



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
25 August 2014
Russian
Original: English

Шестьдесят девятая сессия

Пункт 27(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 68/140 Генеральной Ассамблеи в настоящем докладе приводится информация о положении женщин в системе Организации Объединенных Наций в ходе отчетного периода с 31 декабря 2011 года по 31 декабря 2013 года, в том числе информация о достигнутом прогрессе и о факторах, препятствующих обеспечению гендерного баланса, последние статистические данные, а также рекомендации по ускорению прогресса. В отчетный период представленность женщин на должностях категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций несколько возросла: с 40,9 процента до 41,8 процента. По-прежнему наблюдается обратная зависимость между уровнем и представленностью женщин: С-2 — 57,9 процента, С-1 — 54,3 процента, С-3 — 45,3 процента, С-4 — 40,5 процента, С-5 — 34,2 процента, Д-1 — 32,4 процента, Д-2 — 30,1 процента и сотрудники на неклассифицируемых должностях — 26,7 процента. Тем не менее, в 2013 году представленность женщин на должностях классов от С-4 до Д-2 достигла рекордного за всю историю уровня. Наиболее заметным в течение отчетного периода является существенный рост показателей представленности женщин на должностях уровня Д-1 и Д-2: увеличение на 2 и на 3,2 процентных пункта соответственно. На уровне С-3 было зарегистрировано незначительное сокращение, а на двух низших уровнях категории специалистов (С-1 и С-2) паритет сохранился. Что касается новых назначений, то на должности уровня С-1–С-3 была назначена более низкая доля женщин, а на должности уровня С-4–Д-2 —

* A/69/150.



более высокая доля, чем в предыдущий отчетный период. На должностях уровня Д-1 было отмечено беспрецедентное увеличение назначений женщин — на 6,8 процентных пунктов. Что касается продвижения по службе, то по-прежнему необходим существенный прогресс на должностях высокого уровня (С-5–Д-2), где доля женщин, получивших повышение в должности, несмотря на достигнутые успехи, по-прежнему почти на 15 процентных пунктов не дотягивает до достижения паритета среди сотрудников, получивших продвижение по службе. Что касается прекращения службы, то наиболее значительный гендерный разрыв наблюдался в плане более высокой доли прекращения службы женщинами в местах службы за пределами штаб-квартир по сравнению со штаб-квартирами. Самая крупная структура системы Организации Объединенных Наций, Секретариат, отличилась в течение нынешнего отчетного периода, достигнув самого высокого на настоящий момент показателя представленности женщин на должностях уровней С-2–Д-1: С-2 — 55,8 процента, С-3 — 43,4 процента, С-4 — 39,2 процента, С-5 — 31,7 процента и Д-1 — 30,2 процента. Тем не менее, на должностях самого высокого уровня по-прежнему отмечалась самая низкая представленность женщин: Д-2 — 26,9 процента и неклассифицируемые должности — 24,6 процента. Следует отметить, что в 2013 году представленность женщин на должностях уровня Д-2 была приблизительно равна их представленности 10 лет назад (26,8 процента). Нелегкая задача, постоянно стоящая перед системой Организации Объединенных Наций, включая Секретариат, заключается в том, чтобы обратить вспять пропорциональную зависимость между уровнем должности и представленностью женщин, а для этого необходимо работать на каждом уровне. В этой связи 50 процентов учреждений, опрошенных Структурой Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины») на предмет выявления факторов, препятствующих достижению гендерного баланса, назвали в качестве одного из основных трех факторов «отсутствие специальных мер в отношении назначений и продвижения по службе». К числу рекомендаций по решению этих проблем относятся: необходимость в более активном поручительстве со стороны старших руководителей; более активное распространение и реализация существующих стратегий, включая принятие специальных мер в интересах женщин и обеспечение гибкого рабочего графика; укрепление мониторинга и подотчетности; меры по развитию карьеры для сотрудников-женщин, наряду с адресной работой с сотрудниками; а также согласование и унификация гендерных стратегий в рамках разработки и осуществления общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин под руководством Структуры «ООН-Женщины». Этот план действий, утвержденный Координационным советом руководителей системы Организации Объединенных Наций в 2012 году, является первой единой основой по обеспечению подотчетности в гендерных вопросах в рамках системы Организации Объединенных Наций и устанавливает 15 стандартов, 3 из которых касаются положения женщин и их равной с мужчинами представленности в системе Организации Объединенных Наций, которая должна быть достигнута к 2017 году.

Содержание

	<i>Стр.</i>
Сокращения и акронимы	4
I. Введение	6
II. Положение женщин в системе Организации Объединенных Наций	7
A. Общая представленность женщин в системе Организации Объединенных Наций	7
B. Общая представленность женщин в Секретариате Организации Объединенных Наций	23
C. Назначения, продвижения по службе и выход в отставку на должностях категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций	28
III. Достигнутый прогресс и факторы, препятствующие достижению гендерного баланса в системе Организации Объединенных Наций	46
IV. Выводы и рекомендации	66

Сокращения и акронимы

КСР	Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций
МАГАТЭ	Международное агентство по атомной энергии
ИКАО	Международная организация гражданской авиации
КМГС	Комиссия по международной гражданской службе
МФСР	Международный фонд сельскохозяйственного развития
МОТ	Международная организация труда
ИМО	Международная морская организация
ЦМТ	Центр по международной торговле
МУЦ–МОТ	Международный учебный центр Международной организации труда
МСЭ	Международный союз электросвязи
ПАОЗ	Панамериканская организация здравоохранения
ЮНЭЙДС	Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
РКООНИК	Секретариат Рамочной конвенции Организации Объединенных Наций об изменении климата
ЮНФПА	Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения
УВКБ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций
ЮНИДО	Организация Объединенных Наций по промышленному развитию
ЮНИТАР	Учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций
ЮНОПС	Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов

БАПОР	Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ
КПСООН	Колледж персонала системы Организации Объединенных Наций
УООН	Университет Организации Объединенных Наций
«ООН-женщины»	Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин
ЮНВТО	Всемирная туристская организация
ВПС	Всемирный почтовый союз
ВПП	Всемирная продовольственная программа
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ВОИС	Всемирная организация интеллектуальной собственности
ВМО	Всемирная метеорологическая организация

I. Введение

1. Во исполнение резолюции 68/140 Генеральной Ассамблеи от 18 декабря 2013 года настоящий доклад содержит информацию о положении женщин в 35 фондах, программах и специализированных учреждениях Организации Объединенных Наций, включая Секретариат Организации Объединенных Наций, за период с 1 января 2012 года по 31 декабря 2013 года¹.

2. Генеральная Ассамблея продолжает выражать серьезную озабоченность 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 при незначительном улучшении в некоторых частях системы остается почти неизменным (см. резолюцию 68/140). В этой связи Ассамблея призвала систему Организации Объединенных Наций продолжать прилагать усилия для достижения цели обеспечения гендерного баланса при активной поддержке координаторов по гендерным вопросам.

3. В своей резолюции 68/140 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря проанализировать и активизировать свои усилия для обеспечения прогресса в достижении цели обеспечения равной представленности мужчин и женщин на всех уровнях и во всей системе Организации Объединенных Наций, обеспечить ответственность руководителей и департаментов за выполнение заданий по обеспечению равного соотношения полов, а также настоятельно рекомендовала государствам-членам выявлять 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.

4. В соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, содержащейся в пункте 24 резолюции 68/140, в настоящем докладе представлены последние статистические данные о представленности женщин в системе Организации Объединенных Наций, информация о достигнутом прогрессе и возникших трудностях в деле улучшения положения женщин, а также рекомендации в отношении ускорения прогресса. С учетом ограничений в отношении объема доклада настоящий текст дополняют веб-приложения, которые размещены на сайте <http://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/women-in-the-united-nations/reports-and-monitoring#sgreport>.

¹ Предыдущий доклад Генерального секретаря (A/67/347) охватывал в общей сложности 32 структуры. В настоящий доклад включены 3 дополнительных структуры: МВЦООН, РКООНИК и КПСООН. Вместе с тем информация для раздела о количественных данных (раздел II) была предоставлена лишь по 34 структурам, а информация для раздела о качественных данных (раздел III) — лишь по 30 структурам.

II. Положение женщин в системе Организации Объединенных Наций

5. С момента своего создания 1 января 2011 года Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины»), с учетом своей общесистемной и межучрежденческой роли, занимается мобилизацией усилий по обеспечению равной представленности женщин, в том числе посредством общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Спустя два десятилетия после четвертой Всемирной конференции по положению женщин, состоявшейся в Пекине в 1995 году, и за один год до начала обзора хода осуществления Пекинской платформы действий в связи с двадцатой годовщиной со дня ее принятия, Организация Объединенных Наций по-прежнему сталкивается с трудностями в деле достижения цели равной представленности мужчин и женщин, поставленной на этой исторической конференции (см. веб-приложение XII).

A. Общая представленность женщин в системе Организации Объединенных Наций

6. Настоящий доклад содержит данные в разбивке по полу за период с 1 января 2012 года по 31 декабря 2013 года по 34 структурам системы Организации Объединенных Наций. В целях анализа тенденций эти организации также представили данные за прошлые периоды — с 2003 по 2011 год. В тех случаях, когда данных за прошлые годы представлено не было, информация была дополнена с использованием опубликованных данных Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) (см. СЕВ/2004/HLCM/27 и СЕВ/2012/HLCM/16). В следующих разделах анализируется представленность женщин в разбивке по уровню должности с С-1 до неклассифицируемых должностей², типу контракта (непрерывные/срочные и временные) и месту службы (штаб-квартиры и периферийные места службы) во всей системе Организации Объединенных Наций³. В дополнение к информации по должностям уровня специалистов и выше в докладе содержится анализ и ряда других категорий персонала: координаторов-резидентов, сотрудников категории общего обслуживания, полевой службы и миротворческих миссий и — впервые — национальных сотрудников категории специалистов.

² «Неклассифицируемые должности» включают должности заместителя Генерального секретаря, помощника Генерального секретаря, Генерального директора, заместителя Генерального директора и помощника Генерального директора.

³ Чтобы рационализировать процесс сбора данных, организациям впервые было предложено направлять Структуре «ООН-женщины» их утвержденные КСР данные. Кроме того, Структура «ООН-женщины» заказала разработку соответствующей программы обработки данных для создания таблиц и графиков для настоящего доклада.

1. Представленность женщин на должностях категории специалистов и выше в разбивке по уровням должностей

7. По состоянию на 31 декабря 2013 года женщины составляли 41,8 процента сотрудников категории специалистов, работающих по годичным или более длительным контрактам. Это на 0,9 процентных пункта больше по сравнению с предыдущим двухгодичным отчетным периодом, закончившимся в 2011 году, и на менее чем 10 процентов не дотягивает до паритета мужчин и женщин (см. таблицу 1)⁴. Совокупная доля женщин на должностях уровней С-1–С-5 составила 42,7 процента, что на 0,7 процентных пункта больше по сравнению с предыдущим отчетным периодом. Это чуть ниже показателя увеличения в размере 0,8 процентных пункта, зарегистрированного в период с 31 декабря 2009 года по 31 декабря 2011 года. В то же время на более высоких уровнях (Д-1 — неклассифицируемые должности) было отмечено улучшение показателей представленности женщин по сравнению как с должностями более высокого уровня в предыдущий отчетный период, так и с должностями более низкого уровня (С-1–С-5) в ходе нынешнего отчетного периода. По состоянию на 31 декабря 2013 года женщины составляли 31,4 процента сотрудников на должностях уровня Д-1 и выше, что на 1,8 процентных пункта больше по сравнению с предыдущим отчетным периодом и немного выше показателя роста в 1,4 процентных пункта, отмеченного в период с 31 декабря 2009 года по 31 декабря 2011 года. Кроме того, рост совокупных показателей по уровням Д-1 — неклассифицируемые должности более чем в два раза превысил рост совокупных показателей по должностям уровней С-1–С-5 вместе взятым (1,8 процентных пункта по сравнению с 0,7) за нынешний отчетный период.

8. Несмотря на успехи, о которых говорилось выше, анализ среднегодового увеличения представленности женщин на должностях категории специалистов и выше по всем уровням свидетельствует о некотором замедлении роста по сравнению с предыдущим отчетным периодом — с 1 процентного пункта в период с 2009 по 2011 год до 0,9 процентных пункта в период с 2011 по 2013 год⁵. Незначительное снижение среднегодового показателя роста, составляющее 0,05 процента, продлевает срок достижения гендерного паритета, по оценкам, на три года — до 2031 года.

⁴ В целях обеспечения последовательности в настоящем докладе используются опубликованные КСР данные за период с 2003 по 2011 год. В предыдущем докладе (А/67/347) использовались данные за 2010 и 2011 годы, полученные благодаря онлайн-ресурсу «Pentaho».

⁵ Среднегодовой показатель изменения в процентных пунктах основывается на анализе тенденций за 10-летний (2003–2013 годы) период.

Таблица 1

Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, имеющих контракты сроком на один год или более, во всех местах службы системы Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2003, 2011, 2012 и 2013 годов^a

Класс должности	2003 год			2011 год			2012 год			2013 год			Изменение в процент- ных пунк- тах, 2012– 2013 годы	Изменение в процент- ных пунк- тах, 2011– 2013 годы	Изменение в процент- ных пунк- тах, 2003– 2013 годы	Среднегодо- вое измене- ние в про- центных пунктах 2003– 2013 годы
	Муж- чины	Жен- щины	Доля женщин (в процентах)	Муж- чины	Жен- щины	Доля женщин (в процентах)	Муж- чины	Жен- щины	Доля женщин (в процентах)	Муж- чины	Жен- щины	Доля женщин (в процентах)				
Некласси- фицируе- мые долж- ности	175	42	19,4	182	78	30,0	184	76	29,2	195	71	26,7	(2,5)	(3,3)	7,3	0,7
Д-2	399	117	22,7	430	158	26,9	424	167	28,3	406	175	30,1	1,9	3,2	7,4	0,7
Д-1	1 233	341	21,7	1 295	565	30,4	1 301	593	31,3	1 265	607	32,4	1,1	2,0	10,8	1,1
Итого	1 807	500	21,7	1 907	801	29,6	1 909	836	30,5	1 866	853	31,4	0,9	1,8	9,7	1,0
С-5	3 596	1 339	27,1	4 125	2 004	32,7	4 076	2 093	33,9	4 078	2 115	34,2	0,2	1,5	7,0	0,7
С-4	4 283	2 081	32,7	5 947	3 805	39,0	5 989	3 973	39,9	5 998	4 075	40,5	0,6	1,4	7,8	0,8
С-3	3 027	2 310	43,3	4 816	4 027	45,5	4 943	4 170	45,8	5 110	4 231	45,3	(0,5)	(0,2)	2,0	0,2
С-2	1 245	1 607	56,3	1 477	1 965	57,1	1 408	1 900	57,4	1 393	1 919	57,9	0,5	0,9	1,6	0,2
С-1	114	179	61,1	48	75	61,0	43	73	62,9	58	69	54,3	(8,6)	(6,6)	(6,8)	(0,7)
Итого	12 265	7 516	38,0	16 413	11 876	42,0	16 459	12 209	42,6	16 637	12 409	42,7	0,1	0,7	4,7	0,5
Всего	14 072	8 016	36,3	18 320	12 677	40,9	18 368	13 045	41,5	18 503	13 262	41,8	0,2	0,9	5,5	0,5

Источник: данные учреждений системы Организации Объединенных Наций и КСР (см. СЕВ/2004/HLСМ/27 и СЕВ/2012/HLСМ/16).

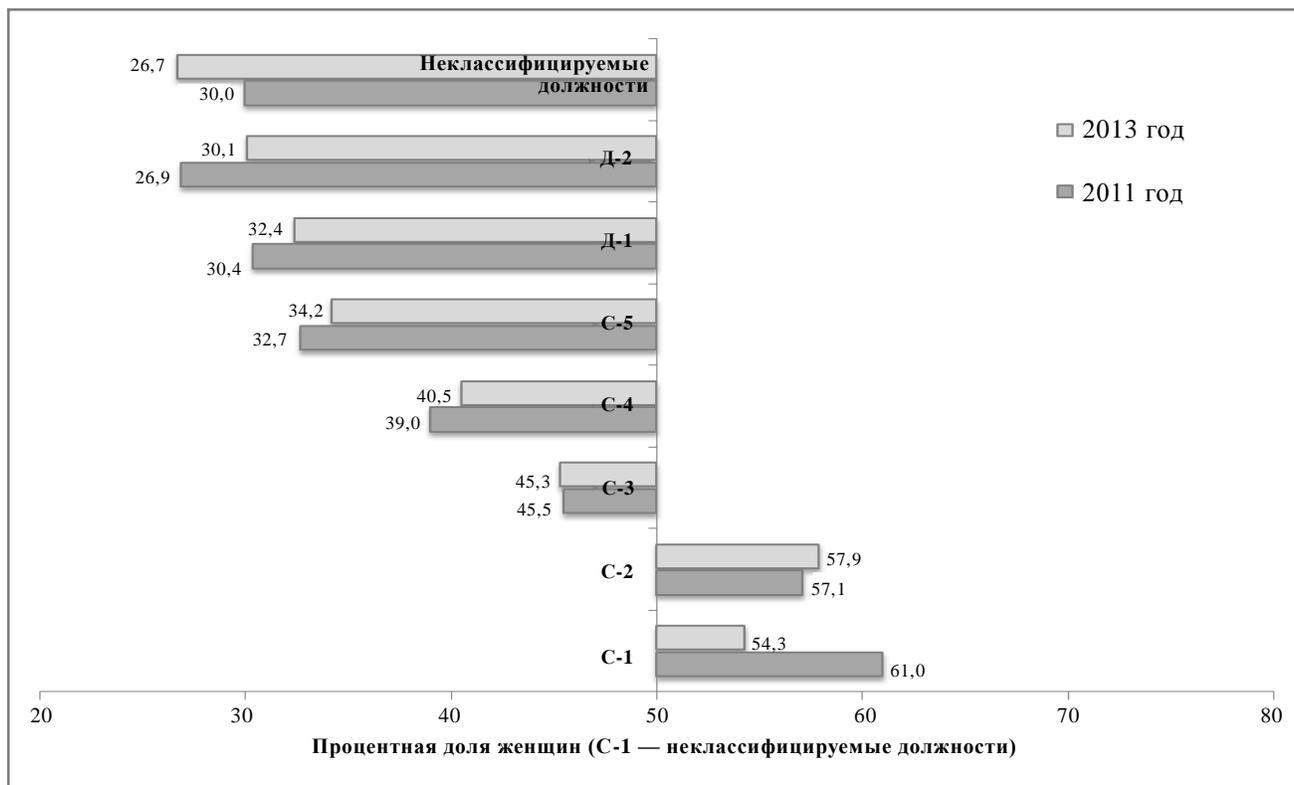
^a Данные за 2012 и 2013 годы основаны на информации, представленной 34 структурами (данные МВЦ отсутствовали). Данные КСР за 2011 год были представлены 35 структурами. Данные КСР за 2003 год были представлены 31 структурой: данные РКООНИК, МВЦ и КПСООН отсутствовали, а Структура «ООН-женщины» на тот момент не существовала.

9. Несмотря на то, что показатели по уровням С-1 и С-2 превысили целевые показатели равного представительства, представленность женщин по-прежнему обратно пропорциональна повышению уровня должностей: чем выше класс, тем меньше представленность женщин (см. диаграмму I). С 2011 года на самом высоком уровне принятия решений — на неклассифицируемых должностях — было зарегистрировано значительное снижение показателя представленности женщин (на 3,3 процентных пункта), в результате чего к концу текущего отчетного периода он составил 26,7 процента.

10. Несмотря на снижение ряда показателей в ходе этого и предыдущих отчетных периодов, в течение данного отчетного периода наблюдалось существенное увеличение представленности женщин на должностях уровней С-4–Д-2. В 2013 году представленность женщин на этих должностях достигла исторически рекордных уровней: С-4 — 40,5 процента, С-5 — 34,2 процента, Д-1 — 32,4 процента и Д-2 — 30,1 процента. Как показано в таблице 1, в период с 1 января 2012 года наибольший рост показателей представленности женщин в системе Организации Объединенных Наций имело место на уровнях Д-2, Д-1 и С-5 — соответственно на 3,2, 2 и 1,5 процентных пункта.

Диаграмма I

Представленность женщин на должностях категории специалистов и выше, имеющих контракты сроком на один год или более, во всех местах службы системы Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2011 года и на 31 декабря 2013 года



Источник: структуры системы Организации Объединенных Наций.

2. Представленность женщин на должностях категории специалистов и выше в разбивке по месту службы (штаб-квартиры и периферийные места службы) и по типу контракта

Контракты сроком на один год или более

11. Как и в предыдущих докладах, анализ данных по сотрудникам, работающим по годичным и более длительным контрактам в штаб-квартирах и периферийных местах службы, вновь подтвердил, что для всех структур, имеющих штаб-квартиры и периферийные отделения, за исключением Структуры «ООН-женщины», где доля женщин в обоих случаях превышала 50 процентов, представленность женщин на уровне штаб-квартир по-прежнему выше, чем в периферийных местах службы, на всех уровнях — от С-1 до неклассифицируемых должностей.

12. В текущем, как и в предыдущем, отчетном периоде 9 из 32 организаций имели показатель представленности женщин, равный 50 процентам и выше, в целом в местах расположения штаб-квартир⁶. Из девяти организаций, показавших данный результат в предыдущем отчетном периоде, восемь сохранили в ходе нынешнего отчетного периода по крайней мере 50-процентный показатель представленности женщин в штаб-квартирах. В одной структуре — Всемирной метеорологической организации (ВМО), — в которой такой результат не сохранился, представленность женщин сократилась с 67,4 процента по состоянию на 31 декабря 2011 года до 38,4 процента по состоянию на 31 декабря 2013 года, что почти полностью перечеркнуло позитивные результаты, достигнутые в предыдущий отчетный период (с 2009 по 2011 год)⁷. В то же время представленность женщин на уровне штаб-квартиры Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ) выросла с 45,8 процента в предыдущем отчетном периоде до 51 процента в текущем периоде.

13. Данные по периферийным местам службы говорят о неравномерном прогрессе в области представленности женщин на должностях категории специалистов и выше, имеющих контракты сроком на один год или более. В отчетный период 11 структур в системе Организации Объединенных Наций сообщили о сокращении и 11 — об увеличении представленности женщин в периферийных местах службы. Из тех организаций, где отмечался рост, четыре увеличили свою представленность женщин на 5 или более процентных пунктов: Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу (ЮНЭЙДС) (5 процентных пунктов), Международное агентство по атомной

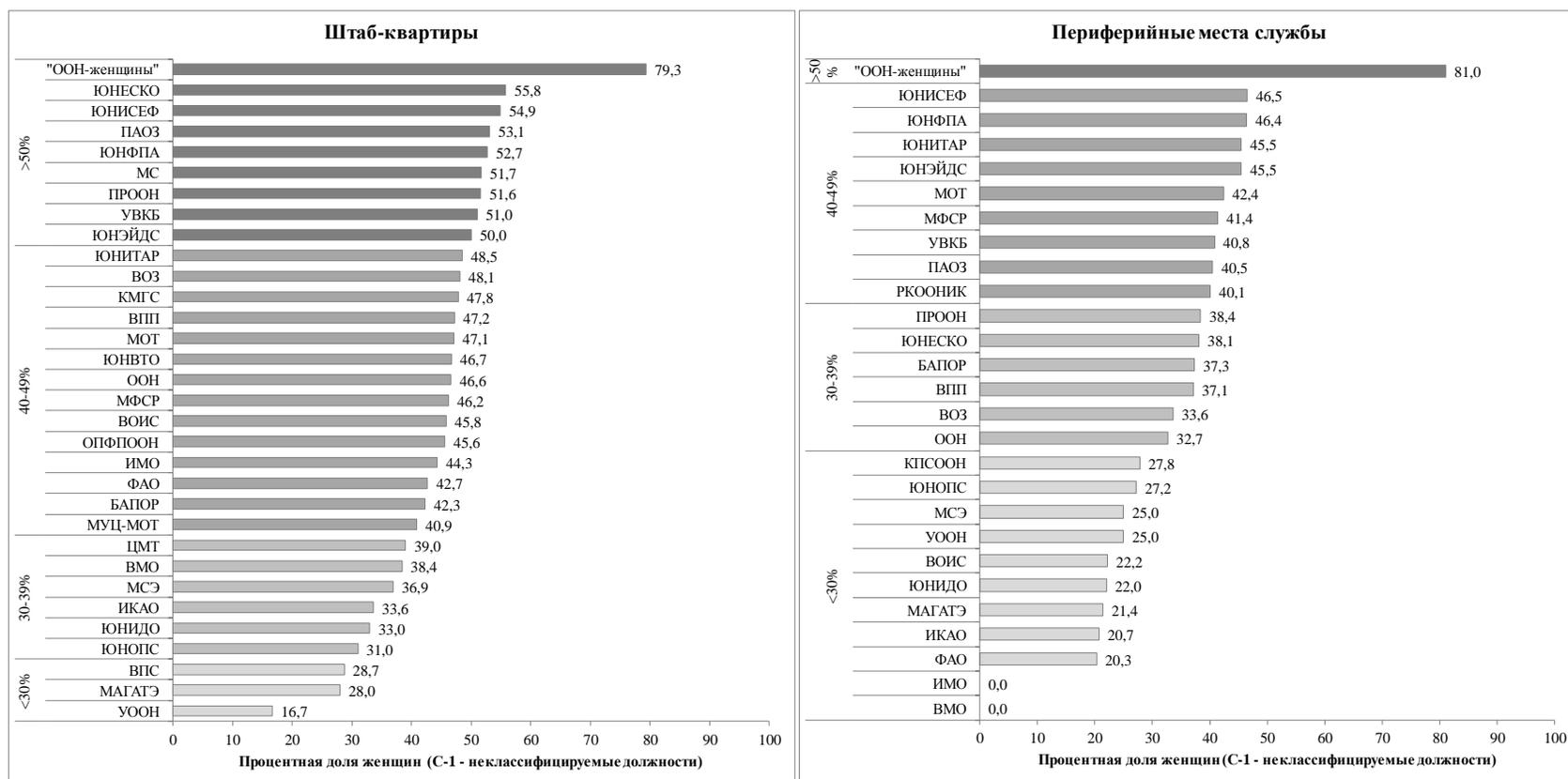
⁶ «ООН-женщины» (79,3 процента), ЮНЕСКО (55,8 процента), ЮНИСЕФ (54,9 процента), ПАОЗ (53,1 процента), ЮНФПА (52,7 процента), Международный Суд (51,7 процента), ПРООН (51,6 процента), УВКБ (51,0 процента) и ЮНЭЙДС (50,0 процента). В 2012 году те же 32 структуры были включены в число структур с высокими показателями в штаб-квартирах. В число структур с высокими показателями в периферийных местах службы были включены РКООНИК и КПСООН, помимо 25 структур, охваченных в отчете 2012 года.

