ Хотя эта информация выходит за рамки отчетного периода, она приведена ввиду ее актуальности.

2. Межучрежденческая сеть по положению женщин и равенству полов

102. На ежегодных сессиях Межучрежденческой сети по положению женщин и равенству полов, и в том числе на ее одиннадцатой сессии в 2012 году, ее члены делились друг с другом проблемами и успехами в области достижения гендерного баланса и положения женщин в системе Организации Объединенных Наций, отметив, что «будучи нормотворческой организацией, Организация Объединенных Наций несет особую ответственность за достижение гендерного баланса и руководство на личном примере»⁵⁷.

103. Несмотря на достижения, Сеть пришла к выводу, что установлению гендерного паритета в различных организациях системы Организации Объединенных Наций продолжают препятствовать следующие проблемы: отсутствие сильной политической воли и поддержки руководства на самых высоких уровнях; отсутствие в организациях комплексной стратегии по гендерным вопросам; недостаток механизмов подотчетности, мониторинга и обеспечения выполнения/соответствия исполнения/соблюдения; отсутствие специальных мер по обеспечению равенства полов; слабая интеграция систем координаторов по гендерным вопросам; ограниченное применение гибкого графика работы; барьеры, свойственные организационной культуре; недостаточная информационно-разъяснительная деятельность и низкое число квалифицированных кандидатов-женщин.

104. В связи с вопросами гендерного баланса Сеть рекомендовала следующее⁵⁸:

- а) повысить подотчетность, рекомендовав главам организаций ежегодно (а не раз в два года) отчитываться перед КСР по вопросам гендерного баланса и предусмотрев соответствующие санкции;
- б) активизировать реализацию существующих стратегий на основе последовательных тезисов, взвешенных коммуникационных планов и эффективных планов действий на базе подхода к управлению, ориентированному на конкретные результаты;
- в) усилить реализацию временных специальных мер, которые в лучшем случае приняты некоторыми организациями, но мало что значат;
- д) укрепить сеть координаторов и заручиться политической поддержкой на самых высоких уровнях;
- е) укрепить Канцелярию Координатора по делам женщин в структуре «ООН-женщины»;

⁵⁷ См. вступительное заявление Директора-исполнителя структуры «ООН-женщины» Мишель Бачелет на пятьдесят пятой сессии Комиссии по положению женщин; с материалом можно ознакомиться по адресу: <http://www.unwomen.org/2011/02/commission-on-the-status-of-women-55th-session-introductory-statement/>.

⁵⁸ См. доклад о работе десятой сессии Межучрежденческой сети по положению женщин и равенству полов по адресу: http://www.un.org/womenwatch/ianwge/annualmeetings/Report_of_IANWGE-2011.pdf; и доклад о работе одиннадцатой сессии Межучрежденческой сети по положению женщин и равенству полов по адресу: http://www.un.org/womenwatch/ianwge/annualmeetings/Report_of_IANWGE-2012.pdf.

f) повысить межучрежденческую координацию и согласованность действий за счет разработки общей базы данных о проверенных инструментах информационно-пропагандистской работы;

g) осуществлять обмен информацией и аналитическими данными о гендерном насилии на рабочем месте и о случаях притеснения, дискриминации, сексуальных домогательств в контексте системы отправления правосудия.

3. Рассмотрение Комиссией по международной гражданской службе вопроса о гендерном балансе в общей системе Организации Объединенных Наций

105. На своей семьдесят первой сессии (июль-август 2010 года) КМГС рассмотрела положение с реализацией рекомендаций Комиссии, связанных с вопросами гендерного баланса в общей системе Организации Объединенных Наций, которые были приняты в ходе предыдущих рассмотрений. Комиссия подчеркнула важность равной представленности женщин на должностях уровня Д-1 и выше для стимулирования и поддержки конкретных улучшений в сфере положения женщин.

106. Комиссия отметила, что, несмотря на принимаемые стратегии и меры, эффективная реализация продолжает представлять собой вызов, и подчеркнула необходимость наличия в организациях планов действий и механизмов подотчетности для ускорения прогресса в данной сфере, в том числе в области реализации специальных мер, направленных на достижение гендерного паритета. Она выразила обеспокоенность в связи с тем, что цель достижения равного численного соотношения полов, особенно на уровне Д-1 и выше, все еще не достигнута и прогресс в этой области почти незаметен, и с огорчением отметила, что организации не полностью выполнили ее предыдущие рекомендации. В этой связи она просила структуры: а) обеспечивать осуществление на практике имеющихся стратегий и мер в области достижения гендерного баланса, проводить регулярный мониторинг их реализации и в рамках ежегодной аттестации привлекать управленческий персонал к ответственности за недостижение поставленных целей в области гендерного баланса; б) изучить целесообразность создания общего хранилища данных для сбора соответствующих данных в будущем; и с) обращаясь к секретариату Комиссии, представить отчет об исполнении на следующей семьдесят девятой сессии Комиссии в 2014 году.

В. Инициативы Секретариата Организации Объединенных Наций

107. В настоящий доклад включена более подробная информация, поскольку в штате Секретариата работает приблизительно 32,5 процента⁵⁹ всех сотрудников категории специалистов и выше, а его политика формирует и определяет практику во всей системе Организации Объединенных Наций в целом, многие структуры которой либо прямо придерживаются политики и практики Секре-

⁵⁹ На основе данных по всем сотрудникам категории специалистов и выше в секретариатах, расположенных в штаб-квартирах и периферийных местах службы, с контрактами на срок не менее одного года, по состоянию на 31 декабря 2011 года. В системе Организации Объединенных Наций насчитывается в общей сложности 29 667 сотрудников категории специалистов и выше (от С-1 до неклассифицируемых должностей), из которых 9653 человека работают в Секретариате.

тариата, либо кладут их в основу собственной политики и практики. Данные о положении женщин в Секретариате Организации Объединенных Наций см. в веб-приложении VI.

1. Комитет по вопросам политики Генерального секретаря

108. В 2011 году Комитет по вопросам политики самого высокого уровня, работающий под председательством Генерального секретаря, рассмотрел положение женщин в Секретариате и принял решение о конкретных действиях руководителей департаментов, управления и миссий, направленных на ускорение достижения цели гендерного паритета. В их число вошли требования обновить административную инструкцию ST/AI/1999/9 о специальных мерах по достижению равенства полов и обеспечить ее эффективное осуществление; ввести в действие обновленную стратегию и план действий в области гендерного баланса с учетом таких аспектов, как варианты гибкого графика работы; и сформировать специальную группу по изучению положения и потребностей беременных женщин в местах службы с трудными условиями.

