



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
27 July 2017
Russian
Original: English

Семьдесят вторая сессия

Пункт 29(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 [70/133](#) Генеральной Ассамблеи в настоящем докладе приводится информация о положении женщин в системе Организации Объединенных Наций за период с 1 января 2014 года по 31 декабря 2015 года. По сравнению с предыдущим отчетным периодом (1 января 2012 года — 31 декабря 2013 года) представленность женщин на должностях категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций увеличилась с 41,6 процента до 42,8 процента.

При этом обратная зависимость между классом должностей и процентной долей занимающих эти должности женщин сохраняется, и на должностях самого высокого уровня (неклассифицированные должности) представленность женщин самая низкая — 26,8 процента. Женщины шире всего представлены на должностях начального уровня, то есть на должностях классов С-1 и С-2, — и за время, прошедшее после предыдущего отчетного периода, на должностях этих классов зарегистрирован и наибольший рост: на 5 процентных пунктов и 1 процентный пункт соответственно. Представленность женщин на должностях класса С-3 оставалась на уровне 45 процентов; на должностях классов С-4 и С-5 увеличилась на 2 процентных пункта в каждом случае, а на должностях классов Д-1 и Д-2 увеличилась в обоих случаях на один процентный пункт, хотя в абсолютном выражении число женщин уменьшилось. Доля женщин на неклассифицированных должностях осталась на уровне 27 процентов, хотя фактическое число женщин незначительно увеличилось. В силу того, что в течение

* Переиздано по техническим причинам 24 августа 2017 года.

** [A/72/150](#).



2005—2015 годов показатели представленности женщин часто оставались неизменными или даже ухудшались, среднегодовое увеличение доли женщин на всех классах должностей категории специалистов и выше составило лишь 0,6 процентных пункта.

Для того чтобы преодолеть медленные и неравномерные темпы прогресса, которыми до сих пор характеризовался процесс осуществления, в настоящем докладе вынесены рекомендации относительно выдвижения руководителями структур на первый план соответствующих задач; повышения эффективности осуществления действующих стратегий руководителями старшего звена; принятия специальных мер; повышения качества деятельности по наблюдению и отчетности; развития карьеры и профессионального роста сотрудников, а также согласования гендерных стратегий. Для привлечения к работе, продвижения по службе и удержания в штате Организации Объединенных Наций женщин, обладающих необходимой квалификацией, жизненно важно создать соответствующие благоприятные условия и требуется обеспечить реализацию — с учетом гендерных аспектов — политики и практики, связанных с отбором персонала, обеспечением персонала возможностей для гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей и для продвижения по службе.

Содержание

	<i>Стр.</i>
Сокращения	4
I. Введение	6
А. Пекинская декларация и Платформа действий	6
В. Общесистемная стратегия обеспечения равного соотношения мужчин и женщин	7
II. Представленность женщин в системе Организации Объединенных Наций	8
А. Представленность в разбивке по классам должностей	8
В. Тенденции	11
С. Представленность в разбивке по месту службы	12
D. Старшее руководство на местах	13
Е. Представленность в разбивке по структурам	14
III. Карьерный цикл: представленность женщин на должностях категории специалистов и выше при отборе, назначении, продвижении по службе и увольнении сотрудников за период с 1 января 2014 года по 31 декабря 2015 года	16
А. Отбор кадров	16
В. Назначения	22
С. Продвижения по службе	23
D. Увольнения	24
IV. Культура организации	25
А. Развитие потенциала и неосознанная предвзятость	25
В. Сбалансированное сочетание трудовой деятельности и семейной жизни	26
С. Кодексы поведения: политика в отношении дискриминации, притеснений и злоупотреблений	29
V. Выводы и рекомендации	29
А. Выводы	29
В. Рекомендации	32

Приложение

Представленность мужчин и женщин среди сотрудников, работавших на должностях с класса С-1 до неклассифицированных должностей по постоянным/непрерывным/срочным контрактам во всех местах службы системы Организации Объединенных Наций, с разбивкой по структурам, по состоянию на 31 декабря 2015 года	37
---	----

Сокращения

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
МОМ	Международная организация по миграции
ЦМТ	Центр по международной торговле
МУЦ-МОТ	Международный учебный центр Международной организации труда
МСЭ	Международный союз электросвязи
УВКПЧ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека
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	Рамочная конвенция Организации Объединенных Наций об изменении климата
ЮНФПА	Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения
УВКБ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев
МВЦООН	Международный вычислительный центр Организации Объединенных Наций
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций
ЮНИДО	Организация Объединенных Наций по промышленному развитию
ЮНИТАР	Учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций
ОПФПООН	Объединенный пенсионный фонд персонала 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

Структура «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

I. Введение

1. Во исполнение резолюции 70/133 Генеральной Ассамблеи¹ в настоящем докладе о положении женщин приводится статистический анализ представленности женщин во всех 35 структурах, входящих в Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций, за период с 1 января 2014 года по 31 декабря 2015 года². От Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структура «ООН-женщины») получены — в разбивке по уровням должностей, подразделениям и местам службы — дополнительные данные о представленности, назначениях, продвижении по службе и увольнениях женщин. Эти данные содержатся в веб-приложениях к веб-сайту Структуры «ООН-женщины» (см. www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/women-in-the-united-nations/reports-and-monitoring).

2. Наряду с этим в докладе приведены информация, собранная в ходе двухгодичного обследования³, посвященного гендерной политике и практике организаций системы Организации Объединенных Наций, а также их ежегодные доклады о практической реализации системы подотчетности в деле всестороннего учета гендерной проблематики — Общесистемного плана действий по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

3. С момента своего создания в 2010 году Структура «ООН-женщины», выполняя свои общесистемные и межведомственные функции, занимается мобилизацией усилий в целях обеспечения равной представленности женщин, в том числе посредством реализации Общесистемного плана действий по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Тем не менее, сегодня, спустя более двух десятилетий после состоявшейся в 1995 году четвертой Всемирной конференции по положению женщин, Организация Объединенных Наций продолжает сталкиваться с серьезными проблемами на пути к достижению гендерного паритета.

A. Пекинская декларация и Платформа действий

4. В Пекинской декларации и платформе действий была поставлена цель обеспечить равную представленность женщин и мужчин на должностях сотрудников категории специалистов и выше. В соответствии с пунктом 193(с) Платформы действий от Организации Объединенных Наций требовалось обеспечить дальнейший сбор и распространение количественных и качественных данных об участии мужчин и женщин в принятии решений и анализ их дифференцированного воздействия на этот процесс и контроль за ходом достижения поставленной Генеральным секретарем цели, предусматривающей, чтобы к 2000 году женщины занимали 50 процентов управленческих и руководящих должностей.

¹ За время, прошедшее между принятием резолюций 69/151 и 70/133, цикл представления отчетности был изменен с целью синхронизировать его с резолюцией.