⁷ По состоянию на 31 декабря 2009 года представленность женщин в ВМО составляла 29,4 процента и увеличилась до 67,4 процента по состоянию на 31 декабря 2011 года.

энергии (МАГАТЭ) (5,3 процентных пункта), Учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций (ЮНИТАР) (8 процентных пунктов) и Университет Организации Объединенных Наций (УООН) (9,2 процента). В четырех структурах этот показатель сократился на 5 или более процентных пунктов: Международный фонд сельскохозяйственного развития (МФСР) (6,4 процентных пункта), Структура «ООН-женщины» (8,7 процентных пункта), Международный союз электросвязи (МСЭ) (9,4 процентных пункта) и Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР) (10,9 процентных пункта) (см. диаграмму II).

Диаграмма II

Процентная доля женщин на должностях категории специалистов и выше, имеющих контракты сроком на один год или более, во всех местах службы системы Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2013 года в разбивке по структуре^a



Источник: структуры системы Организации Объединенных Наций.

^a Данные по представленности женщин, имеющих контракты сроком на один год или более, в штаб-квартирах, представили 32 структуры. Данные по штаб-квартирам не представили РКООНИК и КПСООН. Данные по представленности женщин, имеющих контракты сроком на один год или более, в периферийных местах службы, представили 27 структур. Данные не представили Международный Суд, КМГС, МУЦ-МОТ, Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций, ЮНВТО и ВПС.

Временные контракты

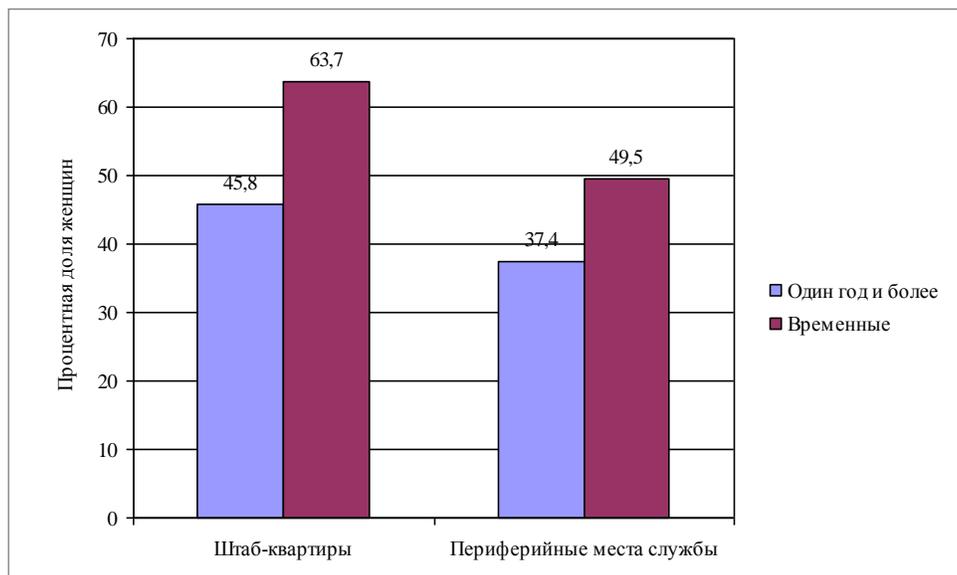
14. Как отмечалось в предыдущие отчетные периоды (см. A/65/334 и A/67/347), показатель представленности женщин, работающих по временным контрактам, по-прежнему выше показателя их представленности по контрактам сроком на один год или более. В текущий отчетный период это имело место применительно как к штаб-квартирам, так и к периферийным местам службы. Различия между видами контрактов были более значительные в местах службы в штаб-квартирах, где доля женщин на временных контрактах превышала их долю на срочных и постоянных контрактах на 17,9 процентных пункта по сравнению с 12,1 процентных пункта применительно к периферийным местам службы (см. диаграмму III).

15. Более значительная доля женщин на временных контрактах указывает на то, что такие контракты, хотя и являются менее надежными, предоставляют женщинам эффективную возможность пополнить ряды сотрудников Организации Объединенных Наций и, что более важно, свидетельствуют о наличии резерва опытных кандидатов из числа женщин. С другой стороны, тот факт, что на мужчин приходится лишь 36,3 процента временных контрактов в местах службы в штаб-квартирах в системе Организации Объединенных Наций, указывает на более широкую проблему: на то, что мужчины, как представляется, имеют более широкий, чем женщины, доступ к контрактам с большей гарантией занятости (срочным и постоянным контрактам).

16. По всем видам контрактов (временным контрактам, срочным контрактам на один год или более и постоянным контрактам) представленность женщин на должностях категории специалистов и выше в местах службы в штаб-квартирах превышает их представленность в периферийных местах службы. Несмотря на прогресс, наблюдающийся в местах службы в штаб-квартирах, важно отметить, что единственной категорией, по которой был достигнут по меньшей мере 50-процентный показатель представленности женщин, является категория временных контрактов. Сохраняющийся дисбаланс между штаб-квартирами и периферийными местами службы в очередной раз свидетельствует о необходимости устранения факторов, препятствующих набору и удержанию женщин в периферийных местах службы, в частности проблем, связанных с организационной культурой, включая применение политики сбалансированного сочетания служебных и семейных обязанностей и благоприятствующих мер.

Диаграмма III

Сопоставление представленности женщин на должностях категории специалистов и выше, работающих на временных контрактах и контрактах сроком на один год или более, в местах службы в штаб-квартирах и периферийных местах службы системы Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2013 года^a



Источник: структуры системы Организации Объединенных Наций.

^a Данные о представленности женщин на временных контрактах в штаб-квартирах представили следующие 14 структур: ФАО, МАГАТЭ, МФСР, МОТ, ИМО, МУЦ-МОТ, ПАОЗ, Структура «ООН-женщины», ПРООН, ЮНЕСКО, ЮНФПА, УВКБ, ЮНИТАР и ВМО. Данные о представленности женщин на временных контрактах в периферийных местах службы представили следующие 10 структур: ФАО, МОТ, ИМО, ПАОЗ, Структура «ООН-женщины», ПРООН, ЮНЕСКО, ЮНФПА, УВКБ и БАПОР.

3. Представленность женщин на должностях категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций в разбивке по структуре

17. По сравнению с предыдущим отчетным периодом представленность женщин на должностях категории специалистов и выше (С-1 — неклассифицируемые должности), работающих на контрактах сроком на один год или более увеличилась в 21⁸ из 32 структур, сократилась в 9⁹ и в 2¹⁰ осталась без изменений. Тем не менее в Международном Суде и Структуре «ООН-женщины», где общая представленность женщин сократилась, был сохранен показатель их представленности в размере 50 процентов и выше. В пяти из девяти структур, в

⁸ ФАО, МАГАТЭ, ИКАО, КМГС, МФСР, ИМО, ЦМТ, МСЭ, Секретариат Организации Объединенных Наций, ЮНЭЙДС, ПРООН, ЮНИДО, Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций, ЮНВТО, ВПС, ВПП, ВОЗ, ВОИС, ВМО, УООН и ЮНВТО.

⁹ Международный Суд, МУЦ-МОТ, Структура «ООН-женщины», ЮНЕСКО, ЮНФПА, ЮНИСЕФ, ЮНИТАР, ЮНОПС и БАПОР.

¹⁰ МОТ и УВКБ.

которых отмечалось сокращение, это имело место на всех трех уровнях анализируемых должностей: уровни С-1–С-5, уровни Д-1 — неклассифицируемые должности и все уровни (С-1 — неклассифицируемые должности)¹¹.

18. Агрегированный показатель представленности женщин на должностях категории специалистов (С-1–С-5) сократился в восьми из девяти структур, сообщивших о сокращении общего показателя по всем уровням (С-1 — неклассифицируемые должности)¹². Как и в случае общего анализа, Международный Суд и Структура «ООН-женщины» достигли в 2011 году показателя представленности женщин на должностях уровней С-1–С-5 в 50 процентов и выше и сохранили его в 2013 году, несмотря на некоторое сокращение. В отличие от них Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО), Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА) и ЮНИТАР, достигшие в 2011 году 50-процентного показателя представленности женщин, снизили этот показатель до уровня ниже паритета, соответственно на 2,4, 2,5 и 6,7 процентных пункта.

19. На уровне Д-1 — неклассифицируемых должностей девять структур сообщили о снижении показателя представленности женщин¹³. Из этих девяти структур лишь Структура «ООН-женщины» удалось достичь и сохранить показатель представленности женщин на уровне Д-1 и выше в размере 50 и более процентов. Международный Суд, который превысил 50-процентный показатель на уровнях С-1–С-5 и в целом, сообщил о наибольшем сокращении показателя представленности женщин на уровне Д-1 и выше, который упал с 33,3 процента до нуля. Наиболее значительных успехов на должностях руководящего уровня (Д-1 — неклассифицируемые должности) добилась Всемирная организация интеллектуальной собственности (ВОИС), в которой представленность женщин на этом уровне увеличилась с 16,7 до 25,4 процента.

Таблица 2

Процентное изменение представленности женщин на должностях категории специалистов и выше, имеющих контракты сроком на один год или более во всех местах службы в системе Организации Объединенных Наций в разбивке по структуре за период с 31 декабря 2011 года по 31 декабря 2013 года^a

	2011 год			2013 год			Изменение в процентных пунктах 2011–2013			Средний показатель изменения, в процентных пунктах
	С-1–С-5	Д-1–НК	Всего	С-1–С-5	Д-1–НК	Всего	С-1–С-5	Д-1–НК	Всего	
ФАО	36,6	15,7	35,2	37,4	16,3	36,1	0,9	0,6	0,9	0,4
МАГАТЭ	24,8	17,0	24,5	28,2	17,6	27,7	3,4	0,6	3,3	1,6
ИКАО	28,7	20,0	27,9	31,5	16,0	30,3	2,8	(4,0)	2,4	1,2
Международный Суд	62,7	33,3	61,1	54,5	0,0	51,7	(8,2)	(33,3)	(9,4)	(4,7)

¹¹ Международный Суд, Структура «ООН-женщины», ЮНИСЕФ, ЮНОПС и БАПОР.

¹² Международный Суд, ЮНЕСКО, Структура «ООН-женщины», ЮНФПА, ЮНИСЕФ, ЮНИДО, ЮНИТАР, ЮНОПС и БАПОР.

¹³ ИКАО, Международный Суд, МОТ, Структура «ООН-женщины», ЮНЭЙДС, ЮНИСЕФ, ЮНИДО, ЮНОПС и БАПОР.

	2011 год			2013 год			Изменение в процентных пунктах 2011–2013			Средний показатель изменения, в процентных пунктах
	С-1–С-5	Д-1–НК	Всего	С-1–С-5	Д-1–НК	Всего	С-1–С-5	Д-1–НК	Всего	
КМГС	47,1	50,0	47,6	47,4	50,0	47,8	0,3	0,0	0,2	0,1
МФСР	46,6	24,1	44,5	47,3	31,0	45,7	0,6	6,9	1,2	0,6
МОТ	45,0	43,1	44,8	45,4	39,6	44,8	0,4	(3,5)	0,0	0,0
ИМО	48,1	22,2	43,7	48,4	25,0	44,0	0,3	2,8	0,3	0,1
ЦМТ	35,4	60,0	36,2	38,5	66,7	39,0	3,1	6,7	2,8	1,4
МУЦ–МОТ	43,1	0,0	41,3	43,5	0,0	40,9	0,5	0,0	(0,4)	(0,2)
МСЭ	36,5	11,5	34,6	37,8	12,0	36,1	1,3	0,5	1,4	0,7
ПАОЗ	48,5	43,1	47,9	48,4	44,4	48,0	(0,1)	1,3	0,1	0,1
ООН	40,1	27,3	39,2	41,5	28,6	40,5	1,3	1,3	1,3	0,7
«ООН–женщины»	85,6	81,8	85,3	80,5	75,9	80,1	(5,1)	(6,0)	(5,2)	(2,6)
ЮНЭЙДС	45,6	41,2	45,0	50,3	31,0	47,3	4,7	(10,1)	2,3	1,1
ПРООН	43,2	35,2	42,1	43,0	39,4	42,6	(0,2)	4,3	0,4	0,2
ЮНЕСКО	54,0	30,4	51,4	50,3	36,3	49,0	(3,7)	5,9	(2,4)	(1,2)
РКООНИК				40,8	25,0	40,1				
ЮНФПА	52,3	42,9	51,2	48,8	48,1	48,7	(3,5)	5,3	(2,5)	(1,2)
УВКБ	43,0	42,3	42,9	42,8	44,3	42,9	(0,2)	2,0	0,0	(0,0)
ЮНИСЕФ	50,3	40,2	49,8	49,5	39,7	49,1	(0,8)	(0,5)	(0,8)	(0,4)
ЮНИДО	30,6	23,8	29,6	32,2	23,7	30,9	1,5	(0,1)	1,3	0,7
ЮНИТАР	53,8	60,0	54,4	46,2	60,0	47,7	(7,7)	0,0	(6,7)	(3,3)
ОПФПООН	41,5	12,5	38,9	48,8	12,5	45,6	7,3	0,0	6,7	3,3
ЮНОПС	30,0	18,8	28,9	29,4	9,3	27,7	(0,6)	(9,4)	(1,1)	(0,6)
БАПОР	46,6	33,3	45,1	41,8	29,2	40,3	(4,9)	(4,2)	(4,8)	(2,4)
КПСООН				26,7	33,3	27,8				
УООН	20,8	0,0	15,4	29,1	5,9	23,6	8,3	5,9	8,2	4,1
ЮНВТО	46,3	0,0	42,2	53,8	0,0	46,7	7,5	0,0	4,4	2,2
ВПС	26,4	23,1	26,0	28,9	27,3	28,7	2,5	4,2	2,7	1,4
ВПП	42,4	26,8	40,9	42,1	31,7	41,1	(0,3)	4,9	0,2	0,1
ВОЗ	41,8	22,8	39,4	43,1	24,3	40,7	1,3	1,6	1,2	0,6
ВОИС	48,0	16,7	44,2	48,3	25,4	45,4	0,3	8,7	1,2	0,6
ВМО	33,3	28,0	32,4	37,6	30,0	36,6	4,3	2,0	4,2	2,1
Всего	42,0	29,6	40,9	42,7	31,4	41,8	0,7	1,8	0,9	0,4

Источник: данные учреждений системы Организации Объединенных Наций и данные КСР (см. СЕВ/2012/HLСМ/16).

^a РКООНИК и КПСООН не охватывались КСР в 2011 году.

4. Координаторы-резиденты

20. По сравнению с предыдущим отчетным периодом общая представленность женщин среди координаторов-резидентов увеличилась на 2,4 процентных пункта — с 37,1 процента до 39,5 процента. Самое большое увеличение имело место в арабских странах, и этот регион является единственным регио-

ном, в котором достигнут полный гендерный паритет и преодолена тенденция к сокращению (15,3 процента), отмечавшаяся в предыдущий отчетный период. В Африке также увеличился на 8,5 процентных пункта показатель представленности женщин среди координаторов-резидентов, который достиг 44,2 процента.

Таблица 3
Представленность мужчин и женщин среди координаторов-резидентов в разбивке по регионам по состоянию на 31 декабря 2011, 2012 и 2013 годов

Регион	31 декабря 2011 года			31 декабря 2012 года			31 декабря 2013 года			Изменение в процентах доли женщин КР, 2011–2013 годы
	Женщины	Мужчины	Доля женщин (в процентах)	Женщины	Мужчины	Доля женщин (в процентах)	Женщины	Мужчины	Доля женщин (в процентах)	
Африка	15	27	35,7	20	25	44,4	19	24	44,2	8,5
Арабские государства	6	11	35,3	9	15	37,5	11	11	50,0	14,7
Азия и Тихий океан	8	14	36,4	4	14	22,2	4	13	23,5	(12,8)
Европа и СНГ	7	13	35,0	7	12	36,8	5	13	27,8	(7,2)
Латинская Америка и Карибский бассейн	10	13	43,5	9	13	40,9	10	14	41,7	(1,8)
Всего	46	78	37,1	49	79	38,3	49	75	39,5	2,4

Источник: Группа Организации Объединенных Наций по вопросам развития.

21. В то же время в Азиатско-Тихоокеанском регионе произошло резкое снижение доли женщин среди координаторов-резидентов на 12,8 процентных пункта, при этом женщины составляют лишь 23,5 процента от общего числа координаторов-резидентов в странах региона (4 из 17). Однако следует отметить, что эти показатели связаны со значительными изменениями в общих показателях заполнения должностей координаторов-резидентов в этих двух регионах. В течение отчетного периода число координаторов-резидентов в Азиатско-Тихоокеанском регионе сократилось на пять должностей и увеличилось на столько же в арабских странах.

5. Национальные сотрудники-специалисты

22. В настоящем докладе впервые содержится анализ представленности женщин среди национальных сотрудников-специалистов. Данные за отчетный период свидетельствуют о том, что среди национальных сотрудников-специалистов всех уровней до достижения гендерного баланса не хватает не более 10 процентных пунктов. Представленность женщин незначительно возросла среди национальных сотрудников-специалистов на более высокопоставленных должностях разрядов С и D и в течение отчетного периода уменьшилась на уровне более низких должностей разрядов А и В, в результате чего общая представленность женщин среди национальных сотрудников-специалистов осталась без изменений и составляет 44,4 процента.

Таблица 4

Показатели представленности мужчин и женщин среди национальных сотрудников-специалистов в системе Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2012 года и 31 декабря 2013 года^a

	2012 год			2013 год			Изменение в процентных пунктах, 2012–2013 годы
	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)	
НС-А	994	936	48,5	1 038	936	47,4	(1,1)
НС-3	2 244	1 708	43,2	2 320	1 749	43,0	(0,2)
НС-С	1 499	1 162	43,7	1 530	1 228	44,5	0,9
НС-D	211	144	40,6	200	146	42,2	1,6
Всего	4 948	3 950	44,4	5 088	4 059	44,4	(0,0)

Источник: учреждения системы Организации Объединенных Наций.

^a На основе данных, представленных ФАО, МФСР, МОТ, ИМО, ПАОЗ, Секретариатом Организации Объединенных Наций, Структурой «ООН-женщины», ЮНЭЙДС, ПРООН, ЮНЕСКО, ЮНФПА, УВКБ, ЮНИСЕФ, ЮНИДО, ЮНОПС, УООН, ВОЗ и ВМО.

6. Сотрудники категории общего обслуживания

23. Впервые после 30 июня 2008 года¹⁴ доля женщин среди сотрудников категории общего обслуживания в местах расположения штаб-квартир сократилась, хотя и незначительно — с 64,4 процента до 64 процентов. В то же время женщины остаются недопредставленными в категории персонала общего обслуживания в других местах службы, вне мест расположения штаб-квартир (36,7 процента), где имеется в два раза больше должностей, но доля женщин вдвое меньше, при этом отмечается незначительное снижение этого показателя на 0,2 процентных пункта по сравнению с предыдущим отчетным периодом. Более значительные показатели представленности женщин среди персонала категории общего обслуживания в местах расположения штаб-квартир по сравнению с другими местами службы аналогичны показателям в тех же местах службы среди сотрудников категории специалистов¹⁵.

¹⁴ По состоянию на 30 июня 2006 года представленность женщин в категории общего обслуживания составляла 60,6 процента. По состоянию на 30 июня 2008 года этот показатель составлял 59,5 процента.

¹⁵ Доля женщин в местах расположения штаб-квартир среди сотрудников категории специалистов составляла 45,8 процента и 37,4 процента — в местах службы вне мест расположения штаб-квартир.

Таблица 5
Гендерное распределение среди сотрудников категории общего обслуживания по всем видам контрактов в штаб-квартирах и других местах службы вне мест расположения штаб-квартир в системе Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2012 года и 31 декабря 2013 года^a

2012 год						2013 год						Изменение в процентных пунктах 2012–2013 годы	
В местах расположения штаб-квартир			Вне мест расположения штаб-квартир			В местах расположения штаб-квартир			Вне мест расположения штаб-квартир			ШК	Вне ШК
Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)		
5 102	9 223	64,4	22 387	13 097	36,9	5 071	9 034	64,0	22 319	12 921	36,7	(0,4)	(0,2)

Источник: учреждения системы Организации Объединенных Наций.

^a Данные о составе персонала категории общего обслуживания были представлены 35 структурами.

7. Обзор данных о представленности женщин среди сотрудников категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций за последние десять лет (2003–2013 годы)

24. В целом в системе Организации Объединенных Наций за последнее десятилетие (2003–2013 годы) был отмечен небольшой рост показателя представленности женщин: этот показатель увеличился с 36,3 процента в 2003 году до 41,8 процента в 2013 году. Анализ тенденций за последние 10 лет указывает на ежегодное увеличение доли женщин в среднем на 0,5 процентных пункта, и если эта тенденция сохранится, то, скорее всего, благодаря ей гендерный паритет будет достигнут в 2028 году (см. веб-приложение II).

25. Судя по данным в разбивке по уровню должностей, за тот же период не везде удалось достичь одинаковых результатов в обеспечении гендерного паритета, при этом в некоторых случаях наблюдался регресс. В течение 10-летнего периода на должностях уровня С-1 и С-2 ежегодно удавалось поддерживать долю женщин в общем составе персонала на уровне 50 процентов и выше. Представленность на уровне С-3 оставалась в период с 2003 года по 2007 год неизменной — на уровне 43 процентов и увеличилась в период с 2007 по 2013 год лишь на 2,3 процентных пункта, достигнув отметки 45,3 процента. Показатели среди сотрудников уровня С-4 и С-5 в течение указанного 10-летнего периода незначительно, но постоянно повышались, причем среднегодовое увеличение доли женщин составляло 0,8 и 0,7 процентных пункта соответственно, и в 2013 году показатель представленности женщин на этих двух уровнях составил 40,5 и 34,2 процента. Среди сотрудников на должностях уровня Д-1 был отмечен самый высокий средний показатель ежегодного увеличения доли женщин — на 1,1 процентных пункта, таким образом, лишь на должностях этого уровня представленность женщин увеличивалась, в среднем, по меньшей мере, на 1 процентный пункт в год. В частности, только среди должностей уровня С-4, С-5 и Д-1 в течение каждого года этого 10-летнего периода не было отмечено снижения показателей представленности женщин. В то же время был достигнут заметный прогресс по сравнению с последним десятилетием применительно к представленности женщин на должностях уровня Д-2: среднегодовое увеличение этой доли составило 0,7 процентных пункта, и текущий показатель — 30,1 процента по состоянию на 31 декабря 2013 года,

что почти на 20 процентных пунктов ниже необходимого для паритета уровня представленности женщин. В период с 31 декабря 2007 года по 31 декабря 2010 года доля женщин среди сотрудников на неклассифицированных должностях заметно увеличилась с 25 процентов до 30,9 процента. Однако в последующий период ежегодно наблюдалось снижение этого показателя, и в 2013 году он снизился на 4,2 процентных пункта до 26,7 процента, тем самым нивелировав прогресс прошлых лет.

26. Таким образом, по-прежнему есть обратная зависимость доли женщин от увеличения уровня должности, при этом наблюдаются различия в динамике роста этого показателя. Если рассмотреть показатели представленности женщин на должностях от уровня С-2 (57,9 процента) до уровня неклассифицированных должностей (26,7 процента), то можно сделать вывод, что доля женщин уменьшается с каждым увеличением уровня должности (см. диаграмму I выше). Среднегодовые темпы роста доли женщин на уровнях должностей от С-1 до неклассифицированных должностей колеблются в пределах от 0,7 до 1,1 процентных пункта, что свидетельствует о неравномерности динамики по уровням и во времени.

Представленность женщин в разбивке по организациям (2003–2013 годы)

27. Как показывает анализ изменения за последние 10 лет доли женщин среди сотрудников, работающих по годичным и более длительным контрактам в системе Организации Объединенных Наций, в разбивке по организациям, в большинстве организаций¹⁶ достигнут прогресс в обеспечении гендерного паритета, за исключением трех организаций применительно к агрегированному показателю среди должностей уровня С-1–С-5¹⁷, четырех структур применительно к агрегированному показателю среди должностей Д-1 — неклассифицированных должностей¹⁸, а также трех организаций применительно к общеорганизационному агрегированному показателю¹⁹. В одной структуре было отмечено снижение показателя представленности женщин на всех трех уровнях агрегирования²⁰, и после десяти лет доля женщин в ней оказалась ниже, чем в 2003 году. Лишь в семи организациях в течение этого десятилетнего периода удалось добиться среднегодовых темпов роста этого показателя на уровне более 1 процента²¹.

28. Что касается агрегированного показателя на уровнях с С-1 до С-5, то четыре учреждения сообщили об увеличении доли женщин на 10 или более процентных пунктов, добившись роста на уровне, как минимум, 1 процентный пункт в год²². В Международном Суде было зарегистрировано самое большое увеличение этого показателя (18,4 процентных пункта) за 10-летний период, при этом в 2013 году доля женщин составила 51,7 процента, тем самым превысив отметку паритетности. В ЮНФПА, в котором паритетный уровень был

¹⁶ Двадцать восемь из 31 (90,3 процента) — на уровнях С-1–С-5, а также на агрегированном уровне; 27 из 31 (87 процентов) — на уровне, начиная от Д-1 и заканчивая неклассифицированными должностями.

¹⁷ ЮНФПА, ЮНИТАР и ЮНОПС.

¹⁸ ЮНЭЙДС, ОПФПООН, ЮНОПС и УООН.

¹⁹ ЮНФПА, ЮНИТАР и ЮНОПС.

²⁰ ЮНОПС.

²¹ Международный Суд, КМГС, ИМО, ЦМТ, БАПОР, ЮНВТО и ВМО.

²² Международный Суд, ИМО, БАПОР и ЮНВТО.

превышен в 2003 году, когда в учреждении было 52,9 процента женщин, было отмечено наибольшее за десятилетие сокращение доли женщин на должностях уровней С-1–С-5, и в 2013 году доля женщин сократилась до 48,8 процента.

29. С учетом меньшей доли сотрудников на уровне от Д-1 до неклассифицированных должностей колебания процентной доли женщин были более резкими, причем в 15 учреждениях отметили увеличение доли женщин на 10 процентных пунктов и более²³. Как и в случае агрегированного показателя по должностям уровней С-1–С-5, было отмечено четыре снижения агрегированного показателя по должностям от Д-1 до неклассифицированных должностей.

30. В частности, общее увеличение (с должности С-1 до уровня неклассифицированных должностей) было менее резким по сравнению с показателями по должностям от С-1 до С-5 и от Д-1 до неклассифицированных должностей, при этом лишь в пяти учреждениях был отмечен рост на 10 процентных пунктов и более (см. таблицу 6)²⁴.