2. Руководящий комитет по управлению преобразованиями

109. Руководящий комитет по управлению преобразованиями был создан для управления процессами обновления в Секретариате. В 2010 году он одобрил Стратегию и план действий по обеспечению гендерного баланса для Секретариата Организации Объединенных Наций, подготовленный Координатором по делам женщин в консультации с Управлением людских ресурсов. Руководящий комитет был фактически заменен Группой по управлению преобразованиями при Генеральном секретаре, которая подготовила в декабре 2011 года План преобразований, направленный на содействие созданию современного, заинтересованного и эффективного Секретариата, работа которого характеризуется прозрачностью и подотчетностью. Группа договорилась составить таблицу для выявления, отслеживания и мониторинга прогресса в отношении гендерных аспектов соответствующих инициатив Плана преобразований при участии структуры «ООН-женщины».

3. Договоры со старшими руководителями и аттестационные карточки по управлению людскими ресурсами

110. Договоры со старшими руководителями подписываются совместно с Генеральным секретарем и ежегодно пересматриваются Советом по служебной деятельности руководителей. В число гендерных показателей входят следующие:

а) Процент сотрудников-женщин на должностях всех категорий (исключая заместителей и помощников Генерального секретаря, но включая категорию общего обслуживания). Задача достижения гендерного паритета поставлена в 17 департаментах, а в 13 департаментах поставлена цель сокращения разрыва в гендерном паритете на 20 процентов. Двадцать три департамента выполнили поставленную задачу, и семь департаментов ее не выполнили.

б) Процентная доля сотрудников-женщин на должностях уровней С-5, Д-1 и Д-2. Из 30 департаментов только 2 поставили цель достижения гендерного паритета (Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о детях и вооруженных конфликтах и Отделение по поддержке ми-

ростроительства). Свои плановые задания выполнили в общей сложности 10 департаментов; и 20 департаментов их не выполнили.

4. Информационно-разъяснительная деятельность Управления людских ресурсов

111. Управление людских ресурсов активизировало свою информационно-разъяснительную деятельность, создав, в частности, группу по расширению масштабов такой работы, включая использование социальных сетей, обновление веб-сайта с вакансиями, подготовку специальных пропагандистских материалов и показ видеоклипов о наборе персонала на Чемпионате мира по футболу в Южной Африке и на ЭКСПО-2010 в Шанхае, Китай⁶⁰.

5. Информированность о гибком графике работы и стратегия информационно-разъяснительной деятельности

112. Была разработана комплексная трехлетняя стратегия (на 2012–2014 годы) с целью интеграции информационно-пропагандистской работы, мобилизации поддержки в части применения гибкого графика работы, отслеживания такой практики и выявления требуемых изменений в стратегии. Открыт новый сайт по гибкому графику работы Flexwork⁶¹ в системе iSeek, создана сеть координаторов департаментов по гибкому графику работы и разработаны информационно-пропагандистские визуальные материалы. И наконец, в ноябре 2011 года началось осуществление 6-месячного экспериментального проекта с расширенным набором вариантов гибкого графика работы в трех департаментах/управлениях.

6. Сеть координаторов на уровне департаментов

113. Поддерживаемая Координатором по делам женщин сеть, в составе примерно 60 координаторов на уровне департаментов и заменяющих их лиц в Секретариате, оказывает содействие в формировании, проведении и мониторинге гендерной политики и обмене передовой практикой. Мандат координаторов на уровне департаментов предусматривает оказание поддержки руководителям департаментов, управлений и региональных комиссий в выполнении их обязанностей по достижению гендерного равенства (см. ST/SGB/2008/12, пункт 12).

7. Департаменты операций по поддержанию мира и полевой поддержки

114. Департамент операций по поддержанию мира и Департамент полевой поддержки сформировали группу по учету многообразия с целью пересмотра порядка информационно-пропагандистской работы, отбора, найма и распределения сотрудников в интересах максимального расширения возможностей выявления и привлечения квалифицированного женского персонала на национальном и международном уровнях; изучения вопроса о том, возможно ли проявление предвзятости при аттестации персонала и предложения мер по исправлению положения, таких как обучение руководителей методам недопущения предвзятого отношения; разработки мер по улучшению благополучия персона-

⁶⁰ См. <http://careers.un.org>.

⁶¹ Сотрудники Организации Объединенных Наций могут получить доступ к веб-сайту по адресу: http://iseek.un.org/webpgdept2105_1.asp?dept=2105.

ла, в особенности женщин, проходящих службу в миссиях, и по работе с группой по созданию благоприятных условий работы над стимулированием эффективного использования гибкого графика работы в штаб-квартирах; предложения показателей для отслеживания ситуаций, которыми занимается группа; и оценки прогресса в улучшении гендерного многообразия на местах и в штаб-квартирах. Подробную информацию о положении женщин в ДОПМ/ДПП см. в веб-приложении XVII.

С. Инициативы организаций системы Организации Объединенных Наций

1. Международное агентство по атомной энергии

115. С целью поощрения и привлечения большего числа кандидатов-женщин МАГАТЭ разработало специальные гендерно ориентированные брошюры, веб-страницы и информационно-пропагандистские материалы. Кроме того, в каждом государстве-члене оно назначило специальное «контактное лицо» с целью охвата университетов, научно-исследовательских институтов высокого уровня и крупных энергетических компаний. Агентство установило, что этот метод эффективен для приема на работу женщин, и в настоящее время оно задействует таких контактных лиц два-три раза в год. Кроме того, в штате МАГАТЭ имеется специалист по привлечению талантов, занимающийся поиском кандидатов на должности высшего звена с особым акцентом на кандидатах-женщинах. И наконец, члены группы, которая проводит собеседования с кандидатами, помнят о приоритетности поиска кандидатов-женщин и оценивают мнения всех кандидатов о равенстве полов.