² Самыми последними данными по всей системе Организации Объединенных Наций являются данные по состоянию на 31 декабря 2015 года. При наличии использовались более свежие данные, что было сделано в случае Департамента операций по поддержанию мира, Департамента полевой поддержки и координаторов-резидентов.

³ В 2016 году Структура «ООН-женщины» провела обследование 35 структур системы Организации Объединенных Наций, о которых речь идет в настоящем докладе, и получила 27 ответов.

5. Затем Генеральная Ассамблея приняла резолюцию 50/164, в которой была поставлена цель обеспечить равную представленность мужчин и женщин в рамках Организации Объединенных Наций на всех уровнях, в первую очередь на управленческих и руководящих должностях. Важно отметить, что просьба Ассамблеи увеличить представленность женщин на должностях высокого уровня прозвучала еще в 1970 году и в резолюции 25/2715.

В. Общесистемная стратегия обеспечения равного соотношения мужчин и женщин

6. О своем решительном намерении добиться гендерного паритета в рамках всей Организации задолго до наступления 2030 года Генеральный секретарь говорил неоднократно, в том числе в своем программном заявлении, в котором заявил, что Организация Объединенных Наций должна находиться в авангарде усилий мирового сообщества, направленных на достижение гендерного равенства. На открытии шестидесят первой сессии Комиссии по положению женщин в марте 2017 года он заявил:

Нам нужно изменить культуру во всем мире и в нашей Организации Объединенных Наций. Женщины во всем мире должны быть признаны равными, и их положение необходимо улучшать именно на этой основе. Нам нужны не только цели — нам нужны действия, целевые и контрольные показатели для оценки того, что мы делаем. А для Организации Объединенных Наций равенство мужчин и женщин — это не только вопрос кадровых ресурсов. Это принцип всей нашей деятельности.

7. Для того чтобы воплотить это намерение в жизнь, Генеральный секретарь создал Целевую группу по гендерному паритету и гендерному равенству в системе Организации Объединенных Наций в составе представителей почти 40 структур Организации Объединенных Наций. Целевая группа разработала соответствующую «дорожную карту» — программу действий, в которой акцент сделан на целевые показатели и подотчетность, специальные меры, обстановку на местах и в районах ответственности миссий, назначение старших должностных лиц и создание благоприятных условий для работы. В процессе работы над ней проводились консультации и брифинги с участием основных заинтересованных сторон, включая Группу старших руководителей, Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций, советы персонала Организации Объединенных Наций, Сеть по вопросам людских ресурсов, представителей старшего руководства и персонала.

II. Представленность женщин в системе Организации Объединенных Наций⁴

A. Представленность в разбивке по классам должностей

Таблица 1

Соотношение в системе Организации Объединенных Наций мужчин и женщин, имеющих постоянные, непрерывные или срочные контракты, во всех местах службы по состоянию на 31 декабря 2015 года

	<i>Мужчины</i>	<i>Женщины</i>	<i>Доля женщин (в процентах)</i>
Неклассифицированные должности ^a	221	81	26,8
Итого	221	81	26,8
Д-2	380	169	30,8
Д-1	1 138	573	33,5
Итого	1 518	742	32,8
С-6/С-7 ^b	139	56	28,7
С-5	4 046	2 281	36,1
С-4	6 070	4 363	41,8
С-3	5 288	4 407	45,5
С-2	1 464	1 984	57,5
С-1	61	95	60,9
Итого	17 068	13 186	43,6
НСС-Е	1	1	50,0
НСС-Д	189	146	43,6
НСС-С	1 616	1 310	44,8
НСС-В	2 425	1 762	42,1
НСС-А	1 133	990	46,6
Итого	5 364	4 209	44,0
ПС-7	27	0	0,0
ПС-6	315	71	18,4
ПС-5	1 097	466	29,8
ПС-4	1 350	518	27,7
ПС-3	39	18	31,6
Итого	2 828	1 073	27,5
СО-7	3	0	0,0
СО-6	6	1	14,3

⁴ При подготовке данных, представленных в докладе «Положение женщин в системе Организации Объединенных Наций», опубликованном в декабре 2015 года Структурой «ООН-женщины» (имеется по адресу: www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2016/12/status-of-women-in-the-united-nations-system), за основу были взяты сотрудники, работающие по годичным и более длительным контрактам, а в настоящем докладе представлены данные о сотрудниках, работающих по срочным, постоянным и непрерывным контрактам.

	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)
СО-5	15	2	11,8
СО-4	20	3	13,0
СО-3	90	13	12,6
СО-2	115	25	17,9
Итого	249	44	15,0
Р-8	2	0	0,0
Р-7	10	0	0,0
Р-6	17	1	5,6
Р-5	36	0	0,0
Р-4	17	0	0,0
Р-3	5	0	0,0
Р-2	4	0	0,0
Итого	91	1	1,1
О-7	1 475	2 141	59,2
О-6	4 021	6 436	61,5
О-5	4 496	6 828	60,3
О-4	5 006	3 621	42,0
О-3	4 451	836	15,8
О-2	4 053	208	4,9
О-1	129	44	25,4
Итого	23 631	20 114	46,0
ПИЯ-1	8	23	74,2
Итого	8	23	74,2
ПОИ-3	0	1	100,0
ПОИ-2	2	7	77,8
Итого	3	8	72,7
Всего	50 981	39 481	43,6

Сокращения: Д — директор; ПС — категория полевой службы; О — категория общего обслуживания; ПИЯ — преподаватель иностранных языков; НСС — национальный сотрудник-специалист; С — категория специалистов; ПОИ — помощник по общественной информации; СО — служба охраны; Р — категория рабочих.

^a Категория «неклассифицированные должности» охватывает все классы должностей выше Д-2, включая должности помощника Генерального секретаря, Генерального директора, заместителя Генерального директора, помощника Генерального директора, заместителя Генерального секретаря и Генерального секретаря.

^b Классы должностей С-6 и С-7 используются в ПАОЗ, ПРООН, ЮНОПС и ВОЗ. Классы С-6 и С-7 эквивалентны Д-1 и Д-2 соответственно.

8. Как показано в таблице 1, по состоянию на 31 декабря 2015 года в системе Организации Объединенных Наций доля женщин, работающих по срочным, постоянным или непрерывным контрактам, во всех местах службы и на всех уровнях составила 43,6 процента, а в категории специалистов и выше — 42,8 процента. Представленность женщин по-прежнему находится в обратной зависимости с повышением класса должности, и самая низкая доля женщин — 26,8 процента — наблюдается на неклассифицированных должностях, должностях самого высокого уровня. Лишь на должностях классов С-1 и С-2 доля женщин составляет 50 процентов или более.