Таблица 6

Анализ тенденций: изменение за 2003–2013 годы процентного показателя представленности женщин на должностях категории специалистов и выше с годовыми и более длительными контрактами во всех местах службы системы Организации Объединенных Наций в разбивке по учреждениям

	2003			2013			Изменение в процентных пунктах 2003–2013			Средний показатель изменения, в процентных пунктах
	С-1–С-5	Д-1–НК	Всего	С-1–С-5	Д-1–НК	Всего	С-1–С-5	Д-1–НК	Всего	
ФАО	29,4	12,7	27,1	37,4	16,3	36,1	8,1	3,6	9,0	0,9
МАГАТЭ	19,0	10,9	18,6	28,2	17,6	27,7	9,2	6,8	9,1	0,9
ИКАО	22,6	0,0	21,3	31,5	16,0	30,3	8,9	16,0	9,0	0,9
Международный Суд	35,9	0,0	33,3	54,5	0,0	51,7	18,6	0,0	18,4	1,8
КМГС	46,7	16,7	38,1	47,4	50,0	47,8	0,7	33,3	9,7	1,0
МФСР	41,6	26,1	39,7	47,3	31,0	45,7	5,7	4,9	6,0	0,6
МОТ	40,9	22,8	38,9	45,4	39,6	44,8	4,5	16,8	5,9	0,6
ИМО	37,7	14,3	34,1	48,4	25,0	44,0	10,6	10,7	9,9	1,0
ЦМТ	29,6	0,0	28,1	38,5	66,7	39,0	8,8	66,7	10,9	1,1
МУЦ-МОТ	34,7	0,0	33,3	43,5	0,0	40,9	8,8	0,0	7,6	0,8
МСЭ	28,7	0,0	26,8	37,8	12,0	36,1	9,1	12,0	9,3	0,9
ПАОЗ	42,4	40,7	42,3	48,4	44,4	48,0	6,0	3,7	5,7	0,6
ООН-Секретариат «ООН-женщины»	37,8	25,7	36,7	41,5	28,6	40,5	3,6	2,9	3,8	0,4
ЮНЭЙДС	42,1	31,3	41,1	50,3	31,0	47,3	8,2	(0,2)	6,2	0,6
ПРООН	41,9	21,3	38,4	43,0	39,4	42,6	1,1	18,1	4,1	0,4
ЮНЕСКО	46,4	21,0	43,8	50,3	36,3	49,0	3,8	15,3	5,2	0,5

²³ ИКАО, КМГС, МОТ, ИМО, ЦМТ, МСЭ, ПРООН, ЮНЕСКО, ЮНФПА, УВКБ, ЮНИТАР, БАПОР, ВПС, ВОИС и ВМО.

²⁴ Международный Суд, ЦМТ, БАПОР, ЮНВТО и ВМО.

	2003			2013			Изменение в процентных пунктах 2003–2013			Средний показатель изменения, в процентных пунктах
	С-1–С-5	Д-1–НК	Всего	С-1–С-5	Д-1–НК	Всего	С-1–С-5	Д-1–НК	Всего	
РКООНИК				40,8	25,0	40,1				
ЮНФПА	52,9	35,1	50,0	48,8	48,1	48,7	(4,1)	13,1	(1,3)	(0,1)
УВКБ	41,9	22,1	40,7	42,8	44,3	42,9	0,8	22,3	2,2	0,2
ЮНИСЕФ	46,8	31,7	45,5	49,5	39,7	49,1	2,7	8,0	3,5	0,4
ЮНИДО	26,6	15,0	25,1	32,2	23,7	30,9	5,6	8,7	5,9	0,6
ЮНИТАР	50,0	50,0	50,0	46,2	60,0	47,7	(3,8)	10,0	(2,3)	(0,2)
ОПФПООН	39,0	25,0	37,8	48,8	12,5	45,6	9,8	(12,5)	7,8	0,8
ЮНОПС	33,2	10,5	30,4	29,4	9,3	27,7	(3,8)	(1,2)	(2,7)	(0,3)
БАПОР	28,9	17,6	27,2	41,8	29,2	40,3	12,9	11,5	13,1	1,3
КПСООН				26,7	33,3	27,8				
УООН	26,8	6,7	21,4	29,1	5,9	23,6	2,3	(0,8)	2,2	0,2
ЮНВТО	29,5	0,0	28,6	53,8	0,0	46,7	24,3	0,0	18,1	1,8
ВПС	23,8	11,1	21,6	28,9	27,3	28,7	5,1	16,2	7,2	0,7
ВПП	42,2	25,5	40,6	42,1	31,7	41,1	(0,1)	6,2	0,4	0,0
ВОЗ	35,4	20,6	33,2	43,1	24,3	40,7	7,7	3,8	7,5	0,8
ВОИС	46,4	12,7	41,7	48,3	25,4	45,4	1,9	12,7	3,7	0,4
ВМО	29,8	9,1	25,9	37,6	30,0	36,6	7,8	20,9	10,7	1,1
Всего	38,0	21,7	36,3	42,7	31,4	41,8	4,7	9,7	5,5	0,5

Источник: данные учреждений системы Организации Объединенных Наций и данные КСР (см. СЕВ/2004/НЛСМ/27).

^a Структуры «ООН-женщины» в 2003 году не существовало. Данные по РКООНИК и КПСООН в 2003 году КСР не учитывал.

В. Общая представленность женщин в Секретариате Организации Объединенных Наций

31. Секретариат Организации Объединенных Наций является крупнейшей структурой системы Организации Объединенных Наций, на которую приходится 33 процента всего персонала категории специалистов (от должностей уровня С-1 до неклассифицированных должностей), и это существенно влияет на общие тенденции и направление работы системы Организации Объединенных Наций. По состоянию на 31 декабря 2013 года женщины составляли 40,5 процента сотрудников Секретариата категории специалистов и выше, работающих по годичным и более длительным контрактам, что представляет собой незначительное повышение на 1,3 процентных пункта по сравнению с предыдущим отчетным периодом (см. таблицу 7).

Таблица 7

Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше с годовыми и более длительными контрактами во всех структурах Секретариата Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2003, 2011, 2012 и 2013 годов

	31 декабря 2003 года			31 декабря 2011 года			31 декабря 2012 года			31 декабря 2013 года			Изменение в процентных пунктах 2012–2013 годы	Изменение в процентных пунктах 2011–2013 годы	Средний показатель изменения, в процентных пунктах 2003–2013 годы
	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)			
Неклассифицированные должности	62	12	16,2	90	34	27,4	96	31	24,4	104	34	24,6	0,2	(2,8)	0,8
Д-2	93	34	26,8	130	42	24,4	119	45	27,4	125	46	26,9	(0,5)	2,5	0,0
Д-1	279	104	27,2	350	138	28,3	352	146	29,3	353	153	30,2	0,9	2,0	0,3
Итого	434	150	25,7	570	214	27,3	567	222	28,1	582	233	28,6	0,5	1,3	0,3
С-5	738	300	28,9	1 083	474	30,4	1 076	497	31,6	1 097	509	31,7	0,1	1,3	0,3
С-4	1 261	581	31,5	1 959	1 191	37,8	2 033	1 271	38,5	2 021	1 301	39,2	0,7	1,4	0,8
С-3	1 126	802	41,6	1 986	1 452	42,2	2 041	1 551	43,2	2 058	1 577	43,4	0,2	1,1	0,2
С-2	419	438	51,1	578	636	52,4	548	599	52,2	492	622	55,8	3,6	3,4	0,5
С-1	18	48	72,7	5	10	66,7	2	14	87,5	4	11	73,3	(14,2)	6,7	0,1
Итого	3 562	2 169	37,8	5 611	3 763	40,1	5 700	3 932	40,8	5 672	4 020	41,5	0,7	1,3	0,4
Всего	3 996	2 319	36,7	6 181	3 977	39,2	6 267	4 154	39,9	6 254	4 253	40,5	0,6	1,3	0,4

Источник: Данные учреждений системы Организации Объединенных Наций и данные КСР (см. СЕВ/2004/HLСМ/27 и СЕВ/2012/HLСМ/16).

1. Представленность женщин на должностях категории специалистов и выше в Секретариате Организации Объединенных Наций в разбивке по уровням должностей

32. За двухлетний отчетный период среди сотрудников на должностях от С-2 до Д-1 представленность женщин достигла своего наивысшего к настоящему времени показателя в Секретариате: С-2 (55,8 процента), С-3 (43,4 процента), С-4 (39,2 процента), С-5 (31,7 процента) и Д-1 (30,2 процента) (см. таблицу 7 ниже). На уровнях Д-1 и Д-2 было отмечено обнадеживающее увеличение доли женщин на 3 и 2 процентных пункта соответственно. При этом, однако, на неклассифицированных должностях этот показатель сократился на 2,8 процентных пункта и составил 24,6 процента. В Секретариате отмечен более низкий показатель представленностью женщин на всех уровнях (за исключением уровня С-1) по сравнению со средним показателем по всей системе Организации Объединенных Наций.

2. Представленность женщин на должностях категории общего обслуживания в Секретариате Организации Объединенных Наций

33. Представленность женщин на должностях категории общего обслуживания в Секретариате составила 55,7 процента в местах расположения штаб-квартир и 23,6 процента в местах службы вне мест расположения штаб-квартир по состоянию на 31 декабря 2013 года. Резкие различия в показателях представленности женщин на должностях категории общего обслуживания между местами расположения штаб-квартир и другими местами службы в Секретариате аналогично различиям в этом показателе между должностями категории специалистов и выше как в Секретариате, так и в системе Организации Объединенных Наций в целом.

3. Департамент операций по поддержанию мира и Департамент полевой поддержки

34. Миссиям по поддержанию мира и полевым миссиям всегда было сложно привлечь женщин и набрать их в свой штат²⁵, однако благодаря согласованным усилиям по задействованию этой недостаточно представленной категории сотрудников удалось добиться значительных успехов.

35. В период с 15 января 2012 года по 15 января 2014 года были достигнуты заметные успехи на уровне руководящих должностей (см. таблицу 8). Число женщин на уровне заместителя специального представителя Генерального секретаря увеличилось с двух до пяти (от 13,3 до 35,7 процента), а число женщин, нанятых на условиях оплаты за фактическую работу, увеличилось от двух до четырех (от 20 процентов до 30,8 процента). Для сравнения, число женщин на должностях уровня Специального представителя Генерального секретаря сократилось с семи до четырех (с 29,2 процента до 25 процентов). Тем не менее, в целом число женщин на самых высоких уровнях в составе персонала операций по поддержанию мира увеличилось с 11 до 13 (с 20,4 процента до 30,2 процента).

²⁵ Между 1957 и 1989 годами среди миротворцев Организации Объединенных Наций было только 20 женщин-полицейских и военнослужащих.

36. Однако должности специальных представителей и заместителей специальных представителей Генерального секретаря и должности, предполагающие оплату за фактическую работу, составляют лишь небольшую долю от общего числа должностей старших руководителей обоих департаментов. В агрегированном выражении, доля женщин на уровне заместителя Генерального секретаря, помощника Генерального секретаря и на должностях класса Д-1 с 31 декабря 2011 года снизилось, соответственно, на 4,3, 12,3 и 1,5 процентных пункта. В то же время за тот же период доля женщин на должностях уровня Д-2 и С-5 увеличилась на 8,3 и 1,5 процентных пункта соответственно (веб-приложение XI).

Таблица 8

Представленность женщин на высокопоставленных должностях в Департаменте операций по поддержанию мира: специальный представитель Генерального секретаря (СПГС), заместитель Специального представителя Генерального секретаря (ЗСПГС) и должности, предполагающие оплату за фактическую работу (ОФР), по состоянию на 15 января 2012 года и 15 января 2014 года^a

	2012 год			2014 год			Разница в процентах, 2012–2014 годы
	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)	
СПГС	17	7	29,2	12	4	25,0	(4,2)
ЗСПГС	13	2	13,3	9	5	35,7	22,4
ОФР	8	2	20,0	9	4	30,8	10,8
Всего	38	11	22,4	30	13	30,2	7,8

Источник: ДОПМ/ДПП.

^a Один мужчина на должности, предполагающей оплату за фактическую работу, также занимал должность личного представителя Генерального секретаря в период 2012–2014 годов.

37. Среди всего состава развернутого военного и полицейского персонала на всех уровнях в операциях по поддержанию мира по состоянию на сентябрь 2013 года было 3557 женщин. На январь 2014 года среди 6800 международных гражданских служащих, работающих в миротворческих и специальных политических миссиях, доля женщин составила 29 процентов. По состоянию на июль 2014 года из 4138 полицейских 692 женщины (16,7 процента). Сформированная в Организации Объединенных Наций Международная сеть женщин-полицейских в миротворческих миссиях стремится к концу 2014 года повысить этот показатель до 20 процентов благодаря информационно-пропагандистской деятельности и программам наставничества.

38. В декабре 2013 года Генеральный секретарь определил приоритеты операций по поддержанию мира на последующие 18 месяцев, в том числе необходимость прилагать «усилия по включению в реестры обладающих необходимой квалификацией кандидатов», и призвал предпринимать «согласованные усилия по улучшению гендерного баланса» и меры «совершенствования си-

стемы информации по людским ресурсам, в том числе подготовку регулярных отчетов по вопросам гендерного баланса» (A/68/637 и Согг.1, пункт 7).

39. Чтобы лучше понять сохраняющиеся проблемы, с которыми сталкиваются полевые миссии в привлечении и удержании сотрудников из числа женщин, Департамент операций по поддержанию мира, Департамент полевой поддержки и Департамент по политическим вопросам совместно провели исследование под названием «Устранение гендерного дисбаланса в миротворческих операциях». Главная из этих проблем заключается в том, что 90 процентов миссий Департамента операций по поддержанию мира — это «несемейные» места службы, в которых не всегда удается обеспечить баланс между работой и личной жизнью, а это одни из ключевых факторов в деле привлечения женского персонала, его удержания и продвижения по службе. Все это подчеркивает необходимость пересмотра политики содействия мобильности и командированию на конкретные сроки, а также повышению гарантий занятости. В дополнение к этому исследованию, с тем чтобы лучше понять препятствия на пути удержания высококвалифицированных и опытных сотрудников женского пола, Департамент полевой поддержки проводит опросы среди женщин, которые уволились из Организации.

4. Тенденции в представленности женщин на должностях категории специалистов и выше в Секретариате Организации Объединенных Наций за десятилетие 2003–2013 годов

40. Секретариат увеличил общий показатель представленности женщин с 36,7 процента в 2003 году до 40,5 процента в 2013 году (см. таблицу 7). На неклассифицированных должностях и должностях уровня С-4 представленность женщин существенно возросла: на неклассифицированных должностях — с 16,2 процента в 2003 году до 24,6 процента в 2013 году (увеличение на 8,4 процентных пункта); и на должностях класса С-4 — с 31,5 процента в 2003 году до 39,2 процента в 2013 году (увеличение на 7,6 процентных пункта). С другой стороны, на уровне Д-2 и С-1 был отмечен наименьший прогресс за последние 10 лет: в период с 2003 года по 2013 год было зарегистрировано увеличение доли женщин всего на 0,1 и 0,6 процентных пункта соответственно. Однако, в отличие от должностей уровня Д-2, доля женщин на которых в 2003 году возросла до 26,8 процента, на должностях класса С-1 была отмечена доля выше паритетной отметки (72,7 процента в 2003 году). В течение десятилетия было отмечено некоторое увеличение доли женщин на уровне С-2, С-3, С-5 и Д-1, хотя это увеличение было ниже 5 процентных пунктов.

41. Как показывает анализ тенденций за 10 лет, на пяти из восьми уровнях должностей были отмечены среднегодовые темпы роста доли женщин на уровне 0,3 процентных пункта или менее²⁶, что недостаточно для достижения поступательного прогресса в деле обеспечения гендерного паритета. Доля женщин на должностях уровня Д-2 составила в 2003 году 26,8 процента, а в 2013 году — 26,9 процента. В то же время на неклассифицированных должно-

²⁶ С-1 (увеличение, в среднем, на 0,1 процентных пункта в год), С-3 (увеличение на 0,2 процентных пункта в год), С-5 (увеличение на 0,3 процентных пункта в год), Д-1 (увеличение на 0,3 процентных пункта в год) и Д-2 (увеличение на 0 процентных пунктов в год).

стях и должностях уровня С-4 был зарегистрирован самый высокий средний показатель ежегодного роста (0,8 процентных пункта в каждом случае).

42. По данным анализа тенденций за десятилетний период, среднегодовой показатель роста представленности женщин в Секретариате Организации Объединенных Наций составил 0,4 процентных пункта, что по-прежнему несколько ниже, чем общий показатель по системе Организации Объединенных Наций в целом (0,5 процентных пункта). При таких темпах в Секретариате гендерный паритет, возможно, будет достигнут в 2038 году — на десять лет позже, чем в системе Организации Объединенных Наций в целом.

С. Назначения, продвижения по службе и выход в отставку на должностях категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций

43. В следующем разделе приведен анализ кадровых изменений с разбивкой по признаку пола (назначения, продвижения по службе/повышения и увольнения) по всем типам контрактов (непрерывные/постоянные, срочные и временные). Прогресс в деле обеспечения равенства мужчин и женщин зависит от увеличения числа женщин (назначения), предоставления им возможности для карьерного роста (продвижение по службе) и удержания сотрудников-женщин (сокращение числа женщин, увольняющихся по собственному желанию). На основе анализа прогресса в укомплектовании штатов или его отсутствия можно выделить конкретные уровни должностей, на которых следует улучшить соотношение мужчин и женщин, или сферы деятельности, требующие таких же улучшений, и принять соответствующие меры для решения этих проблем.

1. Назначения

44. В рамках данного отчетного периода все 34 структуры представили данные о новых назначениях женщин на должности по всем типам контрактов (непрерывным/постоянным, срочным и временным)²⁷. Как показано в таблице 10 ниже, из в общей сложности 13 220 назначений (все виды контрактов и места службы, начиная с уровня С-1 и заканчивая неклассифицированными должностями) в системе Организации Объединенных Наций было назначено 5652 женщины (42,8 процента), что означает снижение соответствующего показателя на 3,3 процентных пункта по сравнению с 46,1 процента в предыдущем отчетном периоде.

Представленность женщин на должностях категории специалистов и выше в разбивке по уровням должностей

45. В течение отчетного периода не произошло никаких изменений в показателе назначений женщин в виде доли от совокупного числа назначений на всех уровнях в системе Организации Объединенных Наций по годичным и более длительным контрактам. Как и в предыдущем отчетном периоде, женщины составили 41,2 процента от общего числа сотрудников, назначенных на должности категории специалистов и выше. Вместе с тем, доля женщин на разных уровнях назначений варьируется. Был отмечен более низкий показатель доли

²⁷ Данные по Международному уголовному суду отсутствуют.

женщин, назначенных на должности классов С-1–С-3 по сравнению с предыдущим отчетным периодом, что вызывает особую озабоченность применительно к представленности женщин на уровне С-3, единственном из трех уровней, на котором не удалось достичь 50-процентной представленности женщин среди сотрудников, назначаемых на должность этого уровня. С другой стороны, по сравнению с предыдущим отчетным периодом в системе Организации Объединенных Наций была отмечена более значительная доля женщин, назначенных на должности класса С-4–Д-2. Это увеличение составило, максимально 6,8 процентных пункта на уровне Д-1, что является впечатляющим результатом, и минимально — 1,8 процентных пункта на уровне Д-2. На уровнях С-4 и С-5 также было отмечено обнадеживающее увеличение на 3,8 и 3,9 процентных пункта соответственно (см. таблицу 9).

46. Есть острая необходимость активизировать усилия по увеличению числа назначений женщин на высшие руководящие должности, с тем чтобы ликвидировать отставание по сравнению с относительно более высокой долей женщин, получивших назначения на более низкие должности категории специалистов.

Таблица 9

Изменение процентного показателя назначений женщин на должности категории специалистов и выше с годовыми и более длительными контрактами во всех местах службы системы Организации Объединенных Наций в текущий отчетный период (1 января 2012 года по 31 декабря 2013) по сравнению с предыдущим отчетным периодом (с 1 января 2010 года по 31 декабря 2011 года)^a

Отчетный период	С-1	С-2	С-3	С-4	С-5	Д-1	Д-2	Неклассифицированные должности	Все уровни
1 января 2012 года — 31 декабря 2013 года	59,8	56,8	42,9	39,4	33,9	35,6	30,3	25,0	42,1
1 января 2010 года — 31 декабря 2011 года	64,1	58,0	45,0	35,6	30,0	28,8	28,5	30,8	42,1
Изменение в процентных пунктах	(4,3)	(1,2)	(2,1)	3,8	3,9	6,8	1,8	(5,8)	0,0

Источник: учреждения системы Организации Объединенных Наций.

^a В анализе учтены назначения в тридцати четырех из 35 организаций. С учетом поля данных КСР, озаглавленного «дата поступления на должность нынешнего класса», все поступления на службу в период с 1 января 2012 года по 31 декабря 2014 года были учтены как назначения. Международный уголовный суд не предоставил данные о представленности за 2012 и 2013 годы, необходимые для оценки динамики назначений.

Назначения в разбивке по месту службы: в местах расположения штаб-квартир и вне таких мест

47. Анализ назначений женщин в совокупном выражении по всей системе Организации Объединенных Наций с разбивкой по месту службы (в местах расположения штаб-квартир и вне таких мест) свидетельствует о том, что, как и в предыдущие годы, больше женщин назначаются на должности всех уровней в местах расположения штаб-квартир, чем в других местах службы, что подчеркивает необходимость предпринимать все более активные усилия для

поощрения назначения женщин в местах службы вне мест расположения штаб-квартир. В предыдущие два отчетных периода было установлено, что гендерный паритет был достигнут или превышен только в случае назначений на должности уровней С-3 и ниже в местах расположения штаб-квартир, а в местах службы вне мест расположения штаб-квартир паритет был достигнут только на уровне должностей С-2 и ниже.

Таблица 10

Процентная доля женщин, назначенных на должности категории специалистов и выше, по всем типам контрактов во всех местах службы системы Организации Объединенных Наций начиная 1 января 2012 года и заканчивая 31 декабря 2013 года

	В местах расположения штаб-квартир			Вне мест расположения штаб-квартир			В местах расположения штаб-квартир и вне этих мест		
	Мужчины	Женщины	Доля жен- щин (в про- центах)	Мужчины	Женщины	Доля жен- щин (в про- центах)	Мужчины	Женщины	Доля жен- щин (в про- центах)
Неклассифици- рованные должности	48	21	30,4	34	6	15,0	82	27	24,8
Д-2	75	49	39,5	70	17	19,5	145	66	31,3
Д-1	155	109	41,3	238	105	30,6	393	214	35,3
Итого	278	179	39,2	342	128	27,2	620	307	33,1
С-5	498	283	36,2	759	355	31,9	1 257	638	33,7
С-4	831	621	42,8	1 380	833	37,6	2 211	1 454	39,7
С-3	762	862	53,1	1 771	1 069	37,6	2 533	1 931	43,3
С-2	392	609	60,8	494	596	54,7	886	1 205	57,6
С-1	40	92	69,7	21	25	54,3	61	117	65,7
Итого	2 523	2 467	49,4	4 425	2 878	39,4	6 948	5 345	43,5
Всего	2 801	2 646	48,6	4 767	3 006	38,7	7 568	5 652	42,8

Источник: учреждения системы Организации Объединенных Наций.

Назначения в разбивке по организациям

48. Как показано на диаграмме IV, в течение отчетного периода, применительно к должностям от С-1 до неклассифицированных должностей, в 21 из 34 структур (61,8 процента) либо был достигнут паритет (7 организаций), либо до этой отметки не хватает до 10 процентных пунктов (14 структур). Эти цифры представляют собой незначительное сокращение по сравнению с предыдущим отчетным периодом, когда в 11 структурах был достигнут или превышен паритет, а также еще в 11-ти доля назначений женщин приходится на диапазон от 40 до 49 процентов. ЮНЭЙДС и Всемирная туристская организация (ЮНВТО) оказались единственными учреждениями, в которых с предыдущего отчетного периода был сохранен паритет по всему спектру назначений (начиная от уровня С-1 и заканчивая неклассифицированными должностями). Следует отметить, тем не менее, что в течение нынешнего отчетного периода в пяти учреждениях было зарегистрировано увеличение общей доли назначений

женщин на 10 процентных пунктов или более: ВМО (23 процентных пункта), Международная организация гражданской авиации (ИКАО) (17,6 процентных пункта), УООН (13,3 процентных пункта), Всемирная продовольственная программа (ВПП) (12,9 процентных пункта) и Организация Объединенных Наций по промышленному развитию (ЮНИДО) (10,5 процентных пункта).

49. В 17 структурах было отмечено сокращение общей доли женщин, получивших назначения, по сравнению с предыдущим отчетным периодом, при этом в трех из этих структур наблюдалось значительное снижение на 20 процентных пунктов или более: в Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) (38,1 процентных пункта), в Международном Суде (33,1 процентных пункта) и в ЮНИТАР (22,5 процентных пункта).

50. На диаграмме IV, которая отражает положение дел непосредственно на старших руководящих должностях (С-5 — неклассифицированные должности), показано, что в половине структур (17 из 34) женщины были назначены на эти должности менее чем в 30 процентах случаев. Кроме того, в пяти учреждениях в течение отчетного периода доля женщин, назначенных на высшие руководящие должности, сократилась более чем на 20 процентных пунктов: Международный Суд (100 процентных пунктов), ЮНИТАР (87,5 процентных пункта), Центр по международной торговле (ЦМТ) (50 процентов), Международный учебный центр Международной организации труда (МУЦ-МОТ) (25 процентных пунктов) и ЮНЭЙДС (22,3 процентных пункта). Такое резкое сокращение было связано и с небольшим абсолютным показателем числа назначений в соответствующих структурах. Еще в восьми организациях было отмечено сокращение доли женщин, назначенных на руководящие должности, по сравнению с предыдущим отчетным периодом, и показатель этого сокращения варьировался от 1,9 до 13,7 процентных пункта. Лишь в шести структурах в течение отчетного периода был достигнут паритет в назначениях на должности уровня от С-5 до неклассифицированных должностей²⁸.