2. Международная организация гражданской авиации

116. В рамках своей информационно-разъяснительной работы ИКАО принимает участие в конференциях международной некоммерческой организации «Женщины в авиации», на которых демонстрирует работу Организации в этой сфере, а также выявляет потенциальных кандидатов и устанавливает контакты с ними. Аэронавигационное управление и Авиатранспортное управление организуют также обучение квалифицированных кандидатов-женщин по линии программы стипендий ИКАО «Женщины в авиации». Помимо такой информационно-пропагандистской работы, также усилены внутренний мониторинг и ответственность руководителей программ за обеспечение многообразия и гендерной представленности. Дополнительные меры включают: а) создание партнерств с коллегами в авиационной отрасли и правительственных организациях, участвующих в работе ИКАО; б) заблаговременное распространение перечня ожидаемых вакансий с целью увеличения времени на поиск кандидатов; и с) расширение возможностей в части стажировок и прикомандирования. Активизирована также информационно-пропагандистская работа с государствами-членами с целью мобилизации их поддержки в деле поощрения квалифицированных кандидатов-женщин подавать заявления о приеме на работу в ИКАО, особенно из недопредставленных государств-членов. Государства-члены поощряются также к назначению представителей-женщин в Ассамблею и Совет ИКАО и в другие органы, участвующие в работе Организации.

3. Международная организация труда

117. В 2010 году была разработана Фаза I Плана действий МОТ на 2010–2015 годы по обеспечению равенства полов в качестве основы для достижения гендерного паритета на всех должностях категории специалистов, которая ориентируется прежде всего на три приоритетные области, установленные в стратегии МОТ 1999 года в области обеспечения гендерного равенства и учета гендерного фактора в деятельности МОТ: укомплектование штатов, вопросы существа и структурные меры. Стратегия 1999 года была нацелена в основном на обеспечение представленности женщин в руководстве высшего звена, на расширение возможностей карьерного роста для сотрудников категории общего обслуживания и на осуществление конкретных мер по созданию для всех сотрудников благоприятных условий работы, позволяющих им учитывать и семейные обязанности. В 2011 году МОТ подготовила Фазу II Плана действий по обеспечению равенства полов на 2010–2015 годы, которая направлена на обеспечение четкого соответствия Общесистемному плану действий Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин.

118. Кроме того, МОТ проводит у себя ежегодный межрегиональный форум по изучению гендерных вопросов, дающий возможность обмена знаниями по всем аспектам гендерного равенства примерно 40 специалистам и координаторам по гендерным вопросам. Форум, организуемый Бюро по вопросам гендерного равенства, предоставляет участникам последние данные о гендерном балансе персонала, представленности женщин и Общесистемному плану действий.

119. И наконец, в ноябре 2011 года Генеральный директор опубликовал заявление об употреблении в юридических текстах соответствующих формулировок с учетом гендерного фактора. В заявлении вновь подтверждается важное значение формулировок в пропаганде гендерного равенства в интересах долгосрочного воздействия на организационную культуру.

4. Детский фонд Организации Объединенных Наций

120. В 2010 году ЮНИСЕФ начал применять практику целенаправленного приема на работу и ориентированные на гендерные вопросы внутренние стратегии, содействующие развитию и укреплению гендерного баланса за счет требования, чтобы во все короткие списки кандидатов на объявленные вакансии включалось не менее двух женщин. Стратегии также требуют, чтобы при найме предпочтение отдавалось кандидатам-женщинам в тех случаях, когда они обладают равными с кандидатами-мужчинами знаниями, навыками и опытом. Кроме того, прием на работу внешнего кандидата-мужчины вместо включенных в короткий список внутренних кандидатов должен быть обоснован в письменном виде. Комиссии по приему на работу, кроме того, имеют гендерно сбалансированный состав и проходят обучение в сфере обеспечения многообразия и восприимчивости к гендерным проблемам.

5. Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев

121. В 1999 году УВКБ ввело в действие меры, позволяющие сотрудникам-женщинам сокращать свои рабочие часы до 75 процентов рабочего времени с

полным сохранением заработной платы в период после отпуска по беременности и родам вплоть до достижения ребенком возраста одного года, с тем чтобы помочь им продолжать кормление грудью. В 2010 году эта стратегия была скорректирована и ввела возможность для сотрудников-женщин вместо этого по желанию брать один выходной день в неделю плюс два дополнительных свободных часа в течение оставшихся рабочих дней, с тем чтобы увеличить гибкость реагирования на многообразные нужды работающих женщин с грудными детьми.

122. УВКБ пересмотрело свою стратегию в отношении гибкого графика работы в 2010 году, сделав варианты гибкого графика работы более доступными для менеджеров и сотрудников в целом за счет увеличения гибкости и поощрения менеджерами использования сотрудниками вариантов гибкого графика работы всегда, когда это не противоречит производственной необходимости и отвечает их личным потребностям. Для пропаганды новых мер на внутреннем веб-сайте Управления был размещен информационный материал, подчеркивающий преимущества гибкого графика работы. Хотя число сотрудников, воспользовавшихся этими вариантами гибкого графика работы, пока остается низким (0,8 процента мужчин и 3,6 процента женщин в 2011 году), оно выше, чем было в 2010 году, и обнаруживает положительную тенденцию в отношении женщин.

6. Учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций

123. Система приема на работу в ЮНИТАР стремится подчеркнуть прозрачность. Кадровая служба проводит тщательный мониторинг каждого собеседования с целью обеспечения гендерного паритета и географического баланса. Руководитель Отдела кадров (член комиссий, проводящих собеседования, в силу занимаемой должности) проводит для комиссий инструктаж по вопросам гендерной предвзятости и стереотипов в ходе подготовительного заседания, где обсуждаются критерии найма и другие вопросы, связанные с вакансией. При составлении коротких списков кандидатов учитывается гендерный и географический баланс на момент заполнения вакансии, а Совет по назначениям и продвижениям по службе проверяет короткий список на предмет учета в нем требований гендерного и географического баланса.

7. Структура «ООН-женщины»

124. Стремясь добиться, чтобы система Организации Объединенных Наций подавала пример другим и руководствовалась новейшими стратегиями, основанными на передовой практике, структура «ООН-женщины» в отчетный период созвала два внеочередных общих заседания:

а) Стратегия, практика и потенциал: интеграция работы и семейной жизни в системе Организации Объединенных Наций

125. Повсеместное распространение технологий и постоянная необходимость выполнять многочисленные обязанности по уходу за членами семьи привели в результате к росту спроса на гибкий график работы. В связи с этим многочисленные резолюции Генеральной Ассамблеи, а также доклады КМГС и КСР отмечают, что комплектация персонала с учетом гендерного баланса зависит от

эффективного внедрения стратегий гармоничного сочетания трудовых и семейных обязанностей (см. доклад КМГС о работе его шестьдесят седьмой сессии (ICSC/68/R.7) и CEB/2008/HLCM/HR/11, соответственно).