9. Если говорить в абсолютном выражении, то для достижения гендерного равенства на всех уровнях необходимо незначительно — относительно общей численности персонала системы Организации Объединенных Наций — увеличить число женщин, занимающих должности соответствующего класса: для достижения паритета в классе С-3 женщинам фактически потребуется занять 441 должность; в классе С-4 — 854 должности; в классе С-5 — 883 должности; в классе Д-1 — 283 должности и в классе Д-2 — 106 должностей. По состоянию на 31 декабря 2015 года число женщин на неклассифицированных должностях было на 70 меньше, чем требуется для достижения гендерного паритета на таких должностях.

10. Хотя женщины недостаточно представлены вне мест расположения штаб-квартир, на должностях национальных сотрудников-специалистов каждого уровня разница в показателях представленности, свидетельствующая об отсутствии гендерного паритета, составляет 8 процентных пунктов. Женщины, имеющие опыт работы в полевых условиях, представляют собой резерв квалифицированных кандидатов для набора на международной основе на должности категории специалистов.

11. При этом в категории полевой службы представленность женщин самая низкая (27,5 процента) в силу того, что сотрудники, работающие на должностях категории полевой службы преимущественно занимаются техническими и материально-техническими вопросами. Тем не менее, вселяет оптимизм то обстоятельство, что число женщин, поступающих на работу в этой сфере, увеличивается, а признание женщин как перспективного кадрового компонента этой отрасли растет⁵.

12. Усилия в целях достижения гендерного равенства были ориентированы в первую очередь на женщин, работающих на должностях категории специалистов и выше, при этом зачастую оставался без внимания факт недостаточной представленности женщин на более низких уровнях обслуживания. Женщины составляют 60,6 процента сотрудников, работающих на должностях самых высоких разрядов в категории общего обслуживания (О-5–О-7), и 46 процентов от общего числа сотрудников категории общего обслуживания (О-1–О-7).

⁵ Институт дипломированных специалистов в области логистики и транспорта в 2013 году приступил к осуществлению инициативы, призванной активнее привлекать женщин на работу в области материально-технического обеспечения и транспорта и способствовать их профессиональному росту в этой сфере. К июню 2014 года инициатива насчитывала более 1600 членов в 14 странах.

В. Тенденции

Таблица 2

Представленность женщин на должностях категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций с 2005 года по 2015 год^a

Год	C-1			C-2			C-3			C-4			C-5			Д-1			Д-2			Неклассифицированные должности			Всего		
	М	Ж	Ж(%)	М	Ж	Ж(%)	М	Ж	Ж(%)	М	Ж	Ж(%)	М	Ж	Ж(%)	М	Ж	Ж(%)	М	Ж	Ж(%)	М	Ж	Ж(%)	М	Ж	Ж(%)
2005	103	141	58%	1 349	1 676	55%	3 331	2 532	43%	4 596	2 404	34%	3 686	1 484	29%	1 266	430	25%	405	123	23%	172	47	21%	14 908	8 837	37,2%
2006	66	89	57%	1 342	1 770	57%	3 699	2 775	43%	4 783	2 554	35%	3 704	1 521	29%	1 249	430	26%	390	119	23%	172	45	21%	15 405	9 303	37,7%
2007	71	81	53%	1 407	1 742	55%	3 874	2 881	43%	4 962	2 774	36%	3 708	1 575	30%	1 260	473	27%	404	122	23%	172	56	25%	15 858	9 704	38,0%
2008	59	67	53%	1 363	1 690	55%	3 869	3 058	44%	5 155	2 949	36%	3 792	1 727	31%	1 262	509	29%	423	147	26%	186	60	24%	16 109	10 207	38,8%
2009	68	80	54%	1 473	1 975	57%	4 347	3 531	45%	5 528	3 331	38%	3 979	1 843	32%	1 319	534	29%	427	155	27%	180	65	27%	17 321	11 514	39,9%
2010	51	77	60%	1 467	1 968	57%	4 630	3 805	45%	5 731	3 569	38%	4 040	1 879	32%	1 296	561	30%	417	144	26%	177	79	31%	17 809	12 082	40,4%
2011	48	75	61%	1 477	1 965	57%	4 816	4 027	46%	5 947	3 805	39%	4 125	2 004	33%	1 295	565	30%	430	158	27%	182	78	30%	18 320	12 677	40,9%
2012	43	75	64%	1 418	1 902	57%	4 986	4 185	46%	6 021	3 975	40%	4 123	2 095	34%	1 304	594	31%	423	167	28%	194	78	29%	18 512	13 071	41,4%
2013	58	71	55%	1 417	1 917	57%	5 208	4 270	45%	6 029	4 092	40%	4 114	2 116	34%	1 268	606	32%	405	174	30%	194	72	27%	18 693	13 318	41,6%
2014	63	92	59%	1 449	1 943	57%	5 243	4 275	45%	6 090	4 164	41%	4 087	2 215	35%	1 244	611	33%	394	174	31%	198	76	28%	18 768	13 550	41,9%
2015	61	95	61%	1 464	1 984	58%	5 288	4 407	45%	6 070	4 363	42%	4 046	2 281	36%	1 138	573	33%	380	169	31%	221	81	27%	18 668	13 953	42,8%

^a Данные за период с 2005 по 2014 год взяты из ежегодных отчетов по кадровой статистике Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (имеются по адресу: www.unsceb.org/content/un-system-human-resources-statistics-reports) и охватывают сотрудников, работающих по годичным и более длительным контрактам. Данные за 2015 год были предоставлены организациями системы Организации Объединенных Наций и охватывают сотрудников, работающих по постоянным, непрерывным или срочным контрактам.

13. Как следует из таблицы 2, в силу того, что в период 2005–2015 годов показатели представленности женщин часто оставались неизменными или даже ухудшались, среднегодовое увеличение доли женщин по всем классам должностей категории специалистов и выше составило всего лишь 0,6 процентных пункта. Показатель представленности женщин на самом высоком уровне (неклассифицированные должности) в 2015 году был меньше (26,8 процента), чем в 2010 году (30,9 процента). Однако, несмотря на случаи ухудшения показателей, на должностях класса С-4 и выше достигнут наибольший среднегодовой прирост, составивший от 0,6 до 0,8 процентных пункта в каждом случае. В то же время среднегодовой показатель роста доли женщин в классе С-3 увеличился на 0,2 процентных пункта. Если на уровне должностей класса С-3 в 2005 году до достижения гендерного баланса не хватало 7 процентных пунктов, то на протяжении всего периода доля женщин составляла от 43 до 46 процентов. Как показывают тенденции на уровне должностей класса С-3, по мере приближения к паритету прогресс может замедлиться и необходимо активизировать усилия, чтобы окончательно преодолеть существующий разрыв.