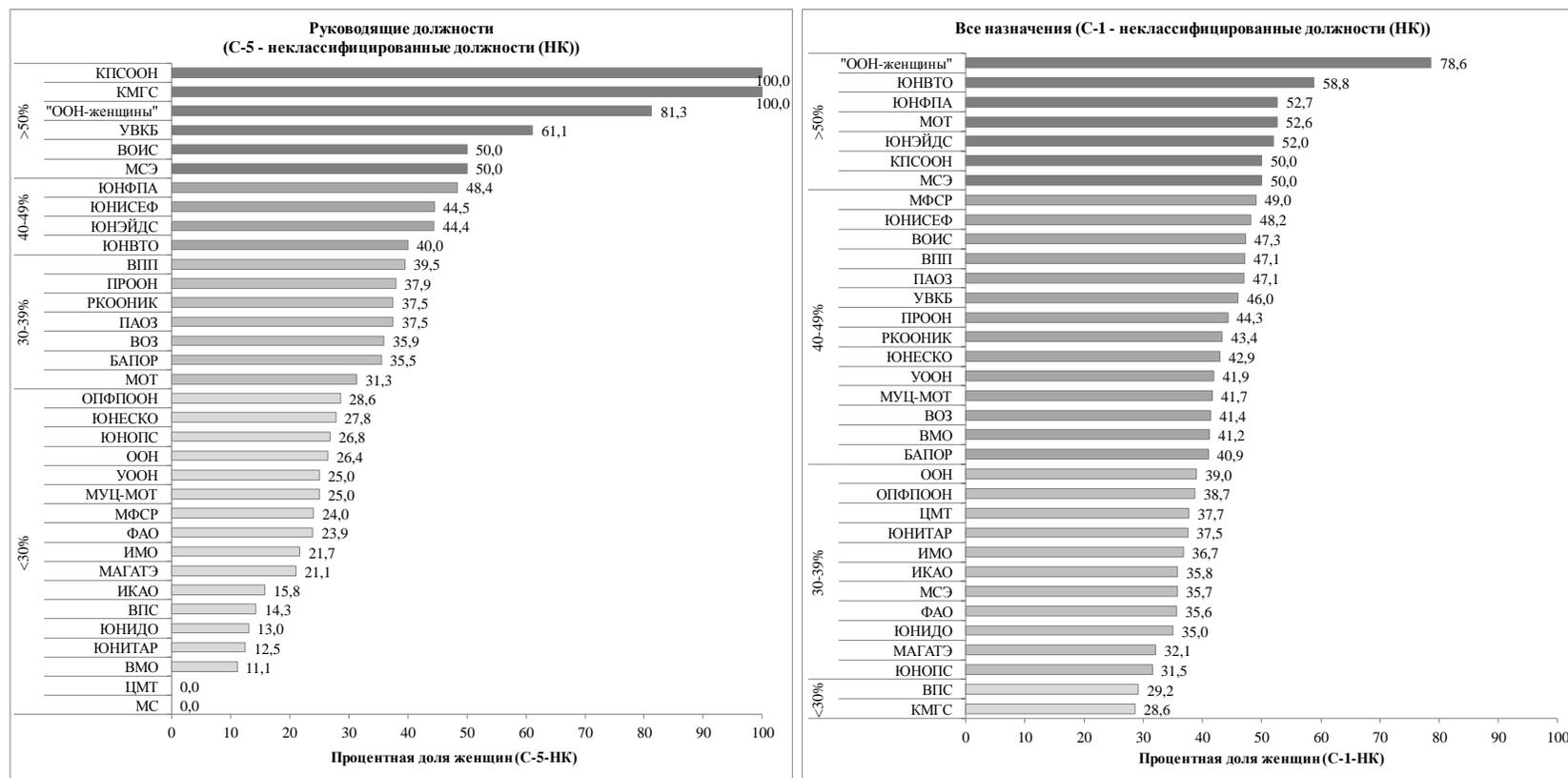
51. Достижение гендерного баланса в назначениях на должностях высокого уровня, как представляется, связано с обеспечением паритета по всем назначениям в целом. В девяти из десяти организаций, в которых женщины составляли по крайней мере 40 процентов сотрудников, назначенных на должности уровня С-5 и выше в период с 1 января 2012 года по 31 декабря 2013 года, также была отмечена по меньшей мере 40-процентная представленность женщин по всем назначениям в целом (С-1 — неклассифицированные должности)²⁹. Этот важный вывод подчеркивает значение участия женщин в процессе принятия решений и необходимость их доступа к властному аппарату, причем не только для обеспечения их полноценного участия, но и в интересах более системных изменений.

²⁸ КМГС, МСЭ, УВКБ, КПСООН, Структура "ООН-Женщины" и ВОИС.

²⁹ МСЭ, ЮНЭЙДС, ПРООН, УВКБ, ЮНИСЕФ, ЮНИДО, УООН, ЮНВТО и ВОИС.

Диаграмма IV

Назначения мужчин и женщин на должности от С-1 до неклассифицированных должностей с годичными и более длительными контрактами во всех местах службы системы Организации Объединенных Наций в период с 1 января 2012 года по 31 декабря 2013 года



Источник: учреждения системы Организации Объединенных Наций.

2. Продвижение по службе

52. Для оценки темпов карьерного роста женщин, работающих в системе Организации Объединенных Наций, в отчетный период были проанализированы данные, представленные 34 подразделениями³⁰. Для целей настоящего доклада, как и предыдущих докладов, «продвижение по службе» означает должностное повышение сотрудников Организации Объединенных Наций. Вместе с тем признается, что в рамках новой системы кадрового отбора сотрудники, строго говоря, больше не «продвигаются по службе», а при каждом вступлении в новую должность на нее «назначаются». Поэтому кадровые службы теперь занимаются не отслеживанием карьерного роста сотрудников, а их назначением на должности — будь то в рамках «продвижения по службе» или проведения внешнего набора.

Информация о продвижении по службе в разбивке по классам должностей

53. Анализ данных продвижения по службе в разбивке по классам должностей в различных подразделениях свидетельствует о том, что между показателями продвижения женщин по службе и классом должности наблюдается обратная взаимосвязь: чем выше класс должности, тем меньше женщин на нее назначаются. Исключение составляют должности Д-1, на которые женщины назначаются немного чаще, чем на должности С-5. Эта обратная взаимосвязь привела к тому, что на уровне должностей С-2 женщины могут продвигаться по службе в 1,7 раза быстрее, чем на уровне должностей Д-2 (см. таблицу 11).

Таблица 11

Соотношение показателей продвижения по службе мужчин и женщин на должностях С-1–Д-2, работавших по годичным и более длительным контрактам во всех местах службы системы Организации Объединенных Наций в период с 1 января 2010 года по 31 декабря 2011 года и в период с 1 января 2012 года по 31 декабря 2013 года^a

Класс должности	1 января 2010 года — 31 декабря 2011 года			1 января 2012 года — 31 декабря 2013 года			Изменение в процентах, 2011–2013 годы
	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)	
Д-2	82	28	25,5	86	40	31,7	6,3
Д-1	262	113	30,1	271	153	36,1	6,0
Итого	344	141	29,1	357	193	35,1	6,0
С-5	592	294	33,2	871	462	34,7	1,5
С-4	662	565	46,0	1 371	934	40,5	(5,5)
С-3	323	379	54,0	1 519	1 154	43,2	(10,8)
С-2	82	116	58,6	412	473	53,4	(5,1)

³⁰ Показатель продвижения по службе был рассчитан путем определения числа сотрудников, вступивших в нынешнюю должность в отчетный период с 1 января 2012 года по 31 декабря 2013 года, без учета числа сотрудников, принятых на работу в подразделение в этот же период.

Класс должности	1 января 2010 года — 31 декабря 2011 года			1 января 2012 года — 31 декабря 2013 года			Изменение в процентах, 2011–2013 годы
	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)	
С-1				5	12	70,6	
Итого	1 659	1 354	44,9	4 178	3 035	42,1	(2,9)
Всего	2 003	1 495	42,7	4 535	3 228	41,6	(1,2)

Источник: подразделения системы Организации Объединенных Наций.

^a Существенное несоответствие общих показателей продвижения по службе между отчетными периодами обусловлено изменением методов сбора данных. Если в предыдущих докладах использовались данные о продвижении по службе, предоставленные самими подразделениями, то в нынешний отчетный период более точная информация о продвижении по службе была получена путем использования проверенных данных КСР с кодовыми номерами. Поскольку при анализе ситуации в нынешний отчетный период учитывались должности С-1, в настоящем докладе продвижение по службе рассматривается с учетом назначения на должности С-1 сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников. Назначения на неклассифицированные должности в рамках продвижения по службе не учитываются, так как они находятся в прямом ведении Генерального секретаря.

54. Как и в предыдущие годы, в данный отчетный период равенство показателей продвижения по службе мужчин и женщин было достигнуто или нарушено в пользу женщин только на уровне низших должностей. В частности, равная или более высокая представленность продвигающихся по службе женщин была достигнута только на уровне должностей С-1 и С-2 (соответственно 70,6 процента и 53,4 процента). При этом значительный прогресс был достигнут в продвижении по службе на уровне всех высоких руководящих должностей (С-5–Д-2)³¹. Хотя показатели служебного продвижения мужчин и женщин по всем трем классам должностей по-прежнему различались по меньшей мере на 14 процентов, диспропорция между мужчинами и женщинами существенно сократилась на уровне должностей Д-1 (на 6 процентных пунктов) и должностей Д-2 (на 6,3 процентных пункта).

55. Несмотря на недопредставленность женщин на должностях высокого уровня, эти достижения свидетельствуют о необходимости разработки всеобъемлющих стратегий, направленных не только на расширение масштабов набора женщин, но и на активизацию их назначения на более высокие должности. В этой связи можно разработать такие механизмы, как систематическое осуществление временных специальных мер, составление программ по вопросам наставничества и поддержки, подготовка к руководящей работе женщин, занимающих должности среднего звена, и создание рабочих условий, способствующих удержанию сотрудниц (см. раздел III ниже).

³¹ Хотя методы сбора данных о продвижении по службе, использовавшиеся для подготовки настоящего доклада, отличаются от соответствующих методов для подготовки предыдущих докладов и позволяют тщательнее учитывать показатели карьерного роста, сравнение с данными докладов за предыдущие отчетные периоды по-прежнему актуально для классов руководящих должностей, если данные являются сопоставимыми.

Информация о продвижении по службе в разбивке по местам службы: штаб-квартиры и периферийные места службы

56. Анализ данных продвижения по службе в разбивке по местам службы (см. диаграмму V) показывает, что в отчетный период в штаб-квартирах женщины продвигались по службе быстрее (49,3 процента от общего числа получивших повышение сотрудников), чем в периферийных местах службы (36,8 процента).

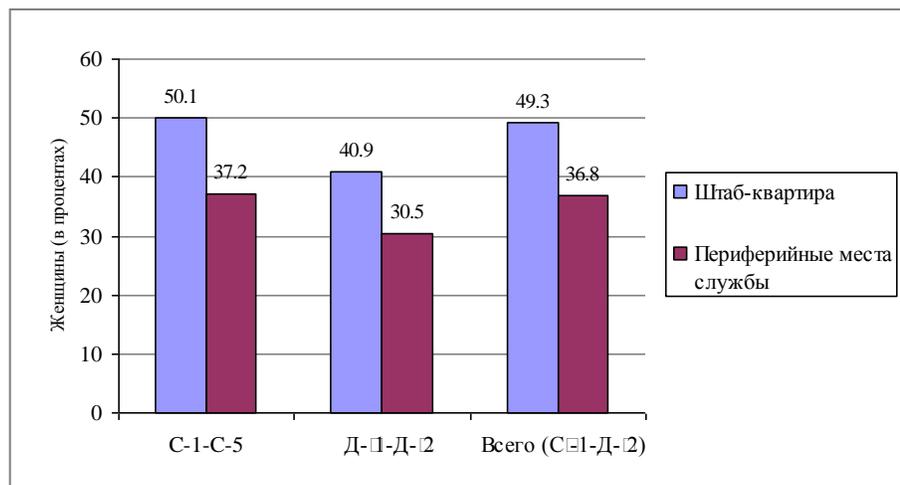
57. В штабах-квартирах доля получивших повышение женщин на должностях С-1–С-5 практически не изменилась (50,1 процента), что позволило сохранить достигнутое в предыдущий отчетный период равенство показателей³².

58. В штаб-квартирах показатель назначения женщин на должности высокого уровня (Д-1 и Д-2) увеличился на 13 процентных пунктов, в результате чего для достижения равенства он должен увеличиться еще на 9,1 процентных пункта. Если сравнивать нынешний отчетный период с предыдущим, то доля женщин, получивших в штаб-квартирах повышение с должности Д-1 на должность Д-2, увеличилась с 27,9 процента до 40,9 процента. Это свидетельствует о резком изменении ситуации по сравнению с двумя предыдущими отчетными периодами, когда продвижение по службе с уровня Д-1 до уровня Д-2 в периферийных местах службы происходило чаще, чем в штаб-квартирах.

59. В периферийных местах службы доля женщин, получивших продвижение по службе по всем классам должностей, по сравнению с предыдущим отчетным периодом практически не изменилась. В период с 1 января 2010 года по 31 декабря 2011 года в периферийных местах службы женщины составляли 38,2 процента всех сотрудников, получивших повышение на уровне должностей С-2–С-5, 30,5 процента всех сотрудников, повышенных с должности Д-1 на должность Д-2, и 37,1 процента всех сотрудников, получивших повышение на уровне должностей С-2–Д-2.

³² В период с 1 января 2010 года по 31 декабря 2011 года женщины составляли 50,2 процента среди получивших повышение сотрудников, занимавших в штаб-квартирах должности С-2–С-5.

Диаграмма V
Соотношение показателей продвижения по службе женщин на должностях классов С-1–С-5 и Д-1–Д-2, работавших по годичным и более длительным контрактам в штаб-квартирах и периферийных местах службы системы Организации Объединенных Наций в период с 1 января 2012 года по 31 декабря 2013 года



Источник: подразделения системы Организации Объединенных Наций.

Продвижение по службе в разбивке по подразделениям

60. На диаграмме VI показано соотношение показателей продвижения женщин по службе по всему спектру должностей (классы должностей С-2–Д-2) и на уровне высоких должностей (классы должностей С-5–Д-2) в разбивке по подразделениям в период с 1 января 2012 года по 31 декабря 2013 года. Равенство показателей продвижения по службе мужчин и женщин на уровне должностей С-2–Д-2 было достигнуто или нарушено в пользу женщин лишь в 10 из 34 подразделений. По сравнению с предыдущим отчетным периодом число подразделений, в которых такое равенство было достигнуто или нарушено в пользу женщин, уменьшилось на два (в 12 из 30 подразделений). Три подразделения сообщили о том, что в них доля женщин среди всех получивших повышение сотрудников составляет менее 30 процентов, т.е. остается на уровне предыдущего отчетного периода. Два из этих трех подразделений (ЮНИДО и Всемирный почтовый союз (ВПС)), в которых в предыдущий отчетный период доля женщин составила среди всех получивших повышение сотрудников менее 30 процентов, остались в этой категории и в нынешний отчетный период.

61. Более заметный прогресс был достигнут в деле продвижения по службе женщин на уровне высоких руководящих должностей (С-5–Д-2). Насчитывалось семь подразделений, в которых среди сотрудников, занимающих такие должности, на женщин приходилось не менее половины всех случаев продвижения по службе — это на одно подразделение больше, чем в предыдущий отчетный период. Интересно отметить, что ни одно из этих шести подразделений, которые в предыдущий отчетный период достигли равенства показателей назначения на высокие должности, в нынешний отчетный период не смогло его сохранить. Кроме того, в четырех (МФСР, МУЦ-МОТ, ЮНИТАР и ВМО) из

этих шести подразделений показатель назначения женщин на высокие должности резко сократился и составил менее 30 процентов³³. При этом в двух из этих подразделений (МУЦ-МОТ и ЮНИТАР) на должности С-5–Д-2 назначались только мужчины. Обидная неудача в связи с тем, что подразделения, достигнувшие в предыдущий отчетный период равенства показателей продвижения по службе, не смогли его сохранить, была компенсирована успехами семи других подразделений (КМГС, МСЭ, Панамериканская организация здравоохранения (ПАОЗ), УВКБ, Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций, Структура «ООН-женщины» и ВОИС), которые в нынешний отчетный период достигли такого равенства.

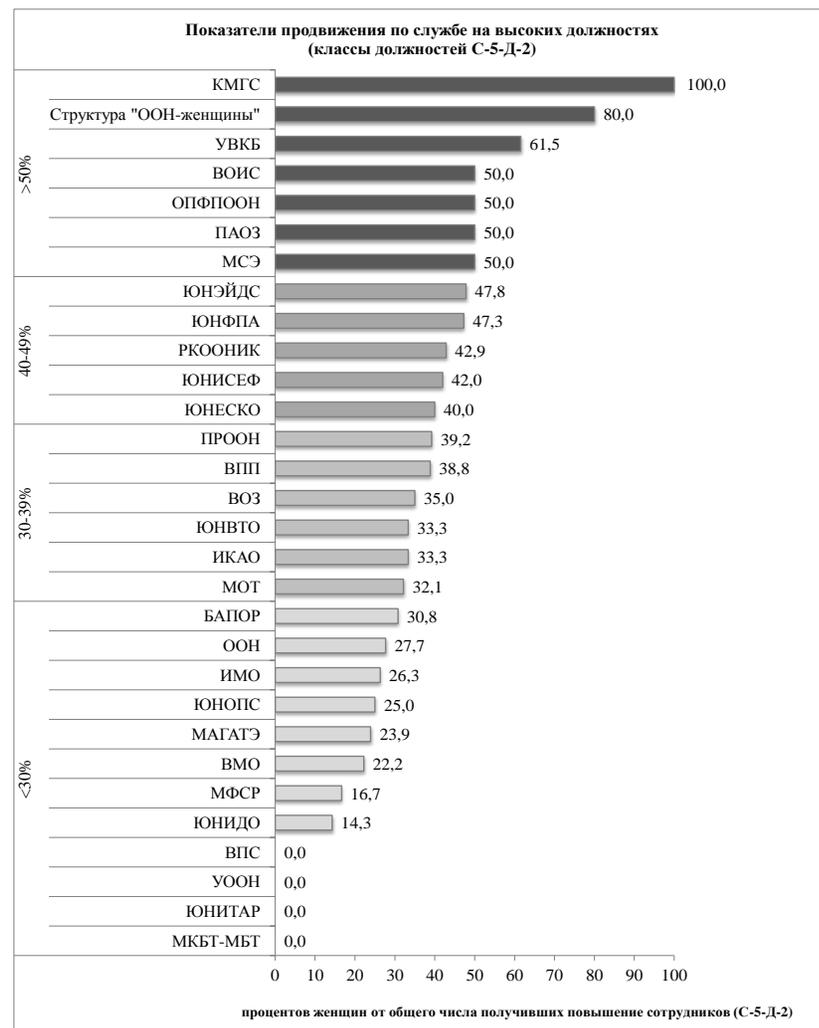
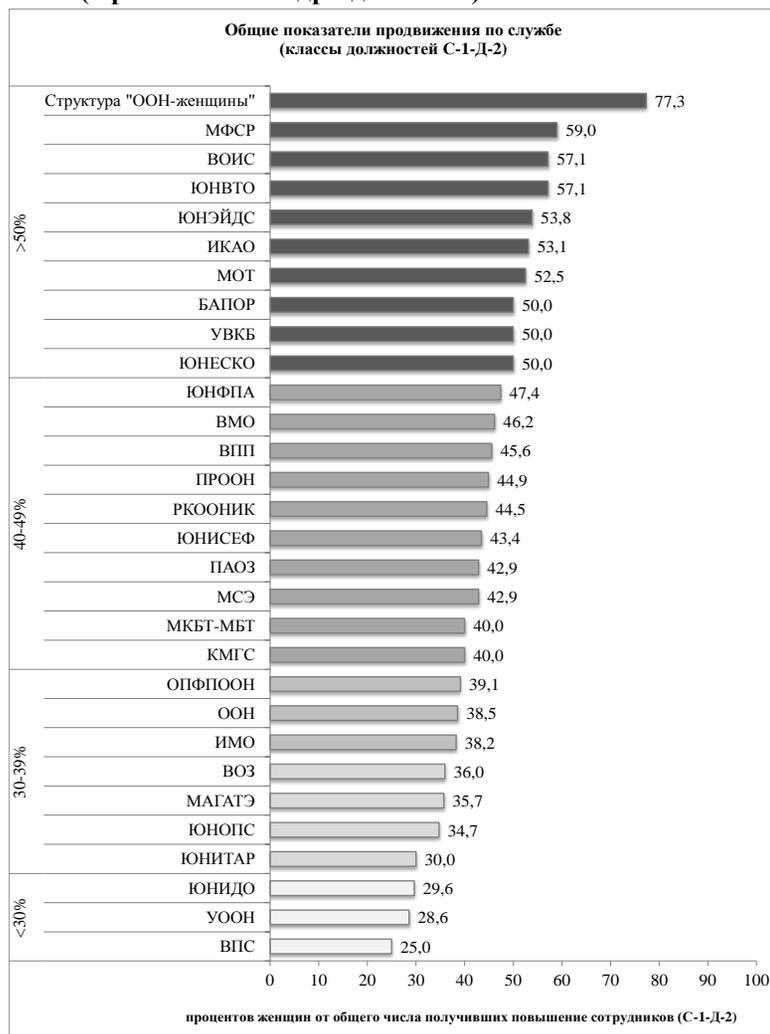
62. С 1 января 2008 года равенство показателей продвижения по службе на уровне должностей С-2–Д-2 постоянно достигалось только в двух организациях — МФСР и ВОИС³⁴. В отчетный период с 1 января 2008 года по 31 декабря 2010 года доля женщин среди получивших повышение сотрудников в МФСР составила 55,5 процента и в ВОИС — 51,2 процента. В период с 1 января 2011 года по 31 декабря 2012 года доля женщин среди получивших продвижение по службе в МФСР составила 52,4 процента и в ВОИС — 56,1 процента (см. A/65/334 и A/67/347).

³³ Хотя в ЮНЭЙДС и ЮНФПА доля женщин, получивших продвижение по службе, сократилась, она осталась в диапазоне 40–49 процентов.

³⁴ Предоставление информации о продвижении по службе на уровне подразделений началось с доклада, охватывающего период с 1 января 2008 года по 31 декабря 2010 года (A/65/334).

Диаграмма VI

Соотношение показателей продвижения женщин по службе по всему спектру должностей (классы должностей С-1–Д-2) и на уровне высоких должностей (классы должностей С-5–Д-2), работавших по годичным и более длительным контрактам во всех местах службы системы Организации Объединенных Наций в период с 1 января 2012 года по 31 декабря 2013 года (в разбивке по подразделениям)^а



Источник: подразделения Организации Объединенных Наций.

^а На диаграмме V анализируется продвижение по службе персонала 35 подразделений. Данных по ФАО, Международному Суду, ЦМТ, МВЦООН и КПСОО не имеется.

3. Увольнения

63. Данные об увольнении сотрудников категории специалистов и выше в период с 1 января 2012 года по 31 декабря 2013 года представили 32 подразделения³⁵. В этот период в различных местах службы системы Организации Объединенных Наций в общей сложности уволились 5744 сотрудника, работавших по годичным и более длительным контрактам³⁶. Доля женщин среди этих уволившихся сотрудников составила 43,3 процента (2490 человек). При этом доля женщин, увольняющихся из системы Организации Объединенных Наций, должна быть соразмерна доле их представленности среди персонала. Однако в нынешний отчетный период показатель увольнения среди женщин, работающих по годичным и более длительным контрактам (43,3 процента), был на 1,5 процентных пункта выше, чем показатель их общей представленности (41,8 процента) (см. таблицу 12).

64. Сотрудники в основном увольняются по двум причинам, которые следует проанализировать на основе данных в разбивке по полу: истечение срока действия контракта и увольнение по собственному желанию. Как указывалось в предыдущих докладах, наиболее распространенной причиной увольнения является истечение срока действия контракта: по этой причине уволилось 45,9 процента женщин и 43,1 процента мужчин. Второй наиболее распространенной причиной увольнения является увольнение по собственному желанию: по этой причине уволилось 24,5 процента женщин и 21,7 процента мужчин. Эти данные свидетельствуют о том, что женщины чаще мужчин увольняются по вышеуказанным причинам³⁷. Неравенство в показателях истечения срока действия контрактов мужчин и женщин указывает на то, что женщины чуть чаще мужчин занимают должности, не обеспечивающие стабильной занятости, притом что этот вывод подтверждается чрезмерной представленностью женщин на временных должностях. Тот факт, что женщины чаще мужчин увольняются по собственному желанию, может объясняться самыми различными причинами, включая невозможность совмещать трудовые и семейные обязанности, неорганизованность в работе и отсутствие возможностей для карьерного роста, а также требует дальнейшего изучения путем систематического проведения собеседований с увольняющимся персоналом, обзора результатов таких собеседований и осуществления обследований среди сотрудников.

³⁵ Данных по КМГС, МСЭ и МВЦ не имеется.

³⁶ Чтобы обеспечить в настоящем докладе сопоставимость с данными анализа показателей назначения на должности и продвижения по службе, анализ показателей увольнения охватывает сотрудников, работающих по годичным и более длительным контрактам. В предыдущий отчетный период анализ охватывал сотрудников, работавших по всем видам контрактов (временные, срочные и постоянные). Поэтому при анализе показателей увольнения сравнения с показателями предыдущего отчетного периода не осуществлялось.

³⁷ К числу других причин увольнения относятся следующие: уход с должности, упразднение должности, увольнение по взаимному согласию, смерть, освобождение от должности, освобождение от должности за совершение дисциплинарного проступка во время испытательного срока, увольнение по состоянию здоровья, увольнение в интересах организации, прикомандирование или перевод в другое подразделение, выход на пенсию (досрочный и обязательный), увольнение в дисциплинарном порядке и увольнение по инициативе администрации (по состоянию здоровья и по итогам неудовлетворительной работы); см. веб-приложение IX.

Таблица 12

Соотношение показателей увольнения мужчин и женщин с должностей классов С-1 и выше и неклассифицированных должностей, работавших по годичным и более длительным контрактам во всех местах службы системы Организации Объединенных Наций в период с 1 января 2012 года по 31 декабря 2013 года

<i>Класс должности</i>	<i>Число уволенных мужчин</i>	<i>Число уволенных женщин</i>	<i>Увольнение женщин (в процентах)</i>	<i>Показатель выбытия мужчин</i>	<i>Показатель выбытия женщин</i>
Неклассифицированные должности	51	18	26,1	0,13	0,12
Д-2	119	42	26,1	0,14	0,12
Д-1	252	118	31,9	0,10	0,10
Итого	422	178	29,7	0,11	0,11
С-5	711	394	35,7	0,09	0,09
С-4	988	633	39,0	0,08	0,08
С-3	849	841	49,8	0,08	0,10
С-2	271	423	61,0	0,10	0,11
С-1	13	21	61,8	0,13	0,15
Итого	2 832	2 312	44,9	0,09	0,09
Всего	3 254	2 490	43,3	0,09	0,09

Источник: подразделения системы Организации Объединенных Наций.