126. Служба координатора по делам женщин в системе Организации Объединенных Наций провела внеочередное общее заседание на тему «Стратегия, практика и потенциал интеграции работы и семейной жизни в системе Организации Объединенных Наций» с особым вниманием к возможностям гибкой организации рабочего времени сотрудников. Заседание ставило задачу познакомить Организацию Объединенных Наций с новейшими исследованиями и аналитическими материалами, выявить передовую практику в этой сфере и извлечь практические уроки, полезные для разработки и внедрения соответствующих стратегий. Внеочередное заседание пришло к выводу, что гибкой культурой труда является та, которая позволяет «сотрудникам чувствовать себя комфортно, работая в гибких условиях, как по формальному графику, так и на разовой основе. Это та культура, где способность гибко управлять является обязательным требованием к руководителям, где сотрудники получают права и возможности оспаривать представления о том, где, когда и в каких условиях выполняется их работа, и где существует полное понимание экономической обоснованности гибкости, а поддержка гибкости характеризуется четким и очевидным лидерством». Доклад завершился предложением Стратегии и плана действий по гармоничному сочетанию трудовой и семейной жизни для Организации Объединенных Наций. В результате ряд организаций, включая Секретариат, удвоили свои усилия и, среди прочего, в экспериментальном порядке ввели новые варианты ГРГ в нескольких департаментах и службах.

b) Насилие на гендерной почве и обстановка на рабочем месте

127. В свете предстоящей сессии Комиссии по положению женщин, посвященной обзору темы насилия против женщин, Служба координатора по делам женщин в декабре 2011 года провела внеочередное заседание по вопросу насилия и обстановки на рабочем месте. Эксперты представили доклад с рекомендациями, на базе которых структура «ООН-женщины» подготовила проект модельной стратегии, основанной на передовой практике, которая обсуждалась в ходе внеочередного заседания. Цель стратегии — подготовить рамочный механизм, предлагающий решение проблемы и содействующий созданию на рабочих местах культуры, которую отличают адекватная информированность о проблеме, поддержка и отзывчивость.

128. В докладе экспертов содержится ценная информация о том, каким образом насилие на гендерной почве влияет на обстановку на рабочем месте, а также уроки, полученные в результате успешной реализации стратегий другими организациями мира, в том числе касающиеся влияния на здоровье и производительность, стоимости для работодателя, организационной осведомленности и реагирования. Наконец, в докладе предлагаются элементы для разработки модельной стратегии.

8. Всемирная организация интеллектуальной собственности

129. В 2011 году ВОИС провела комплексную оценку гендерного баланса в организации. Оценка обнаружила прямую зависимость между количеством заявлений от женщин-кандидатов и долей женщин-сотрудников на каждом уровне.

В ней был сделан вывод о том, что увеличение представленности женщин на высших уровнях требует увеличения количества заявлений от квалифицированных кандидатов-женщин и что на уровне Д-2 и выше для этого необходимо проводить информационно-пропагандистскую работу с государством-членами. В ней также было рекомендовано поставить задачу добиться равной представленности мужчин и женщин при найме на должности уровня С-5 и выше исходя из гендерной оценки ожидаемых выходов в отставку в 2011–2012 годах. В настоящее время в организации проводятся занятия по планированию с целью определить, какие вакансии должны открыться.

V. Выводы и рекомендации

Выводы

130. Создание структуры «ООН-женщины» знаменует собой новое и решительное подтверждение приоритетности задачи по достижению гендерного баланса в системе Организации Объединенных Наций. Будучи элементом широкого глобального мандата этой системы, структура «ООН-женщины» обеспечивает, поощряет и координирует подотчетность в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин функции для 32 организаций системы Организации Объединенных Наций (см. A/64/588). Будучи ведущей нормотворческой организацией, Организация Объединенных Наций несет особую обязанность подавать пример другим, в том числе пример гендерного паритета на всех уровнях. Настоящий доклад представляет собой важную часть усилий структуры «ООН-женщины» по мониторингу и отчетности в области достигнутого системой прогресса на пути поставленной цели достижения гендерного паритета и в области реализации связанных с этой задачей внутренних стратегий и практики. Доклад составлен с использованием количественных и качественных данных обо всех 32 организациях системы Организации Объединенных Наций, включая Секретариат и его департаменты и службы, в партнерстве с координаторами по вопросам гендерного баланса и службами управления людскими ресурсами.

131. В рамках всей системы Организации Объединенных Наций за данный отчетный период отмечаются значительные достижения на более высоких уровнях должностей (Д-1–неклассифицируемые должности), где прогресс заметнее, чем на уровне должностей специалистов (С-1–С-5). Действительно, на неклассифицируемых должностях и должностях уровня Д-2 наблюдался практически самый высокий годовой рост с 2000 года⁶², а доля женщин увеличилась на 11,8 и 9,2 процентного пункта соответственно. Хотя среднегодовой прирост при этом остался весьма невысоким (1,1 и 0,8 процента) и гендерный паритет тем самым пока остается отдаленной целью, это свидетельствует тем не менее об осуществимости достижения этой цели. В целом в настоящее время доля женщин среди сотрудников, работающих по годичным и более длительным контрактам, составляет 40,7 процента.

132. Несмотря на прогрессивные тенденции, в системе Организации Объединенных Наций сохраняются и обратно пропорциональное отношение между

⁶² В дополнение к уровню С-5, где прирост в системе Организации Объединенных Наций составил 9,6 процента с 2000 года.

уровнем должности и представленностью женщин (за исключением категории неклассифицируемых должностей), и общее замедление темпа роста. Доля женщин составляет 60,2 процента на уровне С-1 и 27,4 процента на уровне Д-2, а темп роста представленности женщин в целом снизился с 1,5 процентного пункта в течение двух предыдущих отчетных периодов до 0,8 процентного пункта в течение настоящего отчетного периода⁶³. Тем самым перед всеми организациями стоит вызов, заключающийся в необходимости переломить настоящую тенденцию в сфере назначения и повышения по службе женщин преимущественно на должности начального уровня, а не на должностях высоких категорий и ускорить прогресс. Необходимы целенаправленные действия и наглядное лидерство в сфере назначения и повышения по службе женщин на всех уровнях, но особенно это необходимо на руководящих должностях.