С. Представленность в разбивке по месту службы

Таблица 3

Представленность женщин на должностях категории специалистов и выше, работавших по постоянным, непрерывным или срочным контрактам, по состоянию на 31 декабря 2015 года

Уровень	Штаб-квартиры			Прочие места службы			Всего		
	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)
Неклассифицированные должности	153	59	27,8	68	22	24,4	221	81	26,8
Итого	153	59	27,8	68	22	24,4	221	81	26,8
Д-2	241	113	31,9	139	56	28,7	380	169	30,8
Д-1	581	301	34,1	557	272	32,8	1 138	573	33,5
Итого	822	414	33,5	696	328	32,0	1518	742	32,8
С-5	2 082	1 242	37,4	1 964	1 039	34,6	4 046	2 281	36,1
С-4	2 867	2 476	46,3	3 203	1 887	37,1	6 070	4 363	41,8
С-3	2 221	2 467	52,6	3 067	1 940	38,7	5 288	4 407	45,5
С-2	708	1 143	61,8	756	841	52,7	1 464	1 984	57,5
С-1	36	67	65,0	25	28	52,8	61	95	60,9
Итого	7 801	7 286	48,3	8 905	5 676	38,9	16 706	12 962	43,7
Всего	8 889	7 868	47,0	9 779	6 085	38,4	18 668	13 953	42,8

14. Различия между штаб-квартирами и местами службы вне расположения штаб-квартир особенно заметны на должностях классов С-3 и С-4 (таблица 3) и свидетельствуют о том, что женщины не получают надлежащей поддержки в середине карьеры, ощущают на себе негативные последствия требований в отношении мобильности и, по всей вероятности, работают на должностях этих классов как раз в период воспитания детей, когда необходим доступ к образовательным и медицинским ресурсам. Сложности, существующие на этих ключевых уровнях вне мест расположения штаб-квартир, в целом препятствуют

продвижению женщин на руководящие должности, поскольку для заполнения должностей класса С-5 и выше нередко требуется наличие опыта работы в полевых условиях.

D. Старшее руководство на местах

1. Координаторы-резиденты

Таблица 4

Соотношение мужчин и женщин среди координаторов-резидентов в разбивке по регионам по состоянию на декабрь 2014, 2015 и 2016 годов

Регион	Декабрь 2014 года			Декабрь 2015 года			Декабрь 2016 года			Разница 2014–2016 годы (в процентах)
	Женщины	Мужчины	Доля женщин (в процентах)	Женщины	Мужчины	Доля женщин (в процентах)	Женщины	Мужчины	Доля женщин (в процентах)	
Государства Африки	18	24	42,9	20	20	50,0	22	23	48,9	6,0
Арабские государства	4	12	25,0	6	10	37,5	4	9	30,8	5,8
Государства Азии и Тихого океана	11	11	50,0	10	13	43,5	9	12	42,9	(7,1)
Государства Восточной и Центральной Азии	5	12	29,4	6	12	33,3	7	10	41,2	11,8
Государства Латинской Америки и Карибского бассейна	10	13	43,5	9	12	42,9	9	14	39,1	(4,3)
Всего	48	72	40,0	51	67	43,2	51	68	42,9	2,9

Источник: Группа Организации Объединенных Наций по вопросам развития

15. Представленность женщин на должностях координаторов-резидентов увеличилась в период с декабря 2014 года по декабрь 2016 года в трех из пяти регионов (таблица 4). В Африканском регионе в 2015 году и в Азиатско-Тихоокеанском регионе в 2014 году была достигнута равная представленность; по состоянию на декабрь 2016 года, однако, гендерный паритет среди координаторов-резидентов не был обеспечен ни в одном регионе. Всего за этот период появилось 3 новых координатора-резидента женщины, в результате чего их доля увеличилась на 2,9 процентных пункта.

16. При обсуждении вопроса об обеспечении гендерного и географического разнообразия соответствующие задачи часто рассматриваются как взаимоисключающие. Во всех случаях, когда это возможно, эти задачи следует увязывать друг с другом, с тем чтобы максимально увеличить объем ресурсов и добиться максимальной отдачи. Например, для того чтобы сделать более разнообразным состав координаторов-резидентов и решить проблему недостаточной представленности координаторов-резидентов из арабских государств (4 процента), и особенно арабских женщин, коллективом сотрудников Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития, занимающихся арабскими государствами, государствами Ближнего Востока и Северной Африки, была создана тематическая группа по вопросам женщин, являющихся координаторами-резидентами, и руководства страновых групп, призванная повысить руководящую роль женщин в регионе и уделять особое внимание персоналу из арабских государств.

17. В июле 2016 года Руководящая рабочая группа Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития учредила межучрежденческую целевую группу по проблеме разнообразия, которой поручено содействовать обес-

печению более разнообразного состава координаторов-резидентов, а также выявлять и готовить резерв квалифицированных кандидатов для работы на руководящих должностях в странах. Одним из препятствий на этом пути было названо то, что очень немного женщин, работающих на должностях классов С-5 и Д-1, имеют необходимый опыт работы в полевых условиях, и эта ситуация усугубляется тем, что некоторые организации позволяют подавать заявки в Центр по оценке кандидатов на должности координаторов-резидентов лишь сотрудникам, занимающим должности класса Д-1.

2. Высшее руководство в Департаменте операций по поддержанию мира и Департаменте полевой поддержки

18. По состоянию на 31 декабря 2016 года в числе 13 заместителей специальных представителей Генерального секретаря было 2 женщины (14,4 процента), а из 9 специальных представителей Генерального секретаря женщин было 4 (44,4 процента). В период с 31 декабря 2014 года по 31 декабря 2016 года число женщин, являющихся специальными представителями, уменьшилось на два человека, но одновременно на два человека увеличилось число женщин, занимающих должности уровня заместителя специального представителя. Таким образом, в течение рассматриваемого периода число женщин на старших руководящих должностях не изменилось, но имело место снижение уровня должностей.

19. В феврале 2017 года Секретариат Организации Объединенных Наций обратился ко всем государствам-членам с призывом выдвигать кандидатов-женщин на должности специальных представителей и заместителей специальных представителей. Для того, чтобы содействовать выдвижению кандидатур, в социальных сетях была организована кампания, посвященная женщинам, работающим на высоких руководящих должностях, и проводилась целенаправленная информационно-пропагандистская работа с правительствами и региональными организациями. Сто двадцать шесть стран выдвинули своих кандидатов, из которых 41 процент составляли женщины. Для проверки и рассмотрения кандидатур было предложено создать междепартаментскую и межучрежденческую группу.