Данные об увольнении в разбивке по классам должностей

65. Как и ожидалось, в силу более низкой представленности женщин на высоких должностях показатель увольнения женщин соответственно сокращается по мере повышения класса должности, составляя 61,8 процента для должностей С-1 и 26,1 процента для должностей Д-2 и неклассифицированных должностей. С другой стороны, показатель увольнения мужчин увеличивается по мере повышения класса должности (за исключением неклассифицированных должностей), составляя 38,2 процента для должностей С-1 и 73,9 процента для должностей Д-2 и неклассифицированных должностей.

66. Чтобы выяснить реальные показатели увольнения мужчин и женщин, эти показатели нужно анализировать с учетом показателей представленности. В этой связи учитываются показатели выбытия персонала, необходимые для более точного определения разницы между показателями увольнения мужчин и женщин, поскольку это позволяет анализировать показатели увольнения с учетом показателей представленности³⁸. Чем выше показатель выбытия персонала, тем больше мужчин и женщин увольняется от общей численности персонала.

³⁸ Показатели выбытия персонала за определенный период рассчитываются по стандартной формуле: общее число уволившихся сотрудников делится на общее число персонала. Чтобы получить показатель выбытия женщин, число уволившихся женщин делится на общее число сотрудниц. Эта же формула используется и для расчета показателя выбытия мужчин. Полученные результаты могут выражаться в

67. Общий анализ показателей выбытия мужчин и женщин в рамках системы Организации Объединенных Наций свидетельствует о том, что по соотношению показателей увольнения мужчин и женщин и показателей представленности должности классов С-1–С-5 и Д-1 и неклассифицированные должности не отличаются (см. таблицу 12). Чаще всего мужчины и женщины увольняются с должностей С-1 и Д-2 и неклассифицированных должностей. Показатели выбытия мужчин с должности Д-2 и неклассифицированных должностей несколько превышают соответствующие показатели выбытия женщин, что свидетельствует об участвующем удержании женщин на более высоких должностях. Что касается должностей С-1–С-3, то среди женщин наблюдались несколько более высокие показатели выбытия, чем среди мужчин. Выбытие женщин с этих должностей, особенно с должностей С-3, вызывает озабоченность, так как они играют важную роль в обеспечении эффективного замещения руководящих кадров.

Таблица 13

Соотношение показателей увольнения мужчин и женщин с должностей С-1 и выше и неклассифицированных должностей, работавших по годичным и более длительным контрактам в штаб-квартирах и периферийных местах службы системы Организации Объединенных Наций в период с 1 января 2012 года по 31 декабря 2013 года

Класс должности	Штаб-квартира				Периферийные места службы							
	Число уволенных мужчин	Число уволенных женщин	Увольнение женщин (в процентах)	Представленность женщин (в процентах)	Показатель выбытия мужчин	Показатель выбытия женщин	Число уволенных мужчин	Число уволенных женщин	Увольнение женщин (в процентах)	Представленность женщин (в процентах)	Показатель выбытия мужчин	Показатель выбытия женщин
Неклассифицированные должности	32	17	34,7	28,9	0,12	0,15	19	1	5,0	21,5	0,17	0,03
Д-2	76	27	26,2	33,6	0,15	0,11	43	15	25,9	23,5	0,14	0,16
Д-1	109	66	37,7	34,2	0,09	0,10	143	52	26,7	30,5	0,11	0,09
Итого	217	110	33,6	33,4	0,11	0,11	205	68	24,9	28,7	0,12	0,10
С-5	332	196	37,1	36,1	0,08	0,08	379	198	34,3	31,8	0,10	0,11
С-4	392	272	41,0	43,9	0,07	0,06	596	361	37,7	36,8	0,10	0,10
С-3	305	381	55,5	52,7	0,07	0,08	544	460	45,8	38,3	0,09	0,13
С-2	135	207	60,5	61,6	0,09	0,09	136	216	61,4	54,3	0,10	0,14
С-1	9	17	65,4	58,0	0,14	0,17	4	4	50,0	54,4	0,11	0,10
Итого	1 173	1 073	47,8	47,1	0,07	0,08	1 659	1 239	42,8	38,3	0,10	0,12
Всего	1 390	1 183	46,0	45,8	0,08	0,08	1 864	1 307	41,2	37,5	0,10	0,12

Источник: подразделения системы Организации Объединенных Наций.

десятичных дробях (например, 0,21), как они представлены в настоящем докладе, или в процентах (например, 21 процент).

Данные об увольнении в разбивке по местам службы: штаб-квартиры и периферийные места службы

68. Хотя в штаб-квартирах показатель увольнения женщин (46 процентов) соответствует показателю их общей представленности (45,8 процента), в периферийных местах службы показатель увольнения женщин (41,2 процента) отличается от показателя представленности женщин на 3,7 процентных пункта. В каждом из мест службы общий показатель увольнения женщин превышает общий показатель их представленности в этом месте службы.

69. Как и в случае с данными увольнения в разбивке по классам должностей, в штаб-квартирах показатели выбытия мужчин и женщин с должностей Д-1 и выше и неклассифицированных должностей не различаются, а с должностями С-1-С-5 различаются лишь незначительно. В штаб-квартирах больше всего сотрудников выбыло с должностей С-1 и Д-2 и неклассифицированных должностей, что соответствует результатам в рамках системы Организации Объединенных Наций в целом. Однако в отличие от системы Организации Объединенных Наций в штаб-квартирах с неклассифицированных должностей уволилось больше женщин, чем мужчин. Для всех других классов должностей показатели выбытия мужчин и женщин отличались менее чем на 0,01 (см. таблицу 13).

70. Анализ данных об увольнении сотрудников в периферийных местах службы свидетельствует о том, что соответствующие показатели между мужчинами и женщинами различаются в большей степени. В периферийных местах службы с должностями в целом и с должностями С-1-С-5 в частности уволилось больше женщин, а с должностями Д-1 и выше и неклассифицированных должностей уволилось больше мужчин. Неравенство между показателями выбытия мужчин и женщин больше всего проявилось на уровне должностей С-2 и С-3, а также на уровне высоких руководящих должностей Д-1 и выше и неклассифицированных должностей. В периферийных местах службы с должностями С-2 и С-3 увольнялось больше женщин. Тот факт, что это несоответствие было выявлено в периферийных местах службы, может указывать на рост трудностей в достижении равенства показателей мужчин и женщин, в частности на трудность эффективно совмещать в таких местах выполнение трудовых и семейных обязанностей. Несоответствия, которые были обнаружены на уровне более высоких должностей (Д-1 и выше и неклассифицированные должности), особенно между показателем выбытия мужчин (0,17) и женщин (0,03) на уровне неклассифицированных должностей, во-многом объясняются незначительным абсолютным числом увольнений с этих должностей по сравнению с более низкими должностями.

Таблица 14

Соотношение показателей увольнения мужчин и женщин с должностями С-1 и выше и неклассифицированных должностей, работавших по годичным и более длительным контрактам во всех местах службы системы Организации Объединенных Наций в период с 1 января 2012 года по 31 декабря 2013 года (в разбивке по подразделениям)^а

Подразделение	Число уволенных мужчин	Число уволенных женщин	Увольнение женщин (в процентах)	Представленность женщин в 2013 году (в процентах)	Показатель выбытия мужчин	Показатель выбытия женщин	Разница между показателями выбытия мужчин и женщин
ФАО	241	129	34,9	36,1	0,12	0,11	0,01

Подразделение	Число уволенных мужчин	Число уволенных женщин	Увольнение женщин (в процентах)	Представленность женщин в 2013 году (в процентах)	Показатель выбытия мужчин	Показатель выбытия женщин	Разница между показателями выбытия мужчин и женщин
МАГАТЭ	218	64	22,7	27,7	0,12	0,09	0,02
ИКАО	21	10	32,3	30,3	0,05	0,05	0,00
Международный Суд	0	4	100,0	51,7	0,00	0,06	(0,06)
КМГС	37	25	40,3	45,7	0,11	0,09	0,02
МОТ	40	45	52,9	44,8	0,03	0,05	(0,02)
ИМО	11	13	54,2	44,0	0,06	0,10	(0,04)
ЦМТ	16	11	40,7	39,0	0,08	0,09	(0,01)
МУЦ–МОТ	0	2	100,0	40,9	0,00	0,04	(0,04)
ПАОЗ	48	47	49,5	48,0	0,10	0,10	0,00
Организация Объединенных Наций	884	607	40,7	40,5	0,07	0,07	0,00
«ООН-женщины»	10	47	82,5	80,1	0,08	0,09	(0,01)
ЮНЭЙДС	26	33	55,9	47,3	0,07	0,10	(0,03)
ПРООН	500	417	45,5	42,6	0,17	0,19	(0,02)
ЮНЕСКО	49	41	45,6	49,0	0,05	0,04	0,01
РКООНИК	6	3	33,3	40,1	0,02	0,01	0,01
ЮНФПА	58	93	61,6	48,7	0,10	0,16	(0,06)
УВКБ	77	67	46,5	42,9	0,04	0,05	(0,01)
ЮНИСЕФ	471	491	51,0	49,1	0,16	0,17	(0,01)
ЮНИДО	33	14	29,8	30,9	0,09	0,08	0,01
ЮНИТАР	2	2	50,0	47,7	0,04	0,04	0,00
ОПФПООН	4	2	33,3	45,6	0,04	0,03	0,01
ЮНОПС	103	53	34,0	27,7	0,14	0,19	(0,05)
БАПОР	35	40	53,3	40,3	0,15	0,25	(0,10)
КПСООН	0	2	100,0	27,8	0,00	0,17	(0,17)
УООН	9	5	35,7	23,6	0,08	0,17	(0,09)
ЮНВТО	4	1	20,0	46,7	0,08	0,03	0,05
ВПС	15	4	21,1	28,7	0,11	0,08	0,03
ВПП	84	55	39,6	41,1	0,05	0,05	0,00
ВОЗ	215	141	39,6	40,7	0,09	0,09	0,00
ВОИС	16	13	44,8	45,4	0,03	0,03	0,00
ВМО	21	9	30,0	36,6	0,11	0,08	0,02
Всего	3 254	2 490	43,3	41,8	0,09	0,09	0,00

Источник: подразделения системы Организации Объединенных Наций.

^a В таблице 14 приведена информация по 32 подразделениям. Данных по КМГС, МСЭ и МВЦООН не имеется. В предыдущем докладе информации о РКООНИК, Объединенном пенсионном фонде персонала Организации Объединенных Наций и КПСООН не приводилось.

Данные об увольнении в разбивке по подразделениям

71. В период с 1 января 2012 года по 31 декабря 2013 года на женщин приходилось более половины от общего числа увольнений в 11 из 32 обследованных подразделений³⁹. В настоящее время из этих 11 подразделений только в двух доля женщин превышает 50 процентов⁴⁰.

72. В 15 из 32 подразделений показатель выбытия женщин превысил показатель выбытия мужчин⁴¹, а в 10 из 32 подразделений ситуация была прямо противоположной⁴². Хотя в большинстве подразделений показатель увольнения женщин по-прежнему превышал показатель их представленности, в 7 из 32 подразделений между мужчинами и женщинами, как представляется, сохранялось равенство таких показателей⁴³.

73. Кроме того, в 15 подразделениях, в которых показатель выбытия женщин превысил показатель выбытия мужчин, первый показатель был выше второго на 0,05 или более лишь в шести подразделениях: КПСООН (показатель выбытия женщин превышал показатель выбытия мужчин на 0,17), БАПОР (0,10), УООН (0,09), ЮНФПА (0,06), Международный Суд (0,06) и Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (ЮНОПС) (0,05).

4. Назначение на должности, продвижение по службе и увольнение в Секретариате

Назначение на должности

74. В нынешний отчетный период на должности в Секретариате Организации Объединенных Наций были назначены в общей сложности 5970 сотрудников, получивших годовые или более длительные контракты. На женщин приходилось 39 процентов этих назначений (2328 женщин, включая 256 женщин, назначенных на должности Д-1 и выше и неклассифицированные должности), что на 3,1 процентных пункта ниже показателя назначений женщин в системе Организации Объединенных Наций в целом. В нынешний отчетный период по каждому классу должностей за исключением должностей С-1 доля назначения женщин в Секретариате Организации Объединенных Наций была ниже доли их назначения в рамках системы Организации Объединенных Наций. Что касается назначения на должности, то разница между Секретариатом Организации Объединенных Наций и системой в целом наиболее остро проявлялась на должностях высокого уровня (С-5 — неклассифицированные должности): система Организации Объединенных Наций опережает в этой связи Секретариат Организации Объединенных Наций по меньшей мере на 4 процентных пункта (на уровне должностей Д-2) и на 8 процентных пунктов (на уровне должностей С-5) (см. таблицу 15).

³⁹ Международный Суд, МОТ, ИМО, МУЦ МОТ, структура «ООН-женщины», ЮНЭЙДС, ЮНФПА, ЮНИСЕФ, ЮНИТАР, БАПОР и КПСООН.

⁴⁰ Международный Суд и структура «ООН-женщины».

⁴¹ Международный Суд, МОТ, ИМО, ЦМТ, ЦМТ-МОТ, структура «ООН-женщины», ЮНЭЙДС, ПРООН, ЮНФПА, УВКБ, ЮНИСЕФ, ЮНОПС, БАПОР, КПСООН и УООН.

⁴² ФАО, МАГАТЭ, МФСР, ЮНЕСКО, РКООНИК, ЮНИДО, Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций, ЮНВТО, ВПС и ВМО.

⁴³ ИКАО, КМГС, МСЭ, ПАОЗ, Секретариат Организации Объединенных Наций, ЮНИТАР, ВПП, ВОЗ и ВОИС.

Таблица 15

Соотношение показателей назначения на должности, продвижения по службе и увольнении среди женщин на должностях категории специалистов и выше, работавших по годичным и более длительным контрактам во всех местах службы системы Организации Объединенных Наций и в Секретариате Организации Объединенных Наций в период с 1 января 2012 года по 31 декабря 2013 года

Класс должности	Назначение женщин на должности (в процентах)		Продвижение женщин по службе (в процентах)		Увольнение женщин (в процентах)	
	Секретариат Организации Объединенных Наций	Система Организации Объединенных Наций	Секретариат Организации Объединенных Наций	Система Организации Объединенных Наций	Секретариат Организации Объединенных Наций	Система Организации Объединенных Наций
Неклассифицированные должности	20,0	25,0			12,5	26,1
Д-2	26,3	30,3	26,0	31,7	29,4	26,1
Д-1	30,3	35,6	30,1	35,9	26,3	31,9
Итого	27,5	33,1	29,2	35,9	23,9	29,7
С-5	25,9	33,9	27,2	34,8	32,3	35,7
С-4	35,3	39,4	37,7	40,7	36,3	39,0
С-3	40,6	42,9	39,8	43,1	47,0	49,8
С-2	54,7	56,8	51,0	54,0	53,1	61,0
С-1	78,3	59,8	100,0	76,2	80,0	61,8
Итого	39,7	42,8	39,0	42,3	42,5	44,9
Всего	39,0	42,1	38,5	41,9	40,7	43,3

Источник: подразделения системы Организации Объединенных Наций.

Продвижение по службе

75. В отчетный период повышение по службе в Секретариате Организации Объединенных Наций в общей сложности получил 4641 сотрудник, работавший по годичным и более длительным контрактам. Женщины составили среди них 38,5 процента (1789 женщин), что на 3,4 процентных пункта ниже, чем в рамках системы Организации Объединенных Наций в целом. Как и в случае назначения на должности, в Секретариате Организации Объединенных Наций женщины на всех классах должностей за исключением должностей С-1 продвигались по службе медленнее, чем в рамках системы Организации Объединенных Наций в целом. Что касается назначения на должности, то разница между Секретариатом и системой Организации Объединенных Наций наиболее остро проявлялась на уровне высоких руководящих должностей, особенно на уровне должностей С-5: доля женщин, получивших продвижение по службе в рамках системы Организации Объединенных Наций в целом, превысила соответствующую долю в Секретариате на 7,6 процентных пункта.

Увольнения

76. В отчетный период из Секретариата был уволен в общей сложности 1491 сотрудник, работавший по годичным и более длительным контрактам. Женщины среди них составили 40,7 процента (607 женщин). В отличие от вышеизложенных выводов в отношении назначения на должности и продвижения по службе, в Секретариате в целом было уволено меньше женщин, чем в остальных подразделениях системы Организации Объединенных Наций (соответственно 40,7 процента и 43,3 процента). Кроме того, за исключением должностей С-1 и Д-2 женщины на каждом уровне должностей в Секретариате увольнялись реже, чем в остальных подразделениях системы Организации Объединенных Наций. Хотя в рамках системы Организации Объединенных Наций, возможно, был достигнут большой прогресс в деле достижения равенства, чем в Секретариате был достигнут прогресс в деле назначения женщин на должности и их продвижения по службе, Секретариат опередил систему Организации Объединенных Наций в целом в плане удержания женщин на службе.

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

77. В ответ на высказанную Генеральной Ассамблеей в резолюции 68/140 просьбу о представлении информации о достигнутом прогрессе и возникших трудностях в деле обеспечения гендерного баланса Структура «ООН-женщины» провела обследование 35 рассмотренных в настоящем докладе структур системы Организации Объединенных Наций на предмет их стратегий и практики относительно гендерных аспектов, и получила 30 ответов. Эти ответы были дополнены информацией, полученной из ежегодных докладов, представляемых в рамках Общесистемного плана действий по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

A. Общесистемный план действий по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин

78. Общесистемный план действий по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин представляет собой единственную единую систему подотчетности для систематической оценки и измерения прогресса в деле обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин во всей системе Организации Объединенных Наций. План действий содержит 15 связанных с гендерной проблематикой показателей достижения результатов, каждый из которых, как ожидается, будет достигнут структурами системы Организации Объединенных Наций к 2017 году. Из 15 показателей достижения результатов 3 касаются положения женщин и их равной представленности в системе Организации Объединенных Наций: политика и планы обеспечения гендерного равенства (показатель достижения результатов 1); гендерный паритет и архитектура (показатель достижения результатов 10); и организационная культура (показатель достижения результатов 11). Вокруг этих показателей структурирована приведенная ниже информация о стратегиях, практике, прогрессе и трудностях.

1. Показатель достижения результатов 1: политика и планы обеспечения гендерного баланса

79. Политика обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин является средством координации связанной с гендерной проблематикой деятельности в целях достижения конкретных целей. Соответственно, первый показатель достижения результатов предусматривает разработку и внедрение на практике политики и стратегий по гендерным вопросам во всех структурах Организации Объединенных Наций для обеспечения равной представленности женщин на всех уровнях, во всех местах службы и по всем видам контрактов. Осуществление Плана действий способствовало разработке и совершенствованию такой гендерной политики. В 2013 году 29 из 62 структур, представляющих отчетность в рамках Плана действий, реализовывали политику обеспечения гендерного равенства, и некоторые из них привели ее в еще большее соответствие со своими внутриорганизационными стратегическими планами⁴⁴. Эта политика также приводится в соответствие со стандартным общесистемным стратегическим руководством, разработанным Структурой «ООН-женщины» и одобренным сетью Плана действий.

80. Позитивным является тот факт, что 18 из 30 обследованных структур сообщили, что они проводят все более активную политику обеспечения гендерного баланса, причем все они, за исключением четырех, указали на наличие механизмов подотчетности старших должностных лиц за обеспечение равной представленности женщин. Обеспечение твердой приверженности старших руководителей достижению целей достижения гендерного баланса повышает вероятность эффективного и последовательного осуществления гендерной политики. Следует обратить внимание на три структуры, которые недавно приняли и осуществили политику обеспечения гендерного баланса:

а) ЮНЭЙДС приступила к реализации своего Плана действий по гендерным вопросам, в котором особое внимание уделяется подотчетности и развитию карьеры, благодаря чему всего за один год (с 2013 по 2014 год) число женщин на должностях уровня С-5 увеличилось на 8 процентов и составило 42 процента, а число женщин — руководителей страновых отделений увеличилось почти на 50 процентов;

б) в 2014 году ЦМТ принял гендерную политику под названием «Люди прежде всего: деятельность по обеспечению гендерного баланса в ЦМТ», которая содержала целевые показатели обеспечения гендерного баланса, приведенные в соответствие с более широкой гендерной стратегией и стратегическими планами организации;

с) Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) приняла новую стратегию обеспечения гендерного паритета на период 2013–2017 годов, в которой предлагается ряд мер, направленных на содействие обеспечению гендерного паритета, в том числе посредством: i) применения гибкого подхода к соблюдению требований о сроке пребывания в должности для предоставления женщинам возможности подавать заявления на должности

⁴⁴ В 2013 году во втором цикле отчетности в рамках Плана действий доклады представили 90 процентов структур системы Организации Объединенных Наций, или 62 из 69 структур, представляющих отчетность (включая департаменты и управления Секретариата).

класса С-4/С-5 по прошествии лишь двух лет работы на текущей должности; ii) принятия специальных мер управления кадровым потенциалом в бюро, в которых представленность женщин снизилась до 45 процентов, в частности путем создания внутреннего резерва кандидатов только из числа женщин; iii) осуществления специальных программ для женщин с высоким потенциалом (на основе реализации экспериментального проекта в Региональном бюро для Африки); iv) использования предстоящего выхода на пенсию для того, чтобы сбалансировать соотношение мужчин и женщин на некоторых должностях и в некоторых подразделениях; v) привлечения мужчин к работе на должностях категории общего обслуживания, которые заполняются главным образом женщинами; и vi) введения требования о том, чтобы бюро разработали конкретные меры, которые будут поощрять руководителей культивировать поведение, способствующее формированию всеохватной культуры труда, в рамках которой все сотрудники могут принимать участие в работе и получать признание за свой вклад в нее.

81. Вызывает оптимизм тот факт, что 4 из 12 структур, в которых не проводится гендерная политика, сообщили о планах ее разработки, при этом особого упоминания заслуживает Секретариат Организации Объединенных Наций⁴⁵. Что касается остальных восьми структур, в которых не проводится гендерная политика⁴⁶, то в качестве оправдания отсутствия такой политики они приводили различные доводы, в том числе «небольшой размер и особый статус» структуры, «нехватку людских и финансовых ресурсов», «достигнутый паритет» и «отсутствие мандата на принятие мер по обеспечению равной представленности женщин». Кроме того, пять структур, в которых не проводится гендерная политика, сообщили о переносе акцента с гендерной проблематики в связи с «экономией средств и повышением эффективности», а еще две структуры привели в качестве объяснения «нехватку ресурсов».

2. Показатель достижения результатов 10: гендерная архитектура и паритет

82. Согласно показателю достижения результатов 10, от структур требуется разработка функционирующих механизмов эффективной работы по достижению гендерного паритета на всех уровнях в целях эффективного осуществления политики и практики, касающихся гендерного паритета, таких как отбор персонала, временные специальные меры, удержание персонала и надежная система координаторов по гендерным вопросам, о которых говорится ниже. Достижение структурами этого показателя достижения результатов было неравномерным; так, в 2013 году соответствующие требования были выполнены или превышены их лишь 19 процентами структур, что является незначительным улучшением по сравнению с 2012 годом, когда этот показатель составил 13 процентов.

⁴⁵ МВЦООН, Секретариат Организации Объединенных Наций, ВПС и ВОЗ. Руководство МВЦООН осуществляется ВОЗ, поэтому МВЦООН будет придерживаться той же гендерной стратегии.

⁴⁶ МАГАТЭ, Международный Суд, КМГС, ПАОЗ, ЮНОПС, КПСООН, Структура «ООН-женщины» и ВОИС.

Временные специальные меры по улучшению положения женщин

83. На пути ускорения процесса обеспечения гендерного равенства все еще существует множество препятствий. Такие меры, как временные специальные меры, предусмотренные Комитетом по ликвидации дискриминации в отношении женщин в его общей рекомендации № 8 (1988), касающейся статьи 8 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, и его общей рекомендации № 24 (2004), касающейся пункта 1 статьи 4 Конвенции, разработаны с целью преодолеть барьеры, в том числе социально обусловленную дискриминацию в отношении женщин, для достижения и поддержания гендерного паритета. Такие специальные меры являются временными по своему характеру и отменяются, когда равная представленность достигнута и сохраняется в течение определенного периода времени, как это предусмотрено в пункте 1 статьи 4 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин.

84. Временные специальные меры предусматривают целый ряд инструментов, стратегий и практических механизмов, в том числе целенаправленный набор и продвижение по службе, профессиональную подготовку для женщин и установленные количественные показатели, такие как требование о том, чтобы по крайней мере одна женщина включалась в короткий список кандидатов на должности в тех случаях, когда паритет на должностях этого класса не достигнут. Они отличаются от мер более постоянного характера, разработанных для учета биологических различий между мужчинами и женщинами, и реализуются до тех пор, пока научно-технические знания, упомянутые в пункте 3 статьи 11 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, не потребуют их пересмотра.

85. Тем не менее временные специальные меры часто ошибочно понимаются как институционализированный фаворитизм, а не как важные меры обеспечения того, чтобы женщины рассматривались на равных основаниях с мужчинами, имели равные с ними возможности и вознаграждение. Несмотря на усилия по разъяснению подлинного характера и функций специальных мер, таких как общая рекомендация № 25, в которой Комитет стремился разъяснить пункт 1 статьи 4 «в целях содействия обеспечению его всемерного использования государствами-участниками», временные специальные меры по-прежнему толкуются неправильно и, следовательно, используются в недостаточной степени или даже подрываются.

86. В ходе обследования информацию о применении временных специальных мер по улучшению положения женщин представили 15 из 30 структур. Что касается тех структур, которые не применяют такие меры, то восемь из них сообщили, что они планируют их утвердить и/или осуществить, а три указали, что уже или почти достигли гендерного паритета. Структуры сообщили о следующих временных специальных мерах: наставничество и программы профессиональной подготовки для женщин, включение женщин-кандидатов в короткие списки для замещения вакантных должностей, проявление гибкости к соблюдению требований о сроке пребывания в должности для того, чтобы претендовать на более высокие должности, и использование специалистов по поиску персонала для выявления кандидатов-женщин, при этом большая часть структур применяет несколько различных мер. Однако процедура обязательного отбора обладающего по существу равной или более высокой квалификацией кандидата-

женщины, изложенная в административной инструкции ST/AI/1999/9 (пункт 1.8) и неоднократно подтвержденная трибуналами Организации Объединенных Наций, явно не применяется. Кроме того, из 15 структур, которые сообщили о том, что не применяют специальных мер, многие, как представляется, фактически применяют их в той или иной форме, о чем свидетельствуют их ответы на обследование, что укрепляет мнение о том, что существует некоторая путаница относительно того, что включают в себя временные специальные меры⁴⁷.