133. При текущем темпе преобразований мандат Генеральной Ассамблеи по достижению гендерного паритета в системе Организации Объединенных Наций к 2000 году, уже просроченный на 12 лет, будет выполнен на высоких уровнях (Д-1—неклассифицируемые должности) еще через 102 года, а на всех уровнях специалистов — через 20 лет (см. веб-приложение II). За исключением неклассифицируемых должностей, на всех других уровнях должностей продолжает наблюдаться среднегодовой прирост менее 1 процентного пункта в год (см. таблицу 2 выше).

134. В Секретариате — подразделении с самым большим штатом — представленность женщин ниже, чем в целом в системе Организации Объединенных Наций (38,7 процента по сравнению с 40,7 процента). Однако это не должно заслонять весьма значительный рост на уровне заместителя Генерального секретаря, где доля женщин с 2009 года увеличилась на рекордные 6,8 процентного пункта до 29,4 процента. Это демонстрирует эффективность проявления власти со стороны руководителей самого высокого звена в партнерстве с государствами-членами, направленного на поддержку достижения цели гендерного равенства на должностях высшего уровня.

135. Однако тот прогресс, который наблюдается на уровне заместителя Генерального секретаря, не распространяется на все уровни Секретариата, противореча мифу о том, что повышение доли женщин среди высшего руководства, как бы важно оно ни было, автоматически ведет к прогрессу на всех остальных уровнях. Доля женщин на уровне помощника Генерального секретаря на самом деле даже сократилась на 2,7 процентного пункта до 23,9 процента, что вызвано, среди прочего, низкой долей женщин на уровнях С-5—Д-2 и сопутствующим сокращением резерва квалифицированных женщин-кандидатов на повышение. Уровень С-2 тоже с 2009 года пережил значительный спад в области представленности женщин (на 3,6 процентного пункта). Медленный прогресс, кроме того, не ограничен последним двухгодичным периодом 2010–2011 годов; на уровне Д-1 доля женщин в целом снижается, а на уровне С-5 не растет по сравнению с соответствующими показателями 2000 года⁶⁴.

⁶³ От 1,5 процента с 2007 по 2009 год до 0,8 процента с 2009 по 2011 год в системе Организации Объединенных Наций.

⁶⁴ Представленность на уровне Д-1 снизилась с 30,3 процента в 2000 году до 27,4 процента в 2011 году. Представленность на уровне С-5 снизилась незначительно, с 31 до 30,8 процента.

136. Анализ, представленный в настоящем докладе, заставляет предположить, что рост на высших уровнях не ведет к автоматическому росту на более низких уровнях без дополнительных усилий и что для продвижения женщин в системе Организации Объединенных Наций особое значение имеет целенаправленная работа над этим на каждом из трех уровней кадровой структуры. Первым в связи с этим является уровень С-3, обеспечивающий подготовку к исполнению существенных и управленческих обязанностей на уровнях С-4 и С-5. Но даже на этом относительно низком уровне С-3 паритет еще не достигнут (45,2 процента на конец 2011 года), и хотя цель достижения паритета близка, среднегодовой прирост доли женщин на этом уровне остается одним из самых низких в системе (0,3 процента). Возможно, это вызвано неспособностью удерживать женщин на данном уровне, что тем самым ограничивает кадровый резерв для назначения на должности уровней С-4 и С-5. Кроме того, в 2011 году сохранялось заметное различие в представленности женщин между уровнями С-3 и С-4 (5,8 процентного пункта). Этот разрыв со временем сокращается, уменьшившись почти вдвое по сравнению с 2000 годом, когда он составлял 10,4 процентного пункта, благодаря повышению темпа роста на уровне С-4. Тем не менее паритета на уровнях С-4 и С-5 все еще не удается достигнуть, и если не ускорить темп роста и не активизировать содействие карьерному росту, эти уровни и дальше будут представлять опасный барьер на пути к продвижению женщин и расширению их прав и возможностей.

137. Вторым уровнем, имеющим особое значение для продвижения женщин, является уровень С-5, самый высокий в категории специалистов. Достижение этого уровня означает, что сотрудник приобрел достаточно знаний, опыта и уверенности, чтобы перейти к выполнению более высоких обязанностей, и служит трамплином для повышения сотрудников до уровня директоров. Доля женщин на уровне С-5 на конец 2011 года составляла 33,1 процента, что является резким падением по сравнению с их долей на уровнях С-3 и С-4. Этой низкой доле сопутствует падение доли назначений женщин на должности уровня С-5 и особенно самое резкое по сравнению со всеми другими уровнями снижение доли повышения женщин по службе (5 процентных пунктов) (см. таблицу 9 выше).

138. Третий уровень — это Д-2, и он требует особого внимания. С этим уровнем связаны существенные обязанности, включая принятие решений, стратегическое перспективное планирование и управление программами на высшем уровне. Уровень Д-2 также знаменует собой самое высокое достижение для международных гражданских служащих, после которого немногие избранные получают возможность продвижения на неклассифицируемые должности, что имеет особое значение с учетом недостаточной представленности женщин на неклассифицируемых должностях. Хотя доля женщин на уровне Д-2 существенно выросла по сравнению с 18,2 процента на конец 2000 года, она остается самой низкой по сравнению со всеми другими уровнями должностей в системе Организации Объединенных Наций в течение последних трех лет (27,4 процента в настоящее время). Значимым является то, что доля увольняющихся женщин на уровне Д-2, во-первых, является самой низкой (24 процента), а во-вторых, на 3,4 процентного пункта отстает от представленности женщин на этом уровне, указывая, что на уровне Д-2 женщины увольняются не таким быстрым темпом, как мужчины, и соответственно представляют меньший риск потери кадров, чем мужчины. Тем самым гендерный дис-

баланс на этом уровне можно в основном отнести на счет барьеров при наборе кадров и повышений по службе. Действительно, на уровне Д-2 на долю женщин приходится меньше всего назначений и повышений (28,5 и 25,5 процента соответственно), а не менее пяти организаций повышали на открывшиеся вакансии этого уровня только мужчин⁶⁵. Безусловно, это говорит о срочной необходимости целенаправленных и решительных действий руководителей высшего звена, в чьи прямые обязанности входит влияние на назначения и повышения на данном уровне.