Е. Представленность в разбивке по структурам

Таблица 5

Представленность женщин на должностях категории специалистов и выше, работавших по постоянным, непрерывным или срочным контрактам, в разбивке по структурам, по состоянию на 31 декабря 2015 года⁶

Доля женщин на должностях категории специалистов и выше (в процентах)	Число учреждений Учреждения (доля женщин — в процентах)
≥ 50 процентов	5 Структура «ООН-женщины» (78,9), МС (56,1), ЮНЭЙДС (50,8), ЮНЕСКО (50,6), ЮНВТО (50,0)
40–49 процентов	17 ЮНФПА (49,6), ЮНИСЕФ (49,3), ПАОЗ (48,2), МФСР (46,8), ОПФПООН (45,4), ВОИС (45,4), МОТ (45,0), ПРООН (44,4), УВКБ (44,0), ИМО (43,8), МУЦ-МОТ (43,5), ВОЗ (43,5), КМГС (42,9), БАПОР (42,4), ВПП (41,6), Секретариат Организации Объединенных Наций (41,1), КПООН (40,0)

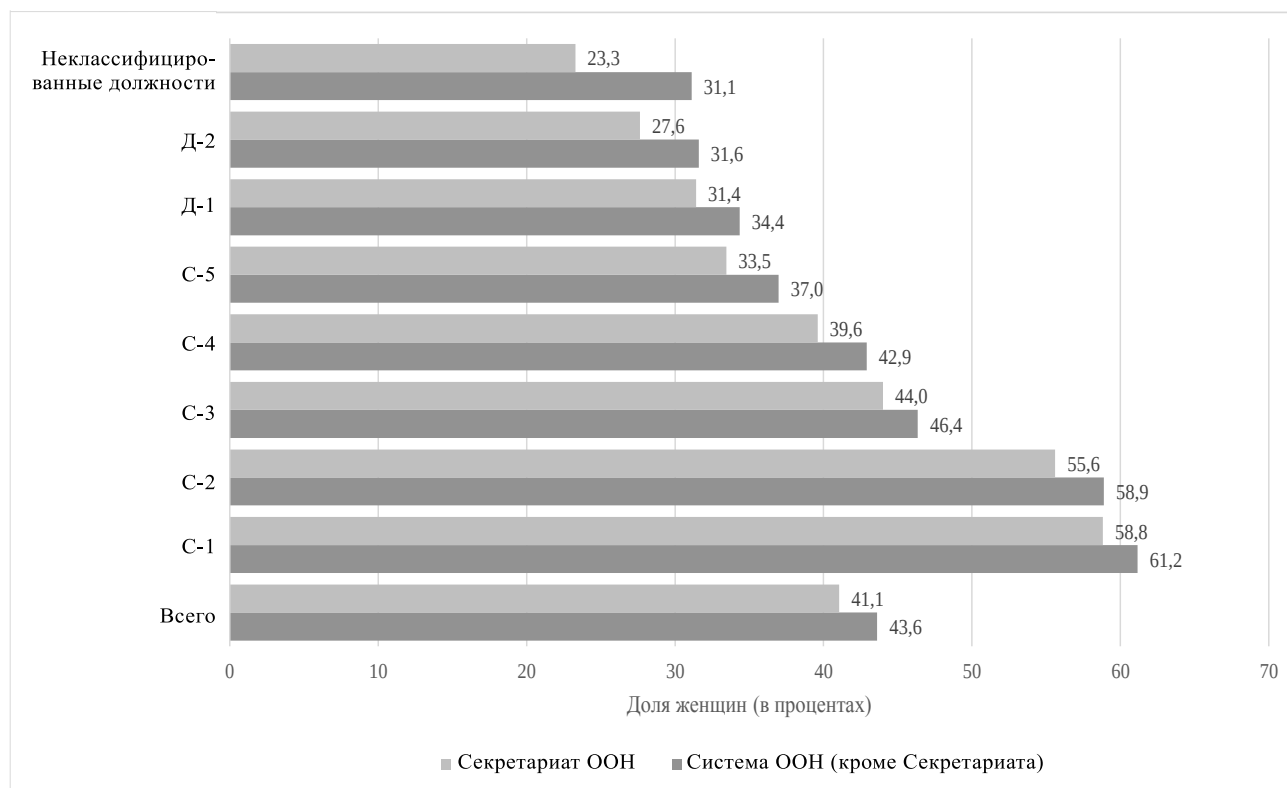
⁶ См. веб-приложения в разбивке по местам службы, классам должностей и учреждениям.

Доля женщин на должностях категории специалистов и выше (в процентах)	Число учреж- дений Учреждения (доля женщин — в процентах)
<40 процентов	13 ЦМТ (39,9), РКООНИК (39,2), МСЭ (38,1), ВМО (37,8), ФАО (37,4), ЮНИТАР (35,5), ЮНОПС (34,8), ЮНИДО (32,7), ВПС (31,5), ИКАО (30,3), МАГАТЭ (29,0), УООН (26,4), МВЦООН (18,8)

20. Как показано в таблице 5, в пяти структурах показатель представленности женщин среди всех сотрудников категории специалистов и выше составляет 50 процентов или более. Однако в большинстве структур (49 процентов) до достижения гендерного баланса не хватает до 10 процентных пунктов (таблица 5). В структурах, специализирующихся на технических областях, где традиционно работают главным образом мужчины (такие как авиация, атомная энергетика, информационные технологии и материально-техническое обеспечение), требуется добиться значительно большего прогресса. Для выполнения этой задачи организации, включая Международное агентство по атомной энергии (МАГАТЭ), активно вкладывают средства в получение девочками научно-технического, инженерного и математического образования и разрабатывают подходы для обеспечения охвата женщин.

Диаграмма I

Сопоставление представленности женщин в системе Организации Объединенных Наций и Секретариате Организации Объединенных Наций на должностях категории специалистов и выше, работавших по постоянным, непрерывным или срочным контрактам, во всех местах службы по состоянию на 31 декабря 2015 года



21. Секретариат Организации Объединенных Наций, на долю которого приходится треть всех кадровых ресурсов Организации Объединенных Наций, существенно влияет на прогресс в деле достижения гендерного паритета в рамках системы в целом. Как видно из диаграммы I, представленность женщин в Секретариате на всех уровнях ниже, чем во всей остальной системе Организации Объединенных Наций, особенно на самом высоком уровне (неклассифицированные должности), где доля женщин меньше на 7,8 процентных пункта. Больше всего женщин на неклассифицированных должностях в Секретариате было в 2011 году — 34 женщины, при этом на соответствующих должностях на тот момент работало 90 мужчин. По прошествии четырех лет число женщин по-прежнему составляет 34, а число мужчин увеличилось до 112, в результате чего общая доля женщин уменьшилась с 27 до 23 процентов. Доля женщин на должностях класса Д-2 составила в 2015 году 28 процентов, вновь достигнув уровня десятилетней давности; за прошедшее время соответствующие показатели периодически снижались, и в 2007 году представленность женщин составила всего лишь 21 процент.