87. Отрадно отметить, что результаты обследования свидетельствуют о более широком признании временных специальных мер в качестве незаменимого средства ускорения прогресса. В ответ на просьбу указать три самых серьезных препятствия на пути достижения гендерного паритета на должностях классов С-4-Д-2 15 из 30 структур в частности назвали «отсутствие специальных мер в отношении назначений и продвижения по службе»⁴⁸.

88. Кроме того, на вопрос о том, почему структуры не применяют специальные меры, большинство из них ответили, что они в настоящее время рассматривают возможность их применения. Только две структуры выразили озабоченность по поводу того, что такие меры воспринимаются как дискриминационные.

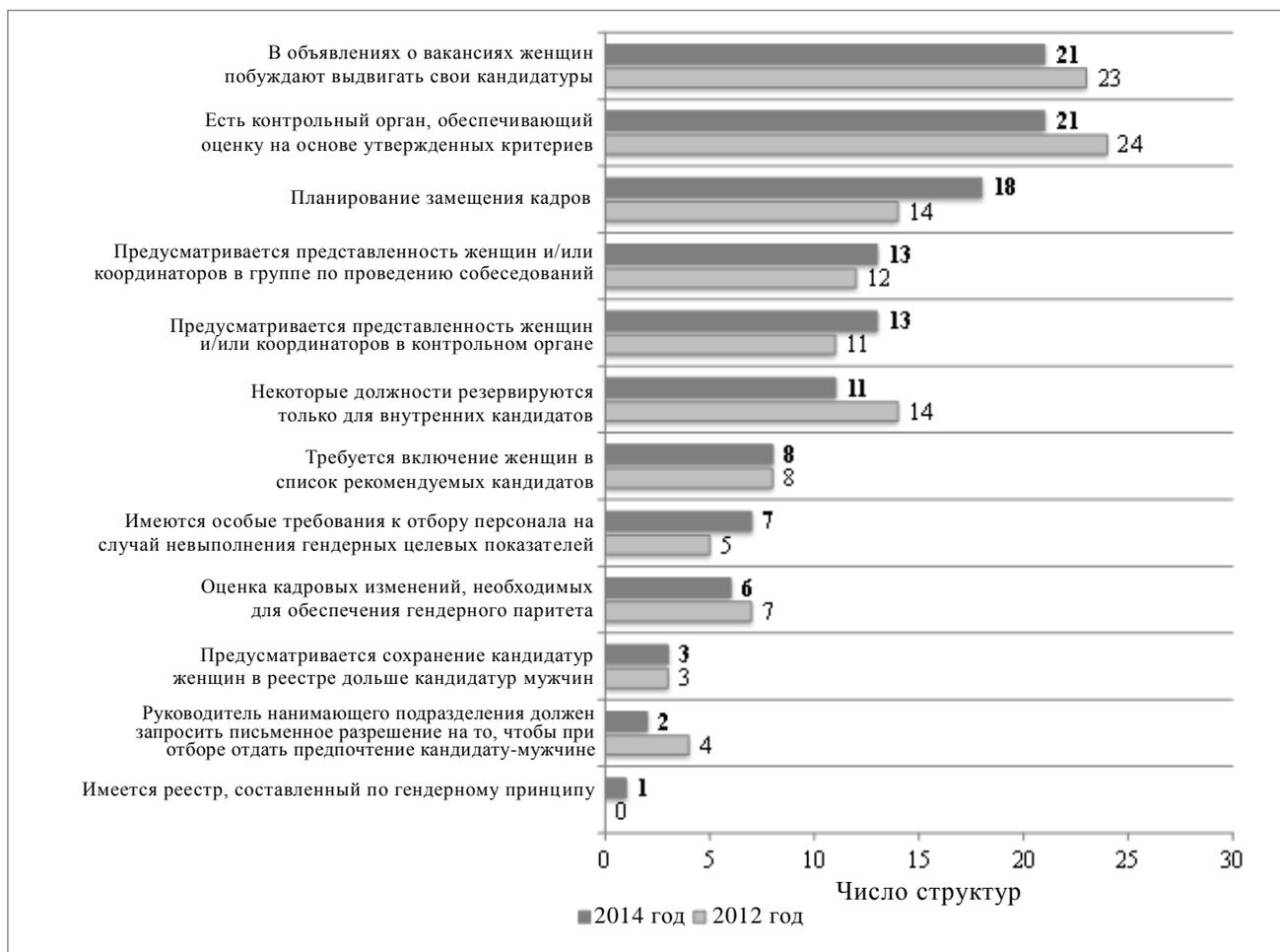
Отбор кадров

89. Набор персонала определяется политикой отбора кадров, осуществлением которой руководят главы департаментов и других организационных подразделений в каждой структуре Организации Объединенных Наций. Политика отбора кадров, в том числе временные специальные меры, могут использоваться для увеличения доли квалифицированных кандидатов-женщин, обеспечения равноправного рассмотрения и отбора их кандидатур и оказания содействия в устранении предвзятости в процессе отбора.

⁴⁷ Анализ данных обследования показывает, что из 15 структур, которые сообщили, что они не применяют специальных мер, 14 структур в своих ответах на другие вопросы сообщили о том, что они применяют следующие меры: сохранение в реестре кандидатур женщин в течение более длительного времени по сравнению с кандидатурами мужчин, требование о том, чтобы списки кандидатов на вакантные должности включали кандидатуры женщин, организация программ наставничества, требование о том, чтобы в состав групп по проведению собеседований входили женщины, и проведение подготовки по гендерным вопросам.

⁴⁸ В числе возможных препятствий также указывались отсутствие подотчетности старших руководителей, низкое число квалифицированных кандидатов-женщин, недостаточная информационно-разъяснительная работа, отсутствие системы координаторов по вопросам гендерного баланса, отсутствие гибких условий труда, отсутствие надлежащих возможностей для развития карьеры у сотрудников-женщин среднего звена и организационная культура.

Диаграмма VII
Сопоставление числа структур системы Организации Объединенных Наций, применяющих меры гендерного характера в своих системах отбора кадров, по состоянию на 1 июня 2012 года и 1 июня 2014 года^a



Источник: обследование структур, проведенное Структурой «ООН-женщины» в 2014 году.

^a В обследовании, проведенном Структурой «ООН-женщины» в 2012 году, приняли участие 32 структуры. В 2014 году в обследовании приняли участие 30 структур, в том числе 3 структуры, которые не участвовали в обследовании в 2012 году. В целях обеспечения точного сопоставления из результатов обследования были исключены ответы структур, не принявших участие в обоих обследованиях: РКООНИК, КПСООН и МВЦООН — из данных обследования 2014 года и ИКАО, ИМО, МСЭ, ЮНИТАР и Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций — из данных обследования 2012 года.

90. В целом прогресс в плане применения мер, связанных с отбором кадров, был неравномерным: по пяти мерам число применяющих их структур увеличилось, по еще пяти мерам — сократилось, а по еще двум — осталось на прежнем уровне (см. диаграмму VII). Мерой, применение которой в наибольшей степени возросло, стало планирование замещения кадров; так, со времени проведения обследования в 2012 году эту практику внедрили еще четыре структуры. Ожидаемое появление вакантных должностей и выход сотрудников на

пенсию представляют собой возможности для увеличения представленности женщин, и структуры должны быть готовы такими возможностями воспользоваться.

91. Хотя специальные требования к отбору кадров в случае недостижения целей обеспечения гендерного баланса были введены дополнительным числом структур, меры по повышению подотчетности относительно обеспечения гендерного баланса при приеме на работу по-прежнему применяются в недостаточной степени. Например, сократилось число структур, в которых установлены требования о том, чтобы проведение оценки на основе утвержденных критериев обеспечивал контрольный орган и чтобы руководители, занимающиеся набором персонала, запрашивали письменное разрешение на то, чтобы при отборе отдать предпочтение кандидату-мужчине, а не квалифицированному кандидату-женщине.

92. Самой малоприменяемой мерой отбора кадров, содействующей улучшению положения женщин, по-прежнему является составление реестров по гендерному принципу. Реестры способствуют оперативному заполнению вакансий кандидатами, прошедшими предварительный отбор, и дают возможность ускорить процесс достижения гендерного паритета посредством своевременного отбора и назначения кандидатов-женщин.

Продвижение по службе

93. В ответ на просьбу указать три самых серьезных препятствия на пути достижения гендерного баланса на должностях классов С-4–Д-2 16 из 30 структур в частности назвали «недостаточное продвижение по службе сотрудников-женщин среднего звена». В этой связи 26 из 30 структур провели подготовку по вопросам руководства и управления; однако только в 4 структурах осуществлялись программы учебной подготовки, ориентированные на женщин⁴⁹.

94. До сих пор для целей улучшения положения женщин не реализованы преимущества программ наставничества как недорогого, неофициального средства повышения удовлетворенности работой, мотивации и ожиданий в отношении карьерного роста. О реализации таких программ сообщили только девять структур, и одна структура занималась разработкой такой программы⁵⁰.

95. Ниже приводятся некоторые позитивные примеры структур, которые признали выгоды продвижения по службе:

а) ПРООН приступила к осуществлению программы управления кадровым потенциалом сотрудников-женщин в Региональном бюро для Африки и расширила свою программу наставничества, распространив ее на Региональное бюро для Азиатско-Тихоокеанского региона. Она пришла к выводу, что наставничество имеет исключительно важное значение для новых сотрудников

⁴⁹ МФСР, ЮНЭЙДС, ПРООН и ЮНЕСКО, хотя, к сожалению, ЮНЕСКО с тех пор приостановила осуществление своей программы учебной подготовки из-за финансовых трудностей.

⁵⁰ В программах наставничества в двух из девяти структур, сообщивших о реализации таких программ, могут принять участие как сотрудники-мужчины, так и сотрудники-женщины, и в экспериментальном порядке осуществляются еще две такие программы.

во время адаптации к местам службы и способствует удержанию молодых и талантливых сотрудников;

б) в сентябре 2013 года Международный трибунал по бывшей Югославии приступил к осуществлению инициативы по расширению прав и возможностей женщин и укреплению их навыков руководства. В рамках этой инициативы были организованы встречи подопечных с группой влиятельных наставников и были проведены несколько практикумов и семинаров по вопросам планирования карьеры, направленных на оказание содействия молодым специалистам и лицам, находящимся на переходном этапе в середине и конце карьеры;

с) в 2013 году ВПП разработала и осуществила программу продвижения по службе и подготовки руководителей для женщин. Она включает работу с женщинами-руководителями и перспективными женщинами, занимающими должности низшего звена, в целях развития их руководящих навыков и соответствующего потенциала и укрепления сетей взаимодействия среди их коллег-женщин.

Подготовка по гендерным вопросам

96. Из 30 охваченных обследованием структур подготовку по гендерным вопросам проводили 18 структур. Лишь в 7 из них эта подготовка является обязательной, в то время как 2 структуры указали, что они планируют провести обязательную подготовку по гендерным вопросам в 2014 году. Эффективное осуществление программ учебной подготовки помогает преодолеть более завуалированные препятствия на пути улучшения положения женщин и создать условия труда, при которых в большей мере учитывается гендерный аспект. В число названных структурами препятствий на пути осуществления подготовки по гендерным вопросам входили слишком большое число учебных программ для сотрудников и ограниченность финансовых средств.

97. В попытке сделать подготовку по гендерным вопросам более доступной и затратоэффективной для структур всей системы Организации Объединенных Наций Структура «ООН-женщины» в настоящее время занимается созданием онлайн-курса по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Один из трех обязательных модулей под названием «Поощрение гендерного равенства во всей системе» содержит обзор Плана действий по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и внутренних механизмов поощрения гендерного равенства в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. На вопрос о том, были бы они заинтересованы в использовании такого курса, 22 из 30 структур ответили утвердительно.

Вакансии и выход сотрудников на пенсию

98. Ожидаемое появление вакантных должностей и выход сотрудников на пенсию представляют собой возможности для увеличения представленности женщин. Структуры должны быть готовы использовать эти возможности посредством планирования замещения кадров и оценки числа женщин, которых необходимо будет принять на работу для достижения паритета, с разбивкой по уровню и департаменту. Из 30 структур, охваченных обследованием, 20 заблаговременно планируют замену сотрудников в случае изменения штатного расписания, а 7 оценивают количество женщин в различных должностных катего-

риях, которых необходимо будет нанять в целях достижения гендерного баланса. В некоторых случаях эта оценка передается на уровень департаментов, а не проводится в рамках общеорганизационной политики, и контролируется руководителями департаментов, ответственность которых за прогресс в достижении паритета обеспечивается через систему управления служебной деятельностью. Это привело к явно неоднородной практике, когда в некоторых департаментах женщины при продвижении по службе сталкиваются с препятствиями, а в других — нет.

Система координаторов по вопросам гендерного баланса

99. Для удовлетворения требований показателя достижения результатов 10 координаторы должны занимать должности уровня С-4 и выше, иметь должностные обязанности, закреплённые в письменном виде, и выделять на исполнение обязанностей координаторов 20 процентов своего рабочего времени.

100. Генеральная Ассамблея неоднократно просила, чтобы координаторами назначались сотрудники достаточно высокого уровня, которые бы имели полный доступ к вышестоящему начальству как в Центральных учреждениях, так и на местах, но выполнение этой просьбы по-прежнему происходит неравномерно. В ходе обследования было установлено, что в большей части структур (19 из 30) координаторы занимают должности класса С-3 и ниже, а 9 из этих структур сообщили о наличии координаторов, которые занимают должности категории общего обслуживания⁵¹. Назначение координаторов, занимающих должности более низкого уровня, вызывает особую обеспокоенность, поскольку это часто ограничивает их способность активизировать процесс преобразований.

101. В целях оказания содействия руководителям департаментов и старшим руководителям Генеральный секретарь утвердил круг ведения координаторов по вопросам гендерного баланса в Секретариате Организации Объединённых Наций⁵². Координаторы отвечают за разработку для старших руководителей целевых гендерных показателей планов действий в области людских ресурсов, оценочных карточек и договоров, консультирование их по вопросам отбора персонала и повышение осведомленности о гендерной проблематике и восприимчивости к гендерным проблемам в своих подразделениях.

102. Отрадно отметить, что в 20 структурах из 30 есть один или несколько координаторов по гендерным вопросам. Вместе с тем серьёзную обеспокоенность вызывает тот факт, что лишь 13 из 30 структур подтвердили, что в них есть должностные инструкции для их координаторов по гендерным вопросам, и что только 6 структур предоставляют своим координаторам финансовые средства для их работы. Самым большим недостатком координаторов, как представляется, является недостаточное количество времени, которое они могут посвятить своим обязанностям, связанным с гендерной проблематикой. Только одна структура сообщила, что ее координатор уделяет выполнению

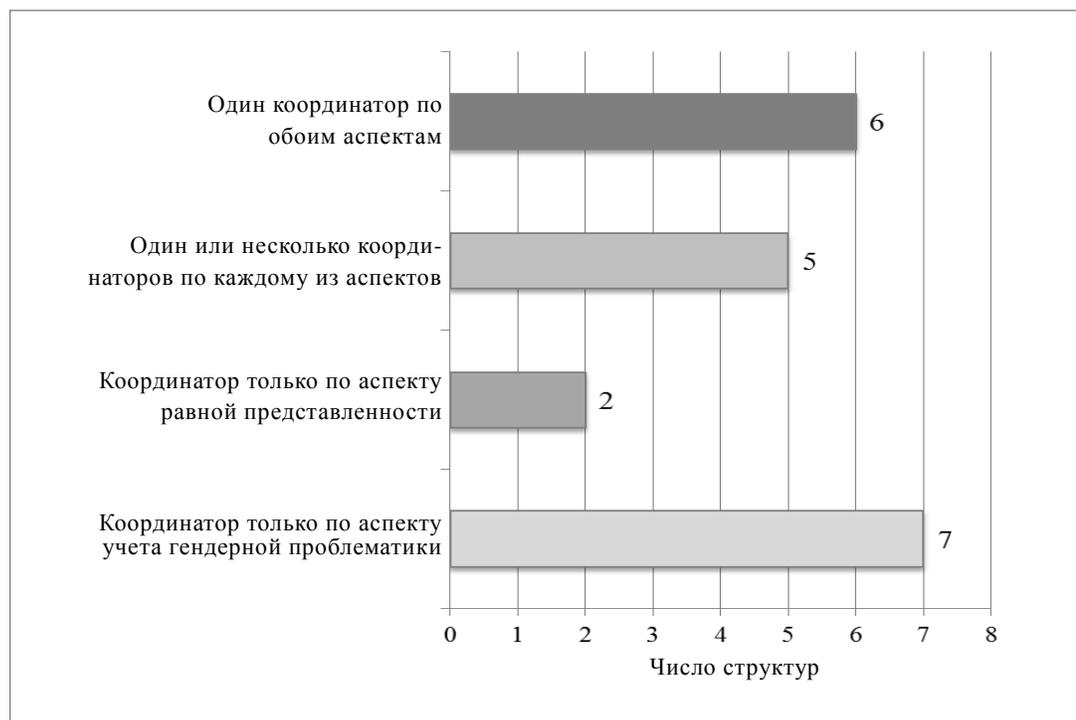
⁵¹ ФАО, МАГАТЭ, МФСР, МОТ, МУЦ-МОТ, РКООНИК, ЮНОПС, ВПП и ВОИС.

⁵² Круг ведения координаторов департаментов впервые был опубликован в 1994 году, пересмотрен в 1999 году и в последний раз обновлен в 2008 году в упомянутом здесь документе ST/SGB/2008/12.

функций координатора более 20 процентов своего времени⁵³. Большинство структур (75 процентов) сообщили, что выполнению функций координатора координаторы уделяют 20 или меньше процентов своего времени. Кроме того, как показано на диаграмме VIII, большинство координаторов занимаются как вопросами гендерного баланса, так и вопросами учета гендерной проблематики, и только в пяти структурах есть координатор по каждому из этих аспектов.

Диаграмма VIII

Охват координаторами по гендерным вопросам аспектов равной представленности женщин и учета гендерной проблематики в структурах системы Организации Объединенных Наций по состоянию на 1 июня 2014 года



Источник: обследование структур, проведенное Структурой «ООН-женщины» в 2014 году.

103. В 15 из 30 структур, ответивших на вопросы обследования, координаторами являются мужчины. Как это ни парадоксально, содержащееся в Плане действий требование о назначении координаторов из числа лиц, занимающих должности уровня С-4 и выше, способствует вовлечению мужчин, поскольку, как отметила одна из структур, «число сотрудников-мужчин на должностях более высокого уровня относительно больше, числа сотрудников-женщин». В то время как три структуры сообщили о том, что гендерная проблематика по-прежнему воспринимается как «женский вопрос», девять структур сообщили об «отсутствии трудностей» с вовлечением мужчин, которые «принимают

⁵³ Более 50 процентов своего времени выполнению функций координатора могут уделить координаторы ПРООН.

активное участие», высказывают «интересные мнения» и, как показал опыт, «приносят пользу ... делу поощрения гендерного равенства».

3. Показатель достижения результатов 11: организационная культура

104. Позитивная, благоприятная и недискриминационная организационная культура для всех сотрудников является одним из ключевых факторов обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. В связи с этим в системе Организации Объединенных Наций следует делать особый упор на создание благоприятной рабочей обстановки для всех сотрудников, как для мужчин, так и для женщин. В соответствии с этим План действий по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин содержит показатель достижения результатов 11, касающийся организационной культуры.

105. Согласно показателю достижения результатов 11, от организаций требуется реализовывать стратегии, способствующие созданию благоприятной среды для учета гендерных аспектов, включая стратегии обеспечения баланса между работой и личной жизнью и предотвращения и недопущения дискриминации и домогательств, в том числе сексуальных домогательств. Кроме этого, от структур ожидается, что они будут контролировать состояние организационной культуры посредством таких инструментов, как обязательное ежегодное обследование организационной культуры и систематическое проведение обследований увольняющихся сотрудников на всех уровнях.

Кодексы поведения: политика в отношении дискриминации, домогательств и злоупотреблений

106. Стратегии по борьбе с дискриминацией, домогательствами и злоупотреблением полномочиями реализуются в 35 структурах. В большинстве структур осуществляются стратегии, предусматривающие защиту сотрудников от дискриминации и домогательств и предоставление им надлежащих каналов для принятия мер в отношении неправомерных действий. Меры по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств приняли 22 структуры, что на 3 структуры больше, чем в предыдущем отчетном периоде. Меры по защите сотрудников от мести за «сообщение о неправомерных действиях и сотрудничество в рамках должным образом санкционированных аудиторских проверок или расследований» применяет 31 структура, а стратегии урегулирования таких дел реализуют 32 структуры. Вместе с тем данных о масштабах домогательств и дискриминации на рабочем месте не имеется, поскольку не существует какого-либо общесистемного механизма отчетности или отслеживания этих нарушений или осуществления соответствующей политики.

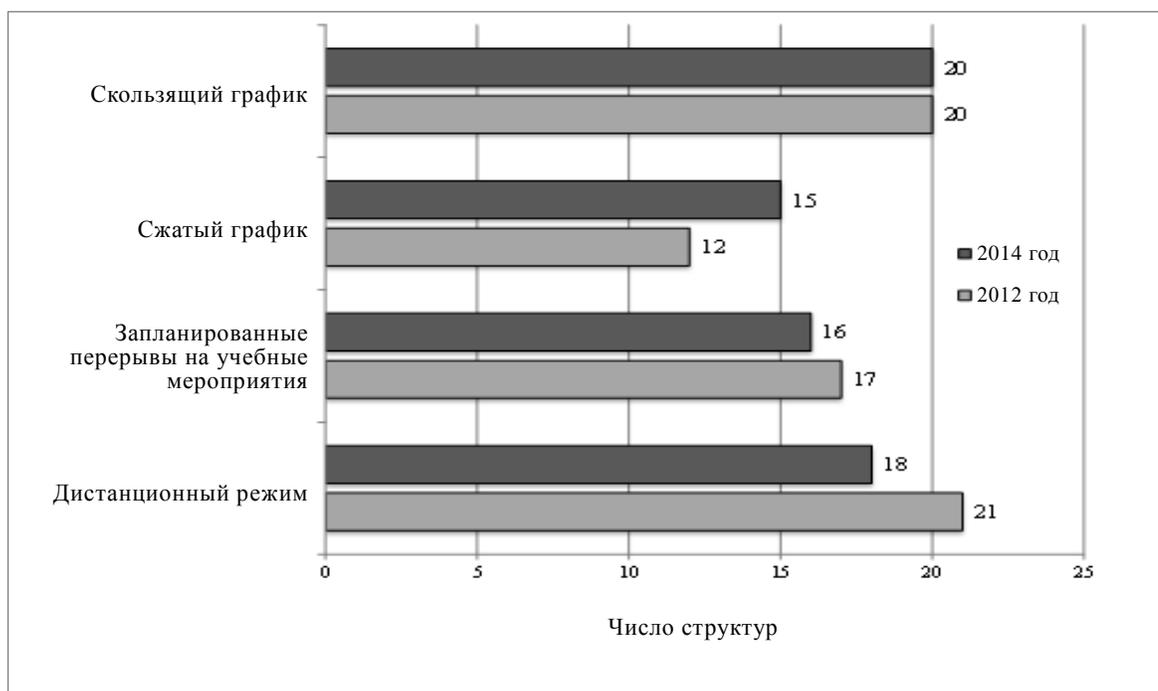
Баланс между работой и личной жизнью и гибкий график работы

107. В целом ряде своих резолюций Генеральная Ассамблея призвала расширить внедрение гибких графиков работы в качестве важной меры ускорения прогресса в деле достижения гендерного паритета. Существуют четыре варианта гибкого графика работы: скользящий или гибкий график работы (вариант 1); сжатый график работы (вариант 2); запланированные перерывы на продолжительные учебные мероприятия (вариант 3); и дистанционный режим (вариант 4), а все другие варианты (специальный отпуск без сохранения содержа-

ния, работа в течение неполного рабочего дня и т.д.) отнесены к категории «прочие виды графика работы». На диаграмме IX показано число структур, предлагающих каждый из этих вариантов. По сравнению с результатами обследования 2012 года было обнаружено небольшое сокращение числа структур, предлагающих дистанционный режим работы и запланированные перерывы на продолжительные учебные мероприятия, и увеличение числа структур, предлагающих сжатый график работы. Число структур, предлагающих скользящий график работы, осталось неизменным. Интересно отметить, что скользящий график работы является тем вариантом гибкого рабочего графика, который, как правило, используют мужчины, в то время как дистанционный режим работы (масштабы использования которого сократились больше всего по сравнению с 2012 годом) является вариантом, которым в основном пользуются женщины (см. диаграмму X).

Диаграмма IX

Количество структур системы Организации Объединенных Наций, которые предлагают различные варианты гибкого графика работы, по состоянию на 1 июня 2012 года и 1 июня 2014 года^a



Источник: обследование структур, проведенное Структурой «ООН-женщины» в 2012 и 2014 годах.

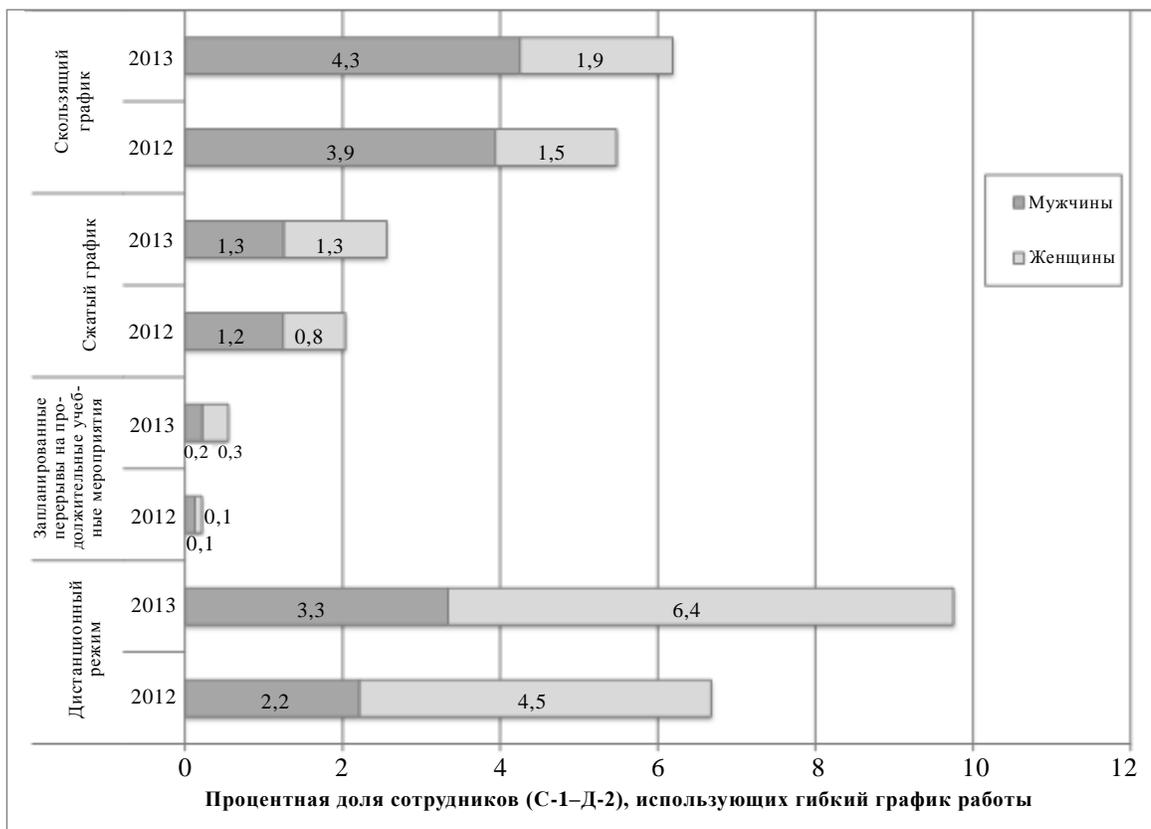
^a В 2012 году в обследовании, проведенном Структурой «ООН-женщины», приняли участие 32 структуры. В 2014 году в обследовании приняли участие 30 структур, в том числе 3 структуры, которые не участвовали в обследовании в 2012 году. В целях обеспечения точного сопоставления из результатов обследования были исключены ответы структур, не принявших участие в обоих обследованиях: РКООНИК, КПСООН и МВЦОООН — из данных обследования 2014 года и ИКАО, ИМО, МСЭ, ЮНИТАР и Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций — из данных обследования 2012 года.