139. На долю женщин в целом приходится 46,1 процента назначений, но для женщин, работающих по годичным и более длительным контрактам, вероятность их назначения на должности самого низкого уровня (С-1) в два раза выше, чем на высшие уровни (С-5—неклассифицируемые должности). В результате паритет при назначениях на уровень С-3 и ниже достигается только в центральных учреждениях, а в других местах службы паритет достигается только при назначениях на уровни С-1 и С-2. Кроме того, относительно большая доля назначения женщин по временным контрактам указывает на то, что препятствием к достижению паритета является не просто нехватка квалифицированных кандидатов-женщин, но еще и невозможность для них получить контракт на определенный срок. Тем самым поводом для серьезной обеспокоенности является то, что только девять организаций⁶⁶ предусматривают включение женщин в список рекомендованных кандидатов, а более половины организаций не требуют присутствия в своих контрольных органах ни сотрудников-женщин, ни координаторов по вопросам гендерного баланса.

140. Что касается повышений, только 30,1 процента всех повышений приходится на долю женщин на уровне Д-1 и лишь 25,5 процента на уровне Д-2. Доля повышений среди женщин сокращается по мере повышения уровня должности, и на уровнях Д-1 и Д-2 в три раза больше повышений получают мужчины. Следует отметить, что те организации, которые не добились паритета на уровне С-5, с меньшей вероятностью добиваются его на более высоких уровнях⁶⁷. Сочетание концентрации женщин на низших уровнях и уменьшения их доли на более высоких уровнях создает, по сути, расхолаживающий эффект, подрывающий усилия по привлечению и удержанию перспективных женщин — сотрудников младшего звена, обладающих потенциальными качествами руководителей.

141. Что касается увольнений со службы, статистика показывает, что среди сотрудников, работающих по годичным и более длительным контрактам, темп увольнения женщин на уровнях С-4—неклассифицируемые должности ниже, чем темп увольнения мужчин. Это означает, что на этих уровнях женщины представляют меньший риск потери кадров и способны принести организациям экономию средств. Дальнейшего изучения требует тот факт, что истечение срока назначения и выход в отставку чаще являются причинами увольнения среди женщин, чем среди мужчин (46,5 и 26,6 процента соответственно по сравнению с 41,3 и 20,7 процента). Он также подчеркивает важность проведе-

⁶⁵ ФАО, ИМО, ЮНЭЙДС, ВПС и ВОИС.

⁶⁶ ФАО, ПРООН, ЮНЕСКО, УВКБ, ЮНИТАР, Секретариат Организации Объединенных Наций, ВПП, ВОЗ и ВОИС.

⁶⁷ Основано на данных, представленных 21 организацией, которые производили повышения по меньшей мере в двух из трех категорий (С-5, Д-1 и Д-2).

ния интервью по выяснению причин увольнения из Организации Объединенных Наций сотрудников и проведения регулярных опросов персонала для выявления и решения проблем, связанных с организационной культурой, которые продолжают препятствовать цели достижения и сохранения гендерного паритета. Поэтому вызывает сожаление тот факт, что в данный отчетный период пять организаций отказались от практики проведения интервью по выяснению причин ухода⁶⁸ и что очень немногие организации продемонстрировали использование стандартной анкеты, подготовленной КСР для облегчения централизованного сбора и анализа данных.

142. Фактором, от которого сильно зависит представленность женщин, продолжает оставаться место службы: при всех типах контрактов женщины неизменно мало представлены на местах, не относящихся к центральным учреждениям (37,5 процента по сравнению с 46,9 процента в центральных учреждениях), и только двум организациям удалось добиться гендерного паритета на местах для сотрудников, работающих по годичным и более длительным контрактам. На местах, не относящихся к центральным учреждениям, на долю женщин приходится и меньше назначений, и меньше повышений по службе. Однако то, что доля увольняющихся с должностей уровня С-4 и выше женщин на местах, не относящихся к центральным учреждениям, меньше, чем доля мужчин, заставляет предположить, что усилия по улучшению практики найма и возможностей карьерного роста приведут к устойчивому результату. Однако следует отметить, что женщины несут непропорционально большую нагрузку по уходу за членами семьи, что ограничивает для них доступ к возможностям, открывающимся в полевой работе. В этой связи им необходимы надлежащие стимулы, такие как мобильность с четко ограниченными сроками и служебные переводы, улучшение возможностей найти работу для супруга и укрепление гарантий занятости. Влияние мобильности на женщин нуждается в тщательном мониторинге, а кроме того, необходимо принимать меры, особенно со стороны Специального представителя Генерального секретаря и менеджеров по управлению людскими ресурсами, для выявления и устранения обнаруженных барьеров, включая предвзятость.

143. Опрос организаций Организации Объединенных Наций, проведенный в контексте настоящего доклада, подтверждает, что по большей части организации добились значительного прогресса в разработке широкого диапазона стратегий и практических действий, способствующих продвижению женщин. Однако весьма немногие организации встраивают механизмы подотчетности в свои корпоративные стратегии, иллюстрацией чему служит, в том числе, отсутствие внедрения специальных мер, направленных на обеспечение гендерного равенства, слабое внедрение гибких графиков работы, в сфере которых неудовлетворительное санкционирование и лидерство руководителей привели к низкому уровню использования их сотрудниками, а также неудовлетворительные системы сбора данных, неспособные обеспечить данные в реальном времени для регулярного заполнения оценочных карточек и принятия решений. Вкупе с проблемами, упомянутыми выше, это свидетельствует о дефиците подотчетности и о необходимости для руководителей высшего и среднего звена сосредоточиться на эффективном внедрении. В этом отношении представляется значимым, что КСР утвердил Общесистемный план действий Организации Объе-

⁶⁸ Международный Суд, ЮНЭЙДС, ЮНИТАР, Пенсионный фонд и ВПС.

диненных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин — принципиально новый единый рамочный механизм подотчетности для проводимой Организацией работы в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, включая равную представленность женщин.