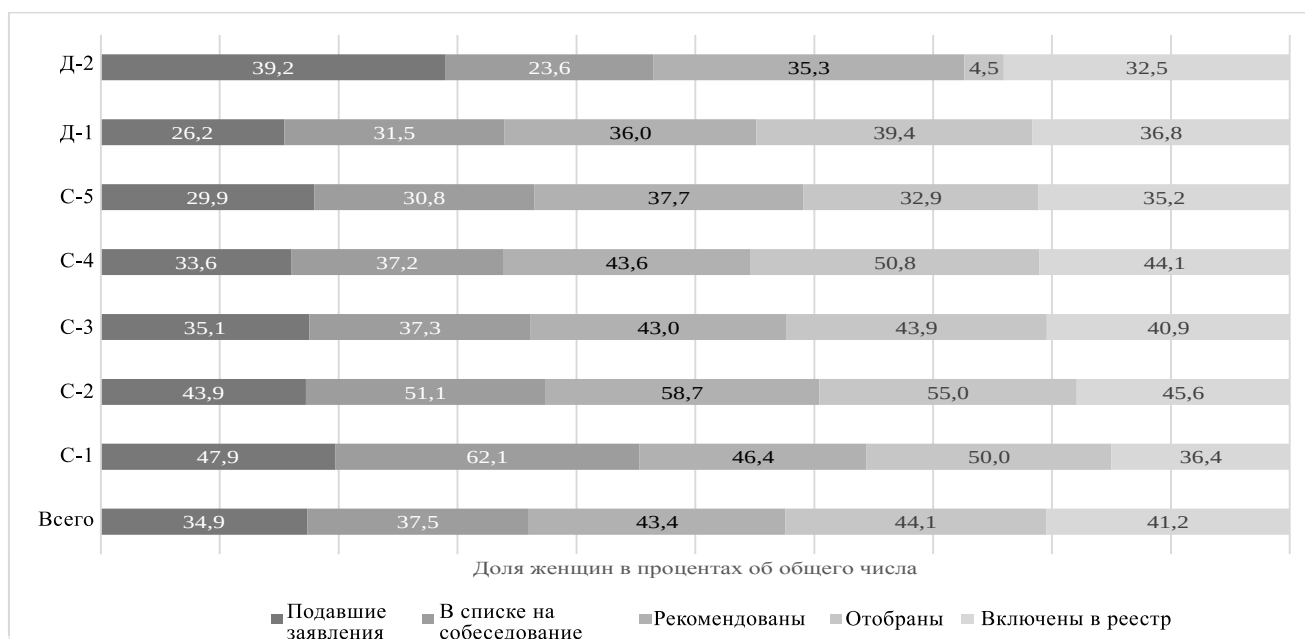
III. Карьерный цикл: представленность женщин на должностях категории специалистов и выше при отборе, назначении, продвижении по службе и увольнении сотрудников за период с 1 января 2014 года по 31 декабря 2015 года

22. Прогресс в деле обеспечения гендерного паритета зависит от увеличения набора кандидатов-женщин извне, продвижения по службе уже работающих женщин, а также удержания их в системе Организации. В данном разделе приводится краткая информация о положении за нынешний отчетный период. Более подробную информацию можно почерпнуть в веб-приложениях VII—XI.

A. Отбор кадров

Диаграмма II

Представленность женщин в системе Организации Объединенных Наций на каждом этапе процесса отбора персонала, в разбивке по классам должностей, с 1 января 2015 года по 31 декабря 2015 года⁷



23. Женщины показывают хорошие результаты в процессе отбора персонала: на всех уровнях, кроме С-1 и Д-2, доля женщин, прошедших собеседование, рекомендуемых и включенных в реестр, превышает долю женщин, подавших заявки (диаграмма II). Тем не менее, они составляют менее 50 процентов кандидатов, отобранных для заполнения вакансий. Кроме того, как свидетельствуют результаты исследований, женщины подают заявки на те или иные должности лишь в тех случаях, когда считают, что полностью соответствуют квалификационным требованиям, в то время как мужчины претендуют на должности, если, по их оценке, удовлетворяют предъявляемым требованиям на 60 процентов⁸. Для того чтобы не удерживать потенциальных кандидатов-женщин от подачи заявлений, в описаниях должностей следует указывать лишь наиболее важные критерии и общие профессиональные качества.

1. Адресные меры в целях привлечения кандидатов-женщин

24. Женщины составляют менее половины всех подающих заявления на должности всех уровней и в рамках системы Организации Объединенных Наций в целом, и это свидетельствует о том, что в принципе система привлекает кандидатов-женщин в меньшей степени, чем мужчин. Поэтому проблема, возможно, состоит не в нехватке квалифицированных кандидатов-женщин, а в наличии иных факторов, которые требуют более глубокого анализа.

25. Как показывают результаты обследования, в объявлениях на замещение вакантных должностей почти во всех структурах (89 процентов) предусмотрены специальные стимулы для кандидатов-женщин. Большинство структур (78 процентов) стремятся активно пропагандировать роль женщин и/или принцип равной представленности мужчин и женщин на своих веб-сайтах и в своих информационно-пропагандистских материалах. Наряду с этим некоторые организации подготовили специальные материалы, призванные, в частности, повысить статус сотрудников-женщин, увеличить число женщин-кандидатов и поощрять молодых женщин и девочек к получению образования по соответствующим специальностям. В качестве примеров можно привести следующие:

- *МАГАТЭ*. На своей справочной странице по кадровым вопросам организация особо выделяет тот факт, что строит свою практическую деятельность с учетом необходимости сбалансированного сочетания сотрудниками служебных и семейных обязанностей, а также размещает посвященные гендерной проблематике печатные и видеоматериалы, включая веб-страницу «Женщины в МАГАТЭ» (см. www.iaea.org/about/employment/women-at-the-iaea);
- *ВМО*. На веб-странице ВМО, посвященной гендерному равенству, приведены нормативные положения, обязывающие ВМО добиваться обеспечения равенства полов и всестороннего учета гендерных факторов, информация о соответствующих стратегиях, сведения об известных женщинах ВМО, а также анимация, в которой рассказывается о прогрессе ВМО в деле достижения гендерного равенства (см. <https://public.wmo.int/en/resources/gender-equality>);
- *ПРООН*. На своей веб-странице по вопросам трудоустройства ПРООН освещает первоочередные задачи, связанные с обеспечением равенства полов и разнообразия (см. www.undp.org/content/undp/en/home/operations/jobs/gender-and-diversity.html);

⁸ Tara Sophie Mohr, “Why women don’t apply for jobs unless they’re 100% qualified”, *Harvard Business Review* (25 August 2014). Имеется по адресу: www.hbr.org/2014/08/why-women-dont-apply-for-jobs-unless-theyre-100-qualified.

- *ЮНЭЙДС*. Организация регулярно размещает материалы, посвященные работающим в ней женщинам, их роли в борьбе со СПИДом и вкладу в эту деятельность, на своей платформе “Spotlight on UNAIDS women” («В фокусе — женщины ЮНЭЙДС»).

2. Отбор персонала и регулируемая мобильность в Секретариате Организации Объединенных Наций

26. Издав административную инструкцию [ST/AI/2016/1](#), касающуюся отбора персонала и регулируемой мобильности, Секретариат Организации Объединенных Наций провозгласил курс на расширение практики периодических перемещений персонала и более действенное решение вопросов, связанных с обеспечением равенства полов и географического разнообразия. Благодаря проведению нового курса в жизнь из числа кандидатов на должности всех уровней, кроме должностей классов С-3 и Д-1, были отобраны 50 или более процентов женщин⁹.