108. Гибкость условий работы положительно сказывается на активизации привлечения и удержания сотрудников-женщин, поскольку позволяет лучше совмещать с работой обязанности по уходу за детьми и/или пожилыми людьми, а также потому, что при отсутствии гибкого рабочего графика женщины с большей вероятностью будут ограничивать свое стремление к карьерному росту. Вместе с тем не только женщины стремятся достичь баланса между работой и личной жизнью и пользуются его преимуществами; мужчины также хотят работать по гибкому рабочему графику и использовать его преимущества. Например, одна структура в рамках глобального обследования сотрудников в 2012 году обнаружила, что число сотрудников-мужчин, недовольных балансом между работой и личной жизнью, было выше, чем число их коллег-женщин. В ходе исследования было установлено, что, помимо повышения удовлетворенности от трудовой деятельности, работа по гибкому рабочему графику во многих случаях позволяет получить экономии средств за счет повышения производительности, сокращения операционных расходов, уменьшения показателей отсутствия сотрудников на рабочем месте и снижения текучести кадров⁵⁴.

109. На основе данных, представленных структурами системы Организации Объединенных Наций об использовании в них гибкого рабочего графика, было обнаружено, что такие механизмы используют как мужчины, так и женщины. Два наиболее популярных варианта — скользящий график работы и дистанционный режим — использовались мужчинами и женщинами неодинаково. Как правило, скользящий график работы использует больше мужчин, чем женщин, в то время как в отношении дистанционного режима работы наблюдается обратная картина (см. диаграмму X). Что касается двух других вариантов (сжатый график работы и запланированные перерывы на продолжительные учебные мероприятия), то использование этих вариантов мужчинами и женщинами в равной мере минимально. Интересно отметить, что с 2012 по 2013 год масштабы использования всех четырех вариантов увеличились, что свидетельствует о расширении признания и применения гибкого графика работы. При этом уровень их использования остается низким: такими механизмами пользуются менее 10 процентов от общего числа сотрудников, что противоречит опасениям, которые обычно высказывают руководители относительно того, что в случае предоставления соответствующих возможностей большинство сотрудников захотят работать в дистанционном режиме.

⁵⁴ Anna Beninger and Nancy M. Carter, “The great debate: flexibility vs. face time. Busting the myths behind flexible work arrangements”, *Catalyst* (July 2013).

Диаграмма X
Использование вариантов гибкого рабочего графика сотрудниками, работающими по годичным и более длительным контрактам во всех местах службы системы Организации Объединенных Наций, в период с 1 января 2012 года по 31 декабря 2012 года и с 1 января 2013 года по 31 декабря 2013 года^a



Источник: структуры системы Организации Объединенных Наций.

^a Данные о гибком рабочем графике представили 19 структур: ФАО, МАГАТЭ, ИКАО, КМГС, МФСР, МОТ, ИМО, Международный суд, ЦМТ, МУЦ-МОТ, МСЭ, РКООНИК, УВКБ, ЮНИСЕФ, ЮНИТАР, ЮНОПС, ВПП и ВМО.

110. Эффективное использование вариантов гибкого рабочего графика подрывается из-за плохого понимания их сути, содержания и применения. В 2014 году в своих ответах на вопросы обследования шесть структур привели примеры того, что они ошибочно считали гибким графиком работы. В число механизмов, ошибочно принятых за гибкий график работы, вошли отпуск по уходу за ребенком, перерывы для кормления ребенка грудью, работа неполный рабочий день и специальный отпуск без сохранения содержания. Основной причиной неэффективного внедрения гибкого рабочего графика было названо сопротивление руководителей и их страх потерять контроль. Кроме того, небольшие структуры указали на то, что в контексте принятия и внедрения таких механизмов они обеспокоены финансовыми трудностями и малочисленностью штата.

111. Несмотря на эти выводы, гибкий график работы становится все более распространенным явлением в системе Организации Объединенных Наций. По состоянию на 1 февраля 2013 года сотрудникам всех департаментов Секретариата была предоставлена возможность использования гибких условий работы. Из 30 структур, ответивших на вопросы обследования, все, за исключением 3, предлагают использование гибкого графика работы (кроме Международного Суда, ВПС и ЮНЕСКО), а 9 структур предлагают все четыре его варианта⁵⁵. Еще девять структур предлагают три из четырех вариантов, при этом двумя наименее доступными вариантами являются сжатый график работы и запланированные перерывы на продолжительные учебные мероприятия⁵⁶. Наиболее популярным вариантом по-прежнему является дистанционный режим работы: 9,7 процента опрошенных сотрудников в системе Организации Объединенных Наций сообщили о том, что они его используют.

112. В 2012 году Объединенная инспекционная группа провела общесистемное исследование использования гибкого графика работы. Результаты этого исследования показали, что:

- a) большинство сотрудников были уверены в том, что такие механизмы будут иметься в их распоряжении, если они когда-либо им потребуются;
- b) толкование и применение гибкого графика работы по-прежнему неодинаково и иногда носит ограниченный характер;
- c) поддержка использования гибкого графика работы со стороны руководителей остается недостаточной и негативно сказывается на его применении.

113. Ниже приводятся примеры мер по устранению препятствий на пути эффективного использования гибкого графика работы в системе Организации Объединенных Наций:

- a) создание веб-сайта Flexwork в системе iSeek, на котором для широкого доступа размещены подробные разъяснения для сотрудников и руководителей, часто задаваемые вопросы и электронная библиотека ресурсов для содействия пониманию гибкого рабочего графика и повышения осведомленности о нем;
- b) прекращение применения официальных терминалов учета рабочего времени для контроля за использованием гибкого рабочего графика;
- c) явно выраженный переход восьми структур на использование системы, основанной на честности сотрудников, или неформальных, децентрализованных механизмов контроля;
- d) создание несколькими структурами на их внутреннем веб-сайте раздела, посвященного гибкому рабочему графику, и регулярное размещение информационных сообщений, направленных на поощрение использования гибкого рабочего графика;

⁵⁵ ЦМТ, ЮНЭЙДС, РКООНИК, ЮНФПА, Секретариат Организации Объединенных Наций, ЮНИСЕФ, ЮНОПС, Структура «ООН-женщины» и ВПП.

⁵⁶ Из девяти структур, предлагающих три из четырех вариантов гибкого графика работы, пять структур не предлагали сжатый график работы, а четыре структуры не предлагали запланированные перерывы на продолжительные учебные мероприятия.

е) информационные совещания руководителей и персонала по вопросу о гибком графике работы, например, такие совещания, которые проводились Отделением Организации Объединенных Наций в Женеве, которые привели к включению во все учебные курсы развития навыков руководства обязательного модуля, посвященного гибкому графику работы;

ф) утверждение в ЮНФПА в 2013 году онлайн-подачи заявлений на использование гибкого графика работы. Хотя общую картину использования можно отследить в режиме онлайн, управление конкретными вариантами использования гибкого рабочего графика оставлено на усмотрение руководителей;

g) разработка в МФСР онлайн-курса для ознакомления сотрудников с важностью использования гибкого рабочего графика;

h) справочник для руководителей по вопросам эффективного использования гибкого рабочего графика, который будет опубликован ПРООН;

i) проводимый в настоящее время четыремя структурами пересмотр их политики в отношении гибкого графика работы и/или обследования персонала по вопросам восприятия и использования.

4. Благоприятствующая политика

Отпуск по беременности и родам и отпуск, связанный с усыновлением/удочерением

114. Отпуск по беременности и родам и отпуск, связанный с усыновлением/удочерением, предоставляются в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. Однако анализ действующей политики выявил расхождения, существующие в различных организациях в плане предоставляемого времени и степени гибкости. В большинстве случаев стандартная политика заключается в предоставлении отпуска по беременности и родам продолжительностью в среднем 16 недель с сохранением полного содержания. Из 32 учреждений, опрошенных в 2012 году, политика предоставления отпуска по усыновлению/удочерению имела у 29; два года спустя она имела у 100 процентов из 35 учреждений, охваченных настоящим докладом.

115. По сравнению с политикой в отношении отпуска по беременности и родам и отпуска для отцов политика в отношении отпуска по усыновлению/удочерению характеризуется в рамках всей системы Организации Объединенных Наций гораздо большими различиями и несоответствиями. Опрос показал, что политика в отношении отпуска по беременности и родам и отпуска для отцов неизменно предусматривает полное сохранение содержания и надбавок. Однако политика в отношении отпусков по усыновлению/удочерению в нескольких организациях не определяется столь же подробно. Более 20 процентов описаний политики в отношении отпуска по усыновлению/удочерению относят его к категории «специального отпуска», что отличает его от отпуска по уходу за ребенком. В одном из учреждений политика в отношении усыновления/удочерения предполагала до 20 дней специального отпуска с полным сохранением содержания на каждого ребенка. В другом учреждении предусматривалось четыре недели специального отпуска, однако это зависело от вида контракта и могло предполагать полное сохранение содержания, ча-

стичное его сохранение или неоплачиваемый отпуск. Вместе с тем в большинстве случаев в связи с усыновлением/удочерением предусматривалось предоставление отпуска продолжительностью в восемь недель, что составляет половину от продолжительности отпуска по беременности и родам и в два раза превышает четыре недели, как правило, положенные в случае отпуска для отца⁵⁷. Единственным учреждением, сообщившим о предоставлении отпуска по усыновлению/удочерению максимальной продолжительностью 10 недель, была ФАО.

116. Для стандартизации политики в отношении ухода за детьми и обеспечения справедливого распределения отпусков еще многое предстоит сделать, но некоторые учреждения уже укрепили свою благоприятствующую политику за период, истекший после 2012 года. Примерами учреждений с всеобъемлющей и хорошо продуманной политикой в отношении отпусков служат, в частности, ВОЗ, МСЭ и ПАОЗ. В ВОЗ продолжительность отпуска по беременности и родам составляет 16 недель с сохранением полного содержания или 20 недель в случае рождения близнецов. Кроме того, любая неиспользованная часть отпуска по беременности и родам может использоваться другим родителем. Временные сотрудники также имеют право на отпуск по беременности и родам. Следует положительно отметить политику ВОЗ в отношении отпуска в связи с усыновлением/удочерением: она предусматривает восемь недель с сохранением полного содержания и представляет собой самостоятельную политику, не относящуюся к категории специальных отпусков⁵⁸.

117. МСЭ проводит благоприятствующую политику, аналогичную политике ВОЗ, за исключением того, что в рамках его политики в отношении отпусков по беременности и родам предусматривается также, что по завершении отпуска по усыновлению/удочерению ребенка до достижения ребенком возраста одного года матерям усыновленных/удочеренных детей положен «отпуск той же продолжительности [что и матерям новорожденных детей]»⁵⁹. ПАОЗ добавляет, что, когда оба родителя являются сотрудниками, они могут в полном объеме осуществлять свои соответствующие права на отпуск для отца и отпуск по беременности и родам. Кроме того, когда оба родителя являются сотрудниками, каждый из них имеет право брать отпуск в связи с усыновлением/удочерением в полном объеме. Так же как и в ВОЗ, в ПАОЗ другому родителю разрешается использовать любую неиспользованную часть отпуска по беременности и родам.

Политика в отношении грудного вскармливания

118. Менее заметный прогресс был достигнут в политике в отношении грудного вскармливания, которая в 2012 году уже действовала в 90 процентах учреждений. Остальные 10 процентов по состоянию на 2014 год по-прежнему не имели политики в области грудного вскармливания или же имели слабо определенную политику.

⁵⁷ Сотрудник, набираемый на международной основе в «несемейные» места службы или оказавшийся в исключительных обстоятельствах, связанных со здоровьем матери, имеет право на отпуск для отца продолжительностью в восемь недель.

⁵⁸ Наряду с ВОЗ самостоятельная политика в отношении отпуска по усыновлению/удочерению ребенка имеется по крайней мере у трех организаций (МУЦАФ-МОТ, ЮНЕСКО и ПАОЗ).

⁵⁹ Хотя МСЭ не использует выражение «грудное вскармливание», в его политике для этого предусматривается то же количество времени, что и для отпуска по беременности и родам (два часа в день), а в остальном используются те же формулировки.

119. В то время как обычная продолжительность свободного времени для грудного вскармливания составляет два часа в день (включая время на дорогу), по меньшей мере три организации выделяли на это не более одного часа в день (включая время на дорогу). Следует отметить, что одна из этих четырех организаций указала, что этот период также должен считаться временем обеда. Однако были и примеры прогрессивных тенденций политики в отношении грудного вскармливания:

а) ПРООН, чьей благоприятствующей политике следует ряд других учреждений системы Организации Объединенных Наций, в 2013 году внесла изменения в свою политику в отношении грудного вскармливания, увеличив продолжительность свободного времени, выделяемого для грудного вскармливания, на 30 минут на каждого дополнительного младенца⁶⁰.

б) В 2013 году БАПОР открыло помещение, в котором матери могут кормить своих младенцев грудью, в своем полевом отделении на Западном берегу, ставшем первым из его пяти полевых отделений, в котором это было сделано.

Исследование, проведенное целевой группой по вопросам беременности

120. В период с января по май 2013 года целевая группа по вопросам беременности, организованная Департаментом по вопросам управления «в целях изучения положения беременных женщин в местах службы с трудными условиями и внесения предложений о том, как удовлетворять их особые потребности», провела консультации с соответствующими департаментами Организации Объединенных Наций, другими организациями общей системы и с сотрудниками на местах⁶¹. В представленном по результатам этой работы докладе были отмечены вопросы, представляющие общий интерес для беременных женщин в местах службы с трудными условиями⁶². Целевая группа высказала критические замечания в связи с отсутствием гибкости при предоставлении отпуска по беременности и родам, в частности в связи с тем, что он предоставляется на один фиксированный период времени и рассчитывается в неделях, а не в рабочих днях⁶³. Для того чтобы привести расчеты отпуска по беременности и родам в соответствие с другими видами политики в отношении отпусков и повысить гибкость использования отпуска по беременности и родам, целевая группа рекомендовала:

⁶⁰ МСЭ и ЮНИСЕФ сообщили о том, что придерживаются аналогичной политики.

⁶¹ Целевая группа была учреждена Генеральным секретарем в сентябре 2011 года. В ее состав вошли представители Медицинской службы, Структуры «ООН-женщины», ЮНИСЕФ, Управления людских ресурсов, ПРООН и Департамента полевой поддержки.

⁶² В своем докладе целевая группа определила место службы с трудными условиями в качестве «несемейного места службы или такого, в котором существует недостаточный доступ к услугам по охране здоровья матерей и новорожденных». Выявленные в докладе проблемные области включали относительное отсутствие гибкости в использовании отпуска по беременности и родам в отличие от предоставления отпуска для отца, отсутствие минимального стандарта дородового ухода, отсутствие последовательности в случае применения политики в особых случаях, таких как рождение близнецов, и разница в подходе к сотрудникам, набираемым на местной и международной основе.

⁶³ В правиле о персонале 6.3 отпуск по беременности и родам рассчитывается как 16-недельный календарный период, хотя в административной инструкции ST/AI/2005/2 изложены условия работы с неполным рабочим днем в течение дородового отпуска.

- а) отменить требование о том, чтобы отпуск по беременности и родам исчислялся одним непрерывным периодом;
- б) продлить период, в течение которого может быть взят отпуск по беременности и родам, до 12 месяцев после родов;
- с) принять поправку к соответствующим административным инструкциям, разъясняющую, что 16-недельный период составляет 80 рабочих дней⁶⁴.

5. Механизмы контроля

121. Механизмы контроля, такие как глобальные опросы сотрудников, опросы на этапе окончания службы и оценочные карточки по вопросам гендерного баланса, обеспечивают систематический охват и оценку организационной культуры и ее воздействия на положение женщин в системе Организации Объединенных Наций.

Глобальные опросы персонала

122. Согласно данным, имеющимся в докладе 2013 года о Плана действий по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, глобальные опросы персонала регулярно проводят лишь 15 учреждений, в то время как 2 сообщают о том, что планируют ввести такие механизмы. В 2013 году эти 17 учреждений составляли менее одной четверти (24 процента) учреждений, подотчетных в рамках Плана действий.

123. Регулярные опросы персонала в рамках всей организации представляют собой ценный инструмент для анализа проблем организационной культуры, которые подрывают или замедляют темпы достижения и обеспечения гендерного равенства. Среди прочего, опросы персонала обеспечивают сбор качественной информации об организационной культуре, опыте сотрудников, восприятии препятствий и благоприятствующих положениях в плане развития карьеры и продвижения по службе, балансе между работой и личной жизнью и использовании гибкого рабочего графика. Качественные и количественные данные по итогам опросов персонала актуальны также для обоснования или обновления гендерной политики в рамках учреждений. Например, в 2013 году ЮНЭЙДС использовала все результаты опроса персонала, проведенного в июле 2012 года, при подготовке своего Плана действий по гендерным вопросам. Положительные результаты, достигнутые ЮНЭЙДС с точки зрения представленности женщин на должностях уровня С-5 и должностях руководителей страновых отделений, могут также объясняться эффективным использованием результатов опроса.

⁶⁴ В настоящее время отпуск для отца в среднем рассматривается по аналогии с ежегодным отпуском и может быть взят на усмотрение отца в любое время в течение одного года после рождения ребенка. В своих рекомендациях целевая группа одинаково подходит к предоставлению отпуска для отца и отпуска по беременности и родам и предлагает разрешить матери с одобрения начальника брать отпуск по беременности и родам исходя из полного рабочего дня или половины дня, с тем чтобы она могла постепенно вернуться к работе, работать в дни, когда ее партнер берет отпуск для отца, и сохранить часть отпуска по беременности и родам на случай экстренных ситуаций, например когда новорожденному потребуется операция. Любая неиспользованная часть отпуска по беременности и родам будет списываться по истечении 12 месяцев после рождения ребенка.

124. Собеседования при прекращении службы также значительно облегчают понимание факторов, влияющих на удержание сотрудников и на их опыт в целом и целом. Очевидно, что показатели выхода в отставку женщин, работающих по годовым и более длительным контрактам (43,3 процента), выше, чем их общая представленность (41,8 процента), что указывает на проблемы, касающиеся удовлетворенности от работы и возможностей развития карьеры для женщин. Выявление главных причин ухода посредством собеседований при прекращении службы может помочь учреждениям добиться сокращения показателей выбытия персонала и расширения резерва квалифицированных кандидатов женского пола.

125. Хотя 21 из 30 учреждений сообщили об использовании собеседований при прекращении службы, только 11 рассматривали выводы по итогам таких собеседований на ежегодной или более частой основе, и только 9 проводили систематический учет и анализ результатов. Кроме того, лишь 10 ввели обязательные собеседования при прекращении службы. В случаях, когда собеседования при прекращении службы не были обязательными, большинство учреждений сообщали, что опросы увольняющихся сотрудников проводятся лишь иногда, три учреждения сообщили, что они не проводились никогда, и только два сообщили, что они проводились всегда. Если собеседования при прекращении службы не были проведены со всеми уходящими в отставку сотрудниками, их результаты могут использоваться только в качестве единичных, поскольку они отражают мнения сотрудников, которые самостоятельно приняли решение пройти собеседование при увольнении, что непременно снижает объективность результатов.

126. Учреждениям, в которых работает относительно небольшое число сотрудников, трудно обеспечить анонимность респондентов, что препятствует их готовности предоставить правдивые отзывы. Чтобы обеспечить конфиденциальность и получить более объективную информацию, 12 из 21 учреждения провели собеседования при прекращении службы в электронном виде, тогда как 5 учреждений провели личные беседы, а в 4 учреждениях использовались электронные опросные анкеты и проводились личные беседы.

127. В большинстве учреждений, использовавших собеседования при прекращении службы, эта практика была внедрена лишь в последние пять лет. В 2009 году КСР опубликовал проект анкеты для увольняющихся, который послужил образцом для многих учреждений. Адаптация анкеты к нуждам учреждения и обеспечение сбора значимых данных гендерного характера остаются проблематичными.

128. Учреждениям было предложено поделиться наиболее значительными с гендерной точки зрения результатами их анализа собеседований, проводившихся при прекращении службы, со Структурой «ООН-женщины». Почти во всех случаях результаты, представленные учреждениями, показали различия в причинах ухода и уровне удовлетворенности работой по признаку пола. Одно учреждение установило, что «равное число мужчин и женщин указало в качестве главной причины ухода семейные обстоятельства», но вместе с тем оно выявило также, что «женщины сообщили о более низком по сравнению с мужчинами уровне удовлетворенности в среднем по 43 из 50 показателей, использовавшихся в опросах при прекращении службы. Сферами с наиболее низкими средними показателями удовлетворенности, по сообщениям женщин, были:

возможности использования навыков/способностей, развитие личной карьеры, предоставленные возможности профессиональной подготовки и обучения и влияние работы на личную жизнь».

Оценочные карточки по вопросам гендерного баланса

129. Оценочные карточки служат для сбора данных, дезагрегированных по признаку пола, в целях отслеживания Организацией прогресса, в частности в деле обеспечения равенства мужчин и женщин. Они способствуют укреплению подотчетности путем использования данных в реальном масштабе времени, а также систематического отслеживания и раннего выявления негативных тенденций. Примеры их эффективного использования включают Секретариат Организации Объединенных Наций и ЮНЭЙДС:

а) оценочная карточка Секретариата включена в договоры, которые старшие руководители заключают с Генеральным секретарем, и ее данные отслеживаются в целях контроля за соблюдением. С 2010 года в оценочной карточке была поставлена цель улучшить представленность женщин на должностях старших сотрудников (С-5 и выше), сотрудников среднего звена (С-2–С-4) и сотрудников категории общего обслуживания, сократив на 50 процентов разрыв между нынешней представленностью женщин и целевым показателем, равным 50-процентной представленности. Получившийся в результате коэффициент применяется к вакансиям в конкретном учреждении; при этом ставится задача заполнять все вакансии согласно этому коэффициенту;

б) ЮНЭЙДС применил оценочную карточку по гендерному балансу в рамках информационно-пропагандистской деятельности, представив ее результаты с помощью инфографики, подготовленной и распространенной по случаю Международного женского дня, с тем чтобы повысить информированность о целевых показателях с помощью визуально привлекательной демонстрации данных.

130. Будучи ценным средством управления, применение гендерных оценочных карточек все же по-прежнему носит ограниченный характер: помимо Секретариата, ими пользуются всего лишь пять учреждений (ЮНЭЙДС, УВКБ, ЮНИСЕФ, БАПОР и ВПП). Четыре из этих пяти учреждений вносили в карточку данные в режиме реального времени. Пятое учреждение отслеживало свою оценочную карточку на ежемесячной основе.

IV. Выводы и рекомендации

A. Выводы

131. Организация Объединенных Наций, будучи главным механизмом по созданию международных норм, несет особую ответственность за то, чтобы подавать пример. Поэтому она должна занимать передовые позиции, демонстрируя собственную приверженность концепции гендерного равенства, за которое она выступает. Одним из важнейших элементов, который настоящий доклад призван обеспечить, являются контроль и отчетность в отношении тех успехов, которых система Организации Объединенных Наций добилась в деле достижения равного представительства полов,

предусмотренного в Пекинской декларации 1995 года и последовательно утверждаемого Генеральной Ассамблеей. В дополнение к настоящему докладу весьма эффективным средством оценки достигнутого прогресса стал новаторский План действий по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин; следует также воздать должное подразделениям системы Организации Объединенных Наций за принятие его в качестве средства оценки и самостоятельной отчетности о масштабах своих достижений.

132. Как явствует из выводов, содержащихся в настоящем докладе и предшествующих докладах за последнее десятилетие, темпы прогресса в достижении равного представительства полов в системе Организации Объединенных Наций не оправдали ожиданий. Цели, поставленные почти 20 лет назад в Пекинской декларации и с тех пор неоднократно одобренные Генеральной Ассамблеей, не реализуются в разумные сроки. Поэтому руководству системы надлежит сосредоточить внимание на тех препятствиях, которые по-прежнему встречаются на пути к обеспечению прогресса, и принять необходимые меры по исправлению положения.

133. В течение отчетного периода общая представленность женщин в системе Организации Объединенных Наций выросла на 0,9 процентных пункта, составив 41,8 процента. Кроме того, если проводить анализ в разбивке по классу должностей, то в 2013 году представленность женщин на должностях классов С-4–Д-2 достигла исторически рекордных уровней, хотя и по-прежнему была далека от достижения равного представительства полов: 40,5 процента на уровне С-4, 34,2 процента на уровне С-5, 32,4 процента на уровне Д-1 и 30,1 процента на уровне Д-2. В то же время представленность женщин на должностях класса С-3 (45,3 процента) и на неклассифицируемых должностях (26,7 процента) сократилась по сравнению с предыдущим отчетным периодом. Сокращение представленности на неклассифицируемом уровне на 3,3 процентных пункта снизило показатель общего увеличения за последние десять лет (2003–2013 годы) до всего 7,4 процентных пункта, или до 0,7 процентных пункта в год, что свидетельствует о том, что обратная зависимость между классом должности и представленностью женщин сохраняется.