144. Учитывая, что гарантия равного обращения с мужчинами и женщинами не всегда приводит к реальному равенству, организациям необходимо подумать о роли систем подбора персонала в предотвращении предвзятого отношения к женщинам в связи с их назначением и повышением по службе. Это подтверждают 13 организаций, которые назвали «отсутствие специальных мер» в числе трех главных факторов, мешающих достижению цели гендерного паритета. От систем подбора персонала может потребоваться учитывать биологические и социально сконструированные различия между мужчинами и женщинами. Эти меры предназначены для ускорения достижения гендерного паритета на уровне специалистов и выше. Они являются временными по своему характеру, поскольку перестанут применяться, когда удастся достигнуть гендерного паритета и сохранить его на некоторый срок. Они также являются неотъемлемой частью Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и многократно подтверждались (бывшим) Административным трибуналом Организации Объединенных Наций. Специальные меры могут включать в себя широкий ряд инструментов, стратегий и практических мер, таких как целенаправленный найм и повышение по службе сотрудников, учебные программы для женщин и мандаты, выраженные в количественных показателях. Все эти меры имеют целью обеспечение де-факто гендерного равенства, самым наглядным и поддающимся количественному выражению проявлением которого является представленность женщин; они также помогают бороться с прошлыми и нынешними формами и последствиями дискриминации или предвзятости по отношению к женщинам.

145. Настоящий доклад является первым докладом об улучшении положения женщин в системе Организации Объединенных Наций, который подготовила структура «ООН-женщины». Однако вышеперечисленные выводы следует рассматривать также в контексте прошлого опыта, отражавшегося в докладах Генерального секретаря в последнее десятилетие. Отмеченные в докладе тенденции последовательно проявляются в течение уже 11 лет (2000–2011 годы) и указывают на постоянные препятствия и отсутствие приоритизации, свойственные организационной культуре всей системы Организации Объединенных Наций.

146. Несмотря на эти тенденции, женский персонал системы Организации Объединенных Наций может черпать ободрение в том, насколько высоким приоритетом сам Генеральный секретарь считает улучшение положения женщин, и в создании структуры «ООН-женщины», говорящем о неизменно и традиционно повышенном внимании к задаче достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

Рекомендации

147. Анализ, представленный в настоящем докладе, выявляет ряд обнадеживающих тенденций после многих лет незначительных улучшений в области

представленности женщин среди персонала различных организаций системы Организации Объединенных Наций. На должностях самого высшего звена наблюдается заметный рост числа назначений женщин в тех случаях, когда Генеральный секретарь и исполнительные руководители организаций используют свои дискреционные и прямые полномочия. Вызов представляет повышение подотчетности за меры, специально направленные на достижение и ускорение прогресса на всех уровнях, особенно на тех, где прогресс является медленным, и на уровнях принятия решений, а также внедрение этих мер. Кроме того, повышение представленности на уровнях высшего звена не ведет автоматически без дальнейших усилий к аналогичному повышению на менее высоких уровнях. Хотя паритет и не кажется близко достижимым, особенно на некоторых уровнях, он продолжает оставаться важнейшей и осуществимой целью, он играющей центральную роль в достижении гендерного равенства и расширении прав и возможностей женщин. В связи с этим ниже приводятся рекомендации с просьбой к исполнительным руководителям организаций обратиться на них серьезное внимание, а к руководителям департаментов Секретариата — обеспечить их своевременное и эффективное исполнение:

a) руководителям департаментов и менеджерам высшего звена, особенно на уровне директоров, в первую очередь отвечающим за реализацию кадровых стратегий, — приоритизировать задачу обеспечения представленности женщин на должностях уровня специалиста и руководящих должностях с различными функциями, активно содействуя продвижению женщин, их всестороннему участию и достижению гендерного паритета;

b) эффективно использовать специальные меры по продвижению женщин для определения на работу по существу одинаково или лучше квалифицированных кандидатов-женщин, ввести или восстановить эти меры в организациях на всех уровнях, где наблюдается медленный прогресс. В Секретариате Организации Объединенных Наций старшим руководителям в соответствии с решением Комитета по вопросам политики под председательством Генерального секретаря обеспечить эффективное внедрение специальных мер по достижению гендерного равенства. Эти меры включают обязательный выбор в пользу одинаково или более квалифицированных кандидатов-женщин, обязательное включение кандидатов-женщин во все короткие списки, а также обоснование случаев, когда они не были включены или когда выбор был сделан не в пользу кандидата-женщины из короткого списка, несмотря на преобладающий дисбаланс на этом уровне;

c) Уделять особое и постоянное внимание введению мер по содействию повышению представленности женщин на должностях уровней С-3, С-5 и Д-2, каждый из которых представляет важнейший порог на пути карьерного роста, достичь паритета на этих уровнях и сохранить его;

d) Руководителям высшего звена всех организаций нести ответственность в установленном порядке за выполнение обязанности по осуществлению предписанных мер, в том числе путем: постановки повышенных задач; планирования работы руководителей; назначения координаторов по гендерным вопросам, занимающих достаточно высокие должности, имеющих письменные должностные инструкции и доступ к руководству и уделяющих минимум 20 процентов рабочего времени выполнению соответствующих функций; регулярного использования интервью по выяснению причин увольнения и опросов

руководства и персонала с целью выявления барьеров в организационной культуре, причин увольнения и мер по исправлению недостатков; а также полноценной реализации Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин — единого рамочного механизма подотчетности для проводимой Организацией работы в области достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, который единогласно утвердил КСР и приветствовал Экономический и Социальный Совет и который требует, в числе прочего, чтобы организации ежегодно представляли соответствующие отчеты;

е) Исполнительным руководителям организаций уделять особое внимание распространению и усиленному внедрению стратегий и практики гармоничного сочетания трудовой деятельности и семейной жизни, направленных на существенную поддержку гибких форм осуществления трудовых обязанностей и на создание условий, позволяющих нести непропорционально большую нагрузку по уходу за членами семьи;

ф) Проблемы, связанные с мобильностью, особенно касающиеся женщин, должны последовательно и регулярно изучаться, с тем чтобы эффективно привлекать к работе и удерживать на работе женщин в местах, не относящихся к центральным учреждениям, в том числе с помощью таких стимулов, как улучшение возможности найти работу для супруга, мобильность с четко ограниченными сроками и служебные переводы, а также укрепление гарантий занятости. Следует также облегчать возможности для межучрежденческой мобильности;

г) Старшим руководителям — изучить причины, лежащие в основе того, что доля женщин среди сотрудников, работающих по временным контрактам, существенно выше, чем среди сотрудников, работающих по годичным и более длительным контрактам, с тем чтобы принять меры по борьбе с предвзятостью в отношении женщин на срочных контрактах и по исправлению ее последствий;

h) Учитывая, что женщины представляют меньший риск потери кадров на должностях высокого уровня, и связанную с этим возможную экономию средств, следует повысить внимание к информационно-разъяснительной работе среди женщин, к их найму и продвижению на более высокие должности, а также к их повышению на уровнях высшего звена. Государства-члены призываются к тому, чтобы активнее предлагать кандидатов-женщин, особенно на должности высшего звена, включая операции по поддержанию мира.