27. Несмотря на многообещающие результаты отбора, по-прежнему существует необходимость активнее учитывать в процессе отбора гендерные факторы. В соответствии с административной инструкцией [ST/AI/2016/1](#) члены Совета профессиональной сети должны совместно назначать координатора по делам женщин и альтернативного представителя, которые оба будут иметь право голоса и будут обеспечивать учет гендерных аспектов в процессе отбора и назначения сотрудников. В данном случае под координатором по делам женщин Совета профессиональной сети понимается не координатор, назначаемый каждым департаментом/управлением и каждой миссией, о чем говорится в бюллетене Генерального секретаря о координаторах по делам женщин в департаментах Секретариата ([ST/SGB/2008/12](#)), а именно назначенный для выполнения этих функций член Совета профессиональной сети¹⁰. Без надлежащей подготовки координаторы по делам женщин Совета профессиональной сети могут оказаться не в состоянии обеспечить комплексный и эффективный учет гендерных аспектов в процессе отбора сотрудников.

28. Кроме того, если координатор по делам женщин назначается из числа членов Совета профессиональной сети, а существующие координаторы при этом — вопреки положениям документа [ST/SGB/2008/12](#) — не задействуются, то в этом случае фактически подрывается гендерная стратегия Секретариата Организации Объединенных Наций и ключевая роль, отведенная координаторам по делам женщин в плане содействия достижению гендерного равенства в их соответствующих департаментах. Для того, чтобы эффективнее использовать возможности существующих координаторов и обеспечить выполнение положений бюллетеня Генерального секретаря [ST/SGB/2008/12](#), координаторы по делам женщин из состава соответствующих профессиональных сетей¹¹ могли бы на основе ротации входить в качестве членов *ex-officio* в Совет профессиональной сети и в Совет по особым обстоятельствам.

⁹ Подробные данные о кандидатах, отобранных Сетью кадров, занимающихся политическими вопросами, вопросами мира и гуманитарной деятельности, см. в веб-приложении VIII.

¹⁰ [ST/AI/2016/1](#), annex 1, para. 12 (JNB); annex 2, para. 11 (Special Constraints Panel).

¹¹ Например, координаторы из Департамента по политическим вопросам, Департамента операций по поддержанию мира, Управления по координации гуманитарных вопросов и Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека по очереди выполняли бы функции координатора по делам женщин при отборе кандидатов для сети кадров, занимающихся политическими вопросами, вопросами мира и гуманитарной деятельности.

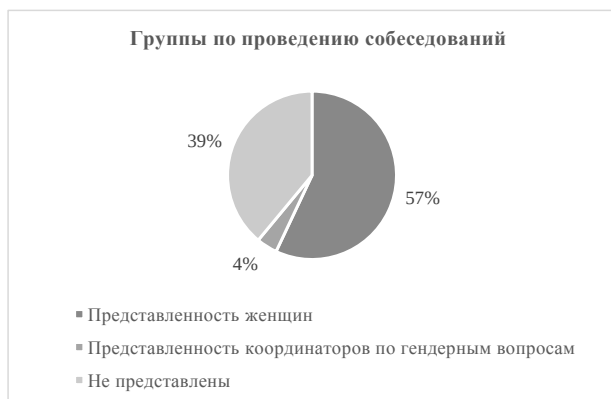
29. К тому же, как показывают результаты обследования, если организации что-то и предусматривают в этом плане, то в большинстве случаев речь идет лишь о том, чтобы включать в состав групп, проводящих собеседования, и контрольных органов не координаторов по гендерным вопросам, а женщин¹². Как показано на диаграмме III, требование о включении координаторов по гендерным вопросам в состав групп по проведению собеседований действует лишь в 4 процентах структур, а в 12 процентах — действует требование об участии координаторов по гендерным вопросам в работе контрольных органов; в то же время обязательное включение женщин в состав групп по проведению собеседований и контрольных органов предусмотрено, соответственно, в 57 процентах и 88 процентах структур. Тем не менее, 39 процентов структур сообщили, что не требуют обязательного включения женщины или координатора по гендерным вопросам в состав групп по проведению собеседований. Хотя важно иметь разнообразные по своему составу группы, сам по себе разнообразный состав групп не является гарантией того, что они будут уделять большое внимание гендерным аспектам. Для понимания принципа равенства полов требуются знания, а восприимчивость в этом плане развивается в процессе прохождения подготовки и/или приобретения опыта.

30. В административной инструкции [ST/AI/2016/1](#) речь идет об особых обстоятельствах, включая совместную опеку над ребенком или медицинские ограничения, учет которых в конце процесса назначения обеспечивается через Совет по особым обстоятельствам. Если бы соответствующие процедуры были предусмотрены на более раннем этапе процесса, то это, вероятно, позволило бы уменьшить стрессовую нагрузку на персонал. В контексте осуществления политики обязательной мобильности в рамках Всемирной продовольственной программы особые личные обстоятельства принимаются во внимание на этапе подачи заявлений, и сотрудники могут проконсультироваться с медицинской службой, чтобы сообщить о любых имеющихся у них и/или их иждивенцев (включая супругов) проблемах со здоровьем, которые могли бы ограничить их мобильность; наряду с этим сотрудникам предоставляется возможность обжаловать назначения.

¹² Термин «координатор по делам женщин» используется в рамках Секретариата Организации Объединенных Наций, и в своей работе координаторы руководствуются положениями документа [ST/SGB/2008/12](#). Термин «координатор по гендерным вопросам» используется преимущественно в остальных подразделениях системы Организации Объединенных Наций, а функции таких координаторов, как правило, включают обеспечение гендерного баланса и всестороннего учета гендерной проблематики, в том числе представление докладов об осуществлении Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Более подробную информацию о координаторах по гендерным вопросам и координаторах по делам женщин см. в веб-приложении XII.

Диаграмма III

Процентная доля структур, сообщивших об участии женщин или координаторов по гендерным вопросам в процессе отбора кадров



3. Инструменты кадрового планирования

31. Для оценки последствий гендерного паритета при принятии решений об отборе кандидатов требуется наличие планов замены сотрудников, данных в режиме реального времени и соответствующих установленных целевых показателей, а также проведение консультаций с координаторами по гендерным вопросам и координаторами по делам женщин. Однако, как свидетельствуют результаты обследования, лишь 67 процентов структур применяют практику составления планов замещения кадров, включая прогнозирование выходов на пенсию и вакансий, а 74 процента — принимают свои кадровые решения на основе данных, полученных в режиме реального времени. Лишь 22 процента структур сообщили о том, что для ускорения прогресса в деле достижения гендерного паритета ими установлены специальные целевые показатели найма сотрудников.

32. Для того чтобы принимаемые в этих целях меры были эффективными, при определении целевых показателей необходимо одновременно предусматривать соответствующие механизмы подотчетности. Так, например, Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) требует, чтобы руководители, в обязанности которых входит обеспечение набора кадров, в рамках служебной аттестации включали информацию о результатах деятельности с точки зрения достижения целевых показателей. Помощники Генерального директора в штаб-квартире ВОЗ также отчитываются о проделанной в этом плане работе через систему подотчетности организации.