134. Анализ системы Организации Объединенных Наций в целом за последнее десятилетие показал, что прогресс в достижении равного представительства полов в среднем был ниже оптимального ежегодного прироста в размере 0,5 процентных пункта. При таких темпах можно ожидать, что равное представительство будет достигнуто в системе Организации Объединенных Наций к 2028 году, что представляет собой недопустимо далекие сроки.

135. Что касается местонахождения, то женщины по-прежнему недопредставлены в периферийных местах службы на всех должностях категории специалистов и выше и по всем типам контрактов. Помимо структуры «ООН-женщины», ни одно из учреждений не достигло показателя в 50 процентов и выше по представленности женщин в периферийных местах службы, работающих по годичным и более длительным контрактам. Аналогично предыдущему отчетному периоду, 9 из 32 организаций (28,1 процента) достигли показателя представленности в 50 процентов и

выше для женщин, работающих в местах расположения штаб-квартир по годичным и более длительным контрактам⁶⁵. В то же время прогресс в области представленности женщин среди работающих по годичным и более длительным контрактам в периферийных местах службы был неравномерным: 11 учреждений сообщили о снижении и 11 — об увеличении доли женщин. Из 11 учреждений, в которых отмечался рост, 5 увеличили представленность женщин на 5 процентных пунктов или более⁶⁶. С точки зрения вида контрактов, в отличие от их представленности на должностях, соответствующих более надежным годичным и более длительным контрактам, женщины по-прежнему перепредставлены на должностях, которым соответствуют временные контракты. Полное отсутствие мужчин на должностях, соответствующих временным контрактам, в местах расположения штаб-квартир трех учреждений, а также их общая недопредставленность на должностях, заполняемых по временным контрактам, вызывают обеспокоенность на предмет того, что у мужчин имеется более легкий доступ к надежному трудоустройству, чем у женщин. Однако более высокая представленность женщин, работающих по временным контрактам, формирует резерв опытных кандидатов, из которого можно назначать женщин на регулярные контракты в соответствующие учреждения.

136. Зарегистрированная общая доля женщин в назначениях по годичным и более длительным контрактам составила 42,1 процента, как и в предыдущий отчетный период. Однако данные по назначениям, дезагрегированные по уровню должностей, указали на некоторые успехи. По сравнению с предыдущим отчетным периодом, меньшая доля женщин была назначена на более низкие должности уровней С-1–С-3 и более высокая — на должности уровней С-4–Д-2. На должностях уровня Д-1 было отмечено беспрецедентное увеличение продвижения женщин по службе — на 6,8 процентных пункта. По сути, на должностях старших уровней — от С-4 до Д-2 — отмечался рост, наиболее низким показателем которого было увеличение на 1,8 процентных пункта на уровне Д-2. Хотя в назначениях на уровне С-1–С-3 наблюдалось снижение доли женщин, этот показатель на уровнях С-1 и С-2 не падал ниже паритетного. На уровне неклассифицируемых должностей было зарегистрировано наибольшее сокращение назначения женщин (5,8 процентных пункта).

137. Что касается продвижения по службе, то многое еще предстоит сделать, особенно на высших руководящих уровнях (С-5–Д-2), где доля женщин, повышенных в должности в системе Организации Объединенных Наций, по-прежнему почти на 15 процентных пунктов ниже показателя достижения паритета. Отрадно отметить, что продвижение по службе на уровнях Д-1 и Д-2 в местах расположения штаб-квартир значительно возросло по сравнению с предыдущим отчетным периодом: на 13 процентных пунктов, а именно с 27,9 до 40,9 процента.

⁶⁵ Структура «ООН-женщины» (79,3 процента), ЮНЕСКО (55,8 процента), ЮНИСЕФ (54,9 процента), ПАОЗ (53,1 процента), ЮНФПА (52,7 процента), Международный Суд (51,7 процента), ПРООН (51,6 процента), УВКБ (51,0 процента) и ЮНЭЙДС (50,0 процента).

⁶⁶ МАГАТЭ, МСЭ, ЮНЭЙДС, ЮНИТАР и УООН.

138. В нынешний отчетный период на долю женщин приходилось 43,3 процента всех случаев прекращения службы сотрудников, работающих по годичным и более длительным контрактам, на всех уровнях и во всех местах службы. Кроме того, темпы выхода женщин в отставку были выше, чем их общая представленность (41,8 процента), что свидетельствует о наличии проблем с закреплением женщин на службе и развитием их карьеры. Важно отметить, что доля выходящих в отставку женщин, которые работали по годичным и более длительным контрактам, была обратно пропорциональна классу их должности. Наиболее значительный разрыв в уровне представленности мужчин и женщин проявился в степени выбытия женщин, которая была значительно выше в периферийных местах службы, нежели в местах расположения штаб-квартир.

139. Секретариат Организации Объединенных Наций является крупнейшим учреждением системы Организации Объединенных Наций — в нем занято 33 процента от общего числа ее сотрудников-специалистов (от С-1 до неклассифицируемых должностей). По состоянию на 31 декабря 2013 года женщины, работающие по годичным и более длительным контрактам, составляли 40,5 процента сотрудников Секретариата категории специалистов и выше, что на 1,3 процентных пункта больше по сравнению с предыдущим отчетным периодом. За двухлетний отчетный период представленность в Секретариате женщин на должностях от С-2 до Д-1 достигла своего наивысшего на данный момент показателя: С-2 (55,8 процента), С-3 (43,4 процента), С-4 (39,2 процента), С-5 (31,7 процента) и Д-1 (30,2 процента). На уровнях Д-1 и Д-2 было отмечено обнадеживающее увеличение доли женщин на 3 и 2 процентных пункта, соответственно. При этом на неклассифицируемых должностях этот показатель сократился на 2,8 процентных пункта и составил 24,6 процента.

140. По сравнению с остальными подразделениями системы Организации Объединенных Наций в Секретариате доля назначений и продвижения по службе женщин на всех уровнях была более низкой, за исключением самого низкого уровня должностей (С-1). Различия были максимальными на старших руководящих должностях (от С-5 до неклассифицируемых должностей), на которые в Секретариате пришлось в среднем на 8 процентных пунктов меньше назначений женщин на уровне С-5 и на 4 процентных пункта меньше их назначений на неклассифицированные должности; доля женщин в числе сотрудников, повышенных в должности, была ниже с разбросом от 7,6 процентных пункта на уровне С-5 до 5,7 процентных пункта на уровне Д-2 по сравнению со средним показателем в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. Что касается более позитивных изменений, то в Секретариате был зафиксирован более низкий уровень выхода женщин в отставку по сравнению с остальными подразделениями системы Организации Объединенных Наций (40,7 процента по сравнению с 43,3 процента).

141. Успехи в деле расширения представленности женщин были достигнуты и в миротворческой деятельности. По состоянию на сентябрь 2013 года в операциях по поддержанию мира участвовали в общей сложности 3557 женщин-миротворцев и 1603 женщины из числа гражданского компонента. По состоянию на январь 2014 года женщины составляли 29 процентов от 6800 международных гражданских служащих, задействованных

в миротворческих операциях и специальных политических миссиях. Это свидетельствует о значительном прогрессе, особенно если учесть, что в период с 1957 по 1989 год в составе военного и полицейского компонентов несли службу всего 20 женщин. Это наглядно свидетельствует о положительном воздействии неизменной политической воли и последовательной реализации целенаправленных мер на протяжении многих лет, эта полезная практика должна стать примером для подражания для других департаментов и управлений в системе Организации Объединенных Наций. Должного признания заслуживает также та важнейшая роль, которую сыграли в этом деле государства-члены, чья поддержка имела неоценимое значение для достижения полученных на сегодняшний день результатов в данной области.

142. Стратегии в области гендерного равенства являются ключевым фактором институциональных преобразований. Соответственно, первым показателем эффективности Плана действий по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин является разработка и внедрение соответствующих стратегий и связанных с ними мер. В этой связи Структура «ООН-женщины» настаивает на том, чтобы этому вопросу уделялось приоритетное внимание. Восемнадцать из 30 структур, опрошенных для целей настоящего доклада, сообщили о наличии у них стратегии обеспечения гендерного баланса, а еще четыре, самой крупной из которых является Секретариат, заявили о своем намерении разработать такую стратегию⁶⁷.

143. Для эффективного и устойчивого поощрения равной представленности женщин необходимы действенные оперативные и административные структуры, известные также как «гендерная архитектура». Результаты, достигнутые в этой области, являются менее вдохновляющими. Итоги исследования, проведенного для целей настоящего доклада, свидетельствуют о том, что системы координаторов по гендерным вопросам ослабляют такие факторы, как недостаточно высокое положение координаторов в административной иерархии (63 процента структур сообщили, что их координаторы занимают должности класса С-3 и ниже), а также недостаточная степень официального оформления их функций (только 13 структур сообщили о наличии письменного описания круга обязанностей координаторов, и 75 процентов координаторов заявили, что на исполнение своих обязанностей координаторов им отводится всего 20 или менее процентов их рабочего времени). Вместе с тем был достигнут прогресс в деле набора мужчин на должности координаторов по гендерным вопросам. Половина опрошенных структур сообщили о наличии в их составе мужчин-координаторов, и большинство структур заявили, что не имеют ничего против найма мужчин, и отметили положительный эффект их наличия.

144. Неоднократно подчеркивалась жизненно важная роль временных специальных мер, осуществляемых в соответствии с Конвенцией о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, как средства ускорения прогресса в деле значительного продвижения вперед в дости-

⁶⁷ МВЦООН, Секретариат Организации Объединенных Наций, ВПС и ВОЗ. Руководство МВЦООН осуществляется ВОЗ, поэтому МВЦООН будет придерживаться той же гендерной стратегии.

жении гендерного равенства. Отрадно, что признание их важности, судя по всему, растет и что 50 процентов опрошенных в ходе обследования структур определили «нехватку специальных мер для назначения и продвижения сотрудников по службе» как одно из трех основных препятствий на пути к равной представленности полов. По состоянию на июнь 2014 года 15 из 30 структур сообщили, что принимают специальные меры в интересах улучшения положения женщин, а еще 8 структур сообщили о своих планах по разработке и/или осуществлению таких мер.

145. Политика и практика в области расширения возможностей для карьерного роста в системе Организации Объединенных Наций остаются неоднозначными. Например, только 7 из 30 опрошенных структур заблаговременно планируют замену сотрудников в случае изменения штатного расписания или анализируют количество женщин в различных должностных категориях, которых им необходимо нанять в целях достижения гендерного баланса. Как отмечалось ранее, из-за своей неготовности воспользоваться открывающимися возможностями для продвижения женщин по службе, например посредством назначения их на должности, освобождаемые при выходе сотрудников на пенсию, большинство структур, скорее всего, упустят шанс для ускорения прогресса.

146. В ходе обследования респонденты в качестве одного из важнейших препятствий на пути достижения гендерного баланса указывали также на недостаточные возможности для карьерного роста персонала среднего уровня. В этом контексте лишь 4 из 26 структур, предоставляющих для своих сотрудников возможности для развития руководящих и управленческих навыков, создали программы подготовки специально для женщин, и только 9 структур сообщили об использовании программ наставничества — этого низкозатратного, неформального метода повышения уровня удовлетворенности выполняемой работой, мотивации и стремления к карьерному росту.

147. Следует высоко отметить то обстоятельство, что во всех 35 структурах, по их сообщениям, имеются стратегии, запрещающие дискриминацию и притеснение на рабочем месте. Однако сводные данные о масштабах притеснений и дискриминации на рабочем месте по всей Организации Объединенных Наций отсутствуют, поскольку не существует общесистемного механизма отчетности или отслеживания этих нарушений или претворения в жизнь соответствующей политики.

148. В большинстве опрошенных структур существует система отпусков по уходу за ребенком; однако имеются огромные различия в плане видов предоставляемых отпусков, особенно в том, что касается отпусков для приемных родителей. Правила в отношении отпуска в связи с усыновлением/удочерением варьируются: в одних структурах предоставляется 20 дней специального отпуска с полным сохранением содержания, в других — 8 недель с полным сохранением содержания согласно отдельному положению об отпуске в связи с усыновлением/удочерением.

149. Гибкость рабочих условий положительно сказывается на сохранении тех или иных должностей за женщинами, потому что она в большей степени позволяет обеспечивать баланс между трудовой деятельностью и личной жизнью, а также в силу того, что в отсутствие такой гибкости женщи-

ны с большей вероятностью будут ограничивать свое стремление к карьерному росту. Как показывают выводы, содержащиеся в настоящем докладе, гибкость рабочих условий выгодна и для мужчин. Гибкий график работы, несмотря на некоторое сужение возможностей его использования, получает все более широкое распространение и пользуется растущим признанием в системе Организации Объединенных Наций. Из 30 структур, участвовавших в обследовании Структуры «ООН-женщины», все, кроме трех (Международный Суд, ЮНЕСКО и ВПС), предлагают своим сотрудникам гибкие условия работы, а в девяти из них⁶⁸ имеются все четыре варианта гибких условий⁶⁹. Кроме того, по состоянию на 1 февраля 2013 года сотрудники всех департаментов Секретариата имели возможность использования гибких условий работы.

150. Механизмы контроля, такие как глобальные опросы сотрудников, собеседования на этапе окончания службы и оценочные карточки по вопросам гендерного баланса, крайне полезны для оценки организационной культуры и ее воздействия на положение женщин в системе Организации Объединенных Наций. Несмотря на это, менее четверти структур, представляющих свои доклады в рамках Плана действий по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин, проводят глобальные опросы сотрудников; только в 10 структурах, опрошенных для целей настоящего доклада, собеседования по окончании службы являются обязательными, и только 5 структур вне Секретариата используют оценочные карточки по вопросам гендерного баланса.

В. Рекомендации

151. Стабильного и существенного прогресса могут добиваться только те административные руководители и старшие должностные лица, которые уделяют первоочередное внимание улучшению положения женщин во всех подразделениях Организации Объединенных Наций. В этом контексте главной целью должно быть достижение гендерного баланса на всех уровнях в кратчайшие возможные сроки. Добиться этой цели можно только в том случае, если будут предприняты решительные усилия. Главам всех подразделений и старшим руководителям системы Организации Объединенных Наций, включая руководителей департаментов в Секретариате, следует рассматривать приведенные ниже рекомендации именно в этом ключе.

152. Залогом достижения значительных успехов в обеспечении представленности женщин являются разработка и осуществление гендерных стратегий на уровне каждой структуры. Разработать и внедрить подобные стратегии в приоритетном порядке должна каждая структура.

153. Особое внимание следует уделять принятию временных специальных мер в процессе отбора персонала для обеспечения подлинного равенства в обращении с мужчинами и женщинами, причем наиболее эффективными

⁶⁸ ЦМТ, ЮНЭЙДС, РКООНИК, ЮНФПА, Секретариат Организации Объединенных Наций, ЮНИСЕФ, ЮНОПС, Структура «ООН-женщины» и ВПП.

⁶⁹ Скользящий (гибкий) график работы, сжатый график, плановый перерыв в работе для прохождения длительного обучения и удаленная работа.

из таких мер являются обязательное включение женщин в краткие списки кандидатов; выбор в пользу женщин в случаях, когда не соблюдены требования по обеспечению равной представленности мужчин и женщин и когда квалификация и опыт женщин отвечают требованиям, предъявляемым к данной должности; предъявление старшим руководителям требования представлять письменное обоснование в случае выбора в пользу кандидатов-мужчин при назначении на должности тех уровней, на которых еще не обеспечена равная представленность мужчин и женщин; а также проведение регулярного обзора реестров на предмет сохранения в них квалифицированных кандидатов-женщин на длительный срок. Дополнительные меры должны включать проведение информационно-пропагандистских мероприятий в интересах набора квалифицированных женщин-кандидатов со стороны.

154. Следует также уделять приоритетное внимание удержанию квалифицированных кадров из числа женщин. Всем структурам следует претворять в жизнь целенаправленные стратегии по обеспечению продвижения женщин на должности классов С-3, С-5 и Д-2 с учетом того, что перевод на должности каждого из этих классов представляет собой серьезнейший карьерный порог на пути к гендерному паритету. Дополнительные рекомендуемые меры включают обязательной подготовки по гендерным вопросам для всех сотрудников, в том числе разработку специальных учебных программ для развития руководящих навыков, и определение конкретных процедур или исключений из существующих правил для удержания опытных сотрудников-женщин, особенно на должностях среднего уровня.

155. Всем структурам следует изучить возможность установления ежегодных целевых показателей и/или показателей темпов продвижения к паритету на каждом уровне категории специалистов и указать год, когда такой паритет может быть достигнут благодаря применению таких мер.

156. Всем структурам следует уделять первоочередное и особое внимание назначению координаторов по гендерным вопросам, занимающих должности надлежащего уровня и обладающих необходимыми полномочиями, излагать круг их обязанностей в письменном виде и выделять им необходимое время и финансовые ресурсы на цели непосредственного выполнения ими своих основных функций по обеспечению всестороннего учета гендерной проблематики и достижения гендерного равенства.

157. Всем структурам надлежит уделять особое внимание более активному осуществлению стратегий и мероприятий, направленных на обеспечение гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей, в том числе путем четкого определения сферы применения таких мер, применение системы обеспечения ответственности (или морального поощрения) за выполнение трудовых обязанностей и подготовки руководителей и сотрудников по вопросам эффективного осуществления соответствующих мер, в том числе необходимости поощрять доверие и предотвращать стигматизацию. Кроме того, данные о количестве запросов и принятых решений, показателях использования и удовлетворенности в отношении стратегий и практических мер по обеспечению гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей должны представляться с разбивкой по признаку

пола на всех этапах и дополняться качественными данными, собранными с помощью опросов персонала.

158. Всем структурам следует постоянно держать в поле зрения вопросы мобильности персонала, в особой степени затрагивающие сотрудников-женщин, с тем чтобы набирать и удерживать сотрудников-женщин как в штаб-квартирах, так и в периферийных отделениях.

159. Всем структурам следует уделять первоочередное внимание вопросам разработки, согласования и осуществления мер по предотвращению и преодолению проблемы домогательств в отношении сотрудников и злоупотребления служебным положением и выделять необходимые ресурсы на эти цели. В рамках всей системы необходимо на регулярной основе отслеживать подобные случаи и доводить информацию о результатах проделанной работы до всех структур в целях выявления нарушителей и обобщения накопленного опыта. Для координации подобных мер всем подразделениям следует консультироваться друг с другом при посредстве Структуры «ООН-женщины».

160. Проведение регулярных опросов персонала и собеседований на этапе прекращения службы является полезным инструментом для анализа факторов, влияющих на процессы набора и удержания кадров. Необходимо, чтобы эти меры носили обязательный характер и применялись на постоянной основе. Данные, полученные в процессе опросов персонала и собеседований на этапе прекращения службы, должны служить ориентиром при разработке стратегических документов, касающихся гендерного баланса.

161. Необходимо стандартизировать условия предоставления отпуска по уходу за ребенком для матерей и отцов и отпуска в связи с усыновлением/удочерением, с тем чтобы право на такой отпуск предоставлялось сотрудникам на равной основе. Кроме того, в соответствии с рекомендацией целевой группы по вопросам беременности необходимо исключить требование о том, чтобы отпуск по уходу за ребенком исчислялся как один непрерывный период.

162. Согласно соответствующим применимым процедурам, старшие руководители во всех структурах должны нести ответственность за выполнение своих обязанностей по осуществлению предусмотренных мер в целях выполнения поставленной задачи по обеспечению гендерного паритета в кратчайшие возможные сроки. Такие механизмы подотчетности крайне важны для обеспечения выполнения поставленных задач по достижению гендерного баланса и стабильного и прогнозируемого прогресса на пути к равной представленности женщин и мужчин.

163. Всем структурам следует уделять приоритетное внимание дальнейшему осуществлению Плана действий к установленному КСР сроку — 2017 году, особенно тех его положений, которые касаются гендерного паритета и организационной культуры. Кроме того, в рамках Плана действий структурам следует принимать, внедрять и отслеживать политику и стратегии обеспечения гендерного паритета, подразумевающие наличие четких целей, разумных сроков осуществления и механизмов контроля и подотчетности.

164. Руководителям всех структур предлагается обеспечить координацию своей деятельности по вопросам разработки и осуществления стратегий и мер по достижению гендерного паритета с деятельностью Структуры «ООН-женщины». Это позволит обеспечить последовательность стратегий и практики в системе Организации Объединенных Наций.

Приложение

Представленность мужчин и женщин среди сотрудников уровней от С-1 до некласифицируемых должностей, работающих по контрактам сроком на один год или более, во всех местах службы системы Организации Объединенных Наций с разбивкой по структурам по состоянию на 31 декабря 2009 года^a, 2011 года^b и 2013 года^c

Структура	С-1		С-2		С-3		С-4		С-5		Д-1		Д-2		Некласифицируемые должности		Итого		Всего		Процентная доля женщин				Изменение в процентах с 2011 по 2013 год
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	Декабрь 2013 года ^a	Декабрь 2013 года ^a	Декабрь 2013 года ^b	Декабрь 2013 года ^c	
	ФАО	13	7	78	126	199	175	378	163	253	80	52	6	19	9	11	1	1 003	567	1 570	36.1	35.2	31.8	0.9	
МАГАТЭ	5	4	46	53	215	113	350	123	254	48	27	4	9	4	6	1	912	350	1 262	27.7	24.5	22.9	3.3		
ИКАО			13	19	36	26	113	38	38	9	18	2	2	2	1	0	221	96	317	30.3	27.9	31.2	2.4		
Международный Суд			9	10	7	11	5	8	4	1	1	0	1	0	1	0	28	30	58	51.7	61.1	54.9	(9.4)		
КМГС			2	1	2	1	6	3	0	4	2	1	0	1			12	11	23	47.8	47.6	38.1	0.2		
МФСР	2	2	18	24	19	47	49	34	56	22	11	7	4	1	5	1	164	138	302	45.7	44.5	45.3	1.2		
МОТ	3	6	28	54	94	106	215	182	212	111	43	31	19	9	5	4	619	503	1 122	44.8	44.8	43.5	0.0		
ИМО			6	20	12	18	21	10	24	11	14	5	6	2	1	0	84	66	150	44.0	43.7	42.0	0.3		
ЦМТ	3	2	27	24	25	20	25	12	24	7	1	2					105	67	172	39.0	36.2	36.4	2.8		
МУЦ-МОТ	0	1	0	3	16	7	11	10	8	6	3	0	1	0			39	27	66	40.9	41.3	40.8	(0.4)		
МСЭ	0	4	20	25	77	46	58	42	62	15	14	2	8	1			239	135	374	36.1	34.6	31.8	1.4		
ПАОЗ	1	2	17	32	36	51	132	105	40	22	22	19	1	0	2	1	251	232	483	48.0	47.9	43.0	0.1		
Секретариат Организации Объединенных Наций	4	11	492	622	2 058	1 577	2 021	1 301	1 097	509	353	153	125	46	104	34	6 254	4 253	10 507	40.5	39.2	39.1	1.3		
«ООН-женщины»	0	1	3	38	15	58	20	62	17	68	5	15	1	5	1	2	62	249	311	80.1	85.3	0.0	(5.2)		
ЮНЭЙДС			3	7	26	28	51	64	75	58	33	13	5	4	2	1	195	175	370	47.3	45.0	46.7	2.3		
ПРООН	1	0	79	119	307	303	471	305	432	246	134	97	53	24	5	4	1 482	1 098	2 580	42.6	42.1	44.6	0.4		
ЮНЕСКО	11	11	82	116	150	172	137	122	88	52	38	17	13	10	7	6	526	506	1 032	49.0	51.4	48.6	(2.4)		

Структура	С-1		С-2		С-3		С-4		С-5		Д-1		Д-2		Неклассифицируемые должности		Итого		Всего		Процентная доля женщин				Изменение в процентах с 2011 по 2013 год
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	Декабрь 2013 года ^a	Декабрь 2013 года ^a	Декабрь 2013 года ^b	Декабрь 2013 года ^c			
РКООНИК	2	0	57	45	59	46	33	20	16	4	6	2	3	0	0	1	176	118	294	40.1	40.4	0.0	(0.2)		
ЮНФПА	1	0	17	34	56	56	95	80	103	89	32	32	9	5	1	2	314	298	612	48.7	51.2	51.2	(2.5)		
УВКБ			104	102	423	302	303	220	107	76	51	44	10	6	3	1	1 001	751	1 752	42.9	42.9	41.3	(0.1)		
ЮНИСЕФ	4	5	109	197	503	467	538	518	322	261	56	37	24	15	2	2	1 558	1 502	3 060	49.1	49.8	49.8	(0.8)		
ЮНИДО	1	0	11	12	37	27	50	18	55	16	26	9	2	0	1	0	183	82	265	30.9	29.6	27.7	1.3		
ЮНИТАР			4	5	6	8	2	1	9	4	2	2			0	1	23	21	44	47.7	54.4	47.9	(6.7)		
ОПФПООН			1	1	15	11	20	16	6	12	5	0	1	1	1	0	49	41	90	45.6	38.9	36.7	6.7		
ЮНОПС	0	1	30	34	135	45	102	37	59	19	31	2	6	2	2	0	365	140	505	27.7	28.9	29.8	(1.1)		
БАПОР			5	6	24	30	48	33	29	7	12	4	4	2	1	1	123	83	206	40.3	45.1	38.3	(4.8)		
КПСООН			0	1	4	1	4	1	3	1	1	1	1	0			13	5	18	27.8	35.0	0.0	(7.2)		
УООН			5	7	14	8	13	1	7	0	9	1	5	0	2	0	55	17	72	23.6	15.4	14.0	8.2		
ЮНВТО	0	2	3	3	6	8	4	5	5	3	2	0			4	0	24	21	45	46.7	42.2	37.5	4.4		
ВПС	1	1	5	4	26	13	18	4	9	2	3	3	3	0	2	0	67	27	94	28.7	26.0	24.5	2.7		
ВПП	2	1	69	85	304	191	179	145	146	88	66	33	26	10	5	2	797	555	1 352	41.1	40.9	40.9	0.2		
ВОЗ	4	8	33	54	142	172	401	299	412	218	156	50	29	9	11	4	1 188	814	2 002	40.7	39.4	38.3	1.2		
ВОИС			12	25	50	77	95	73	70	37	30	11	10	4	7	1	274	228	502	45.4	44.2	41.5	1.2		
ВМО			5	11	12	10	30	20	36	9	6	2	6	3	2	1	97	56	153	36.6	32.4	29.6	4.2		
Всего	58	69	1 393	1 919	5 110	4 231	5 998	4 075	4 078	2 115	1 265	607	406	175	195	71	18 503	13 262	31 765	41.8	41.0	39.9	0.8		

^a На основании данных, представленных 34 структурами.

^b На основании данных КСР (см. СЕВ/2012/HLСМ/16).

^c На основании данных КСР (см. СЕВ/2010/HLСМ/HR/24).