148. В настоящем докладе изложены многочисленные вызовы, с которыми сталкивается система Организации Объединенных Наций в осуществлении своих постоянных усилий по достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин в своих рядах. Успех этой деятельности сможет существенно повысить доверие к стоящей перед ней общей цели достижения равенства женщин во всем мире.

Гендерное распределение сотрудников уровней С-1–неклассифицируемых должностей, работающих в системе Организации Объединенных Наций по годичным и более длительным контрактам и во всех местах службы, в разбивке по организациям, по состоянию на 31 декабря 2007, 2009^a и 2011^b годов

2011 год	НК		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Всего		Всего, 2011 год	Процентная доля женщин			Процентное изменение с 2009 по 2011 год
	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Дек. 2011 год	Дек. 2009 год ^с		Дек. 2007 год ^д			
Организация	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М					
ФАО	4	11	6	32	17	63	101	332	172	366	165	201	118	76	12	12	595	1093	1688	35,2	31,8	28,6	3,4
МАГАТЭ	0	9	3	7	5	22	39	247	102	314	90	196	20	42	2	0	261	837	1098	23,8	22,3	22,8	1,5
ИКАО	0	1	2	3	3	15	7	38	41	118	20	24	21	13	0	0	94	212	306	30,7	31,3	31	-0,6
Международный Суд	0	1	1	0	0	1	2	3	6	4	14	5	12	7	0	0	35	21	56	62,5	53,1	47,7	9,4
КМГС	0	2	1	0	1	2	3	0	4	5	0	3	1	1	0	0	10	13	23	43,5	33,3	35	10,2
МФСР	1	5	1	8	5	9	24	58	26	47	52	17	26	23	1	2	136	169	305	44,6	45,4	45	-0,8
МОТ	5	5	7	17	31	34	88	166	114	139	65	50	18	5	0	0	328	416	744	44,1	43	41,5	1,1
ИМО	0	1	2	5	4	16	14	27	12	25	17	12	21	5	0	0	70	91	161	43,5	43,8	41,8	-0,3
ЦМТ	1	0	0	1	2	1	6	16	10	31	15	18	16	21	1	2	51	90	141	36,2	36,6	35,5	-0,4
МУЦ МОТ	0	0	0	1	0	2	6	7	5	11	14	19	4	1	1	0	30	41	71	42,3	42,7	35,1	-0,4
МСЭ	0	5	1	4	3	14	18	63	36	59	47	69	15	19	3	1	123	234	357	34,5	0	31,7	34,5
ПАОЗ	2	1	0	1	18	25	23	38	96	122	57	35	42	22	13	7	251	251	502	50,0	45	39,4	5,0
Секретариат ООН	32	90	41	127	129	342	476	1 068	1 139	1 870	1 339	1 884	567	531	11	5	3 734	5 917	9 651	38,7	38,7	37,4	0,0
ЮНЭЙДС	1	2	3	7	18	20	50	87	69	56	23	26	2	0	0	0	166	198	364	45,6	44,2	48,8	1,4
ПРООН	6	5	21	52	91	163	225	418	279	469	301	282	150	94	2	1	1 075	1 484	2 559	42,0	43,8	38,8	-1,8
ЮНЕСКО	6	7	10	16	15	52	58	91	99	121	160	134	119	61	5	2	472	484	956	49,4	49,5	47,6	-0,1
ЮНФПА	1	1	4	6	24	33	89	96	79	88	56	49	53	20	0	0	306	293	599	51,1	51,2	52	-0,1
УВКБ	2	2	8	9	33	48	70	107	216	290	273	388	95	118	0	0	697	962	1 659	42,0	41,1	39,4	0,9
ЮНИСЕФ	1	2	12	21	36	51	237	298	470	477	383	368	176	97	2	3	1 317	1 317	2 634	50,0	50,2	48,2	-0,2
ЮНИДО	0	1	1	4	9	25	13	56	18	57	27	38	10	14	5	5	83	200	283	29,3	27,5	25,1	1,8
ЮНИТАР	0	1	0	0	3	1	5	6	0	8	4	2	3	4	0	0	15	22	37	40,5	41,2	55,6	-0,7
Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций	0	1	1	1	0	5	9	9	12	20	10	18	1	0	0	0	33	54	87	37,9	35,6	37,5	2,3
ЮНОПС	0	3	4	8	6	30	18	59	36	109	55	111	27	23	1	0	147	343	490	30,0	24,6	28,8	5,4
БАПОР	1	1	1	3	5	11	8	30	38	44	30	16	4	0	0	0	87	105	192	45,3	43,4	24,2	1,9
УООН	0	1	0	8	1	9	0	6	1	16	7	14	10	5	0	0	19	59	78	24,4	12,1	19,6	12,3
Структура «ООН-женщины»	2	1	5	1	11	2	42	6	51	12	49	7	36	4	0	0	196	33	229	85,6	0	0	85,6
ВПС	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	5	0	1	0	0	0	7	7	0,0	25,5	45,2	-25,5
ВПП	2	2	11	35	28	72	88	122	149	221	221	342	70	61	1	0	570	855	1 425	40,0	40	20,5	0,0
ВОЗ	7	12	9	29	43	163	241	485	335	478	185	161	70	39	10	5	900	1 372	2 272	39,6	38,8	39,1	0,8
ВОИС	1	7	3	10	6	36	37	77	76	94	71	49	28	8	0	0	222	281	503	44,1	41,6	37,7	2,5
ВМО	1	2	2	8	4	8	9	36	15	29	8	10	5	5	0	1	44	99	143	30,8	27,6	42,2	3,2
ЮНВТО	0	4	0	0	0	0	1	8	5	3	6	6	6	4	1	1	19	26	45	42,2	37,5	27,1	4,7
Итого	76	186	160	424	551	1 275	2 007	4 060	3 711	5 704	3 764	4 559	1 746	1 324	71	47	12 086	17 579	29 665	40,7	39,9	38,4	0,8

Источники: структуры Организации Объединенных Наций.

^a Одна из 31 организации не представила данные за 2009 год.

^b На основе данных, представленных 32 организациями системы Организации Объединенных Наций.

^c Данные за 2009 год, см. А/65/334.

^d Данные за 2007 год, см. А/63/364.