33. Согласно правилам Центра по международной торговле, руководители, инициирующие найм, в целях обеспечения учета гендерной проблематики при отборе кандидатов и определении целевых показателей обязаны проводить встречи с координатором по гендерным вопросам. Кроме того, центральному контрольному органу и Исполнительному директору рекомендуется включать статистические данные о показателях представленности женщин и мужчин на каждом этапе процесса отбора.

34. Инструменты анализа рабочей информации, например информационные панели, отражают данные в динамике, с тем чтобы пользователи могли лучше дезагрегировать и анализировать информацию. Это — наилучшие средства транспарентного мониторинга и анализа данных, в том числе по вопросам ген-

дерного равенства. Тем не менее, лишь 20 процентов опрошенных в ходе обследования структур сообщили, что применяют такие инструменты.

35. Результаты обследования свидетельствуют о неэффективном использовании реестров для заполнения вакансий кандидатами из числа включенных в реестр женщин, профессиональная квалификация которых подтверждена. Хотя с помощью реестров можно было бы увеличить резерв кандидатов-женщин, отвечающих квалификационным требованиям, в структурах реестры либо не ведутся, либо руководители недостаточно их используют.

36. Наличие единообразных баз данных об обладающих необходимой квалификацией кандидатах-женщинах способствовало бы повышению общесистемной эффективности и результативности деятельности. В силу же существования в рамках системы Организации Объединенных Наций многочисленных баз данных, созданных разными структурами и подразделениями¹³, информация и данные о резерве кандидатов являются фрагментарными. Улучшив координацию баз данных на межучрежденческом уровне, можно было бы рационализировать усилия, максимально увеличить объем ресурсов и расширить реестр кандидатов-женщин.

4. Временные специальные меры

37. С учетом того, что исторически темпы прогресса в деле обеспечения равенства мужчин и женщин были медленными и неравномерными, рассчитывать на достижение гендерного паритета в обозримом будущем вряд ли придется, если не подкреплять прилагаемые в этих целях усилия временными специальными мерами. Специальные меры для обеспечения равенства мужчин и женщин в Секретариате Организации Объединенных Наций были введены в действие в 1999 году в административной инструкции [ST/AI/1999/9](#), но, тем не менее, такие меры так и не были реально интегрированы в последующие системы отбора персонала, включая систему, о которой речь идет в административной инструкции [ST/AI/2016/1](#). Административный трибунал Организации Объединенных Наций (вместо которого впоследствии стал действовать Трибунал по спорам) неоднократно подтверждал обоснованность принципа гендерного паритета и заявил в своем решении № 671 (1994), что «статья 8 Устава Организации Объединенных Наций позволяет принимать разумные меры в рамках политики гарантирования квот в целях улучшения положения женщин». Управление по правовым вопросам подтвердило, что положения, изложенные в административной инструкции [ST/AI/1999/9](#), применимы ко всем должностям и видам контрактов в любое время, в том числе в периоды сокращения штатов, реорганизации и мораториев на набор персонала.

38. Осуществление специальных мер, в первую очередь необходимость обязательного отбора квалифицированных кандидатов-женщин в тех случаях, когда женщины недостаточно представлены, было воспринято с обеспокоенностью, вызванной тем, что это может поставить под угрозу меритократический процесс, принципы которого закреплены в статье 101 Устава. Такие опасения, однако, являются необоснованными, учитывая положение о том, что женщины-кандидаты должны «удовлетворять требованиям вакантной должности» и иметь «квалификацию по существу равную квалификации или превосходящую

¹³ В качестве примера можно привести меры, принятые Управлением по координации оперативной деятельности в целях развития в связи с назначениями на должности координаторов-резидентов, и Департаментом полевой поддержки — в связи с назначениями руководителей и заместителей руководителей миссий и сотрудников старшего звена.

квалификацию участвующих в конкурсном отборе кандидатов-мужчин» (см. ST/AI/1999/9, пункт 1.8(a)).

39. Несколько структур признали временные специальные меры необходимым средством борьбы с гендерным неравенством и ускорения прогресса. Почти половина (48 процентов) всех структур сообщили, что, согласно их правилам, по крайней мере одна женщина должна быть включена в список рекомендованных кандидатов на должности тех уровней, на которых женщины недостаточно представлены.

40. В докладе ПРООН, озаглавленном «Стратегия достижения гендерного паритета на 2013–2017 годы», предусмотрены временные специальные меры, включая применение гибкого подхода в вопросах стажа работы в должности — для должностей классов С-4 и С-5; составление резерва исключительно из кандидатов-женщин для бюро, в которых доля женщин снизилась до уровня менее 45 процентов; активное привлечение мужчин на должности категории общего обслуживания в целях улучшения соотношения между женщинами и мужчинами в этой категории; и оказание поддержки супругам в целях облегчения мобильности.

В. Назначения

41. Назначения¹⁴ в огромной степени способствовали прогрессу на пути к достижению гендерного паритета, однако доля женщин, занимающих должности классов Д-1 и Д-2, составляет менее одной трети от общего числа работающих на таких должностях. В то же время на должности самых низких классов (С-1 и С-2) женщины назначались, несмотря на их чрезмерную представленность на этом уровне, в большем количестве, чем мужчины (60,2 процента и 59,2 процента, соответственно).

42. Что касается прогресса в деле обеспечения равенства мужчин и женщин при назначениях за пределами штаб-квартир, то здесь по-прежнему наблюдается отставание по сравнению со штаб-квартирами. Тем не менее, учитывая, что в таких местах службы число должностей больше (5203 по сравнению с 4399 в штаб-квартирах), они имеют больше возможностей для устранения гендерных диспропорций. Печально, что среди всех назначенных на неклассифицированные должности в местах службы за пределами штаб-квартир женщины составили лишь 20,8 процента.

43. В течение отчетного периода в 25 из 35 структур (71,4 процента) доля женщин, назначенных на должности категории специалистов и выше, составила не менее 40 процентов. Число назначений женщин по сравнению с предыдущим отчетным периодом увеличилось в 21 из 35 организаций (60 процентов).

¹⁴ Под «назначениями» имеются в виду новые назначения, произведенные в течение отчетного периода.

С. Продвижения по службе

44. В рамках всей системы число получивших повышение по службе мужчин и женщин¹⁵ было равным или почти равным на должностях классов С-1 — С-4. При этом женщины по-прежнему существенно недопредставлены на уровне директоров: за отчетный период лишь чуть больше трети женщин были повышены в должности. Что касается позитивных моментов, то во всех местах службы женщины составили не менее 45 процентов получивших продвижение по службе на должностях начиная с класса С-1 до неклассифицированных должностей. Вместе с тем, если рассчитывать на достижение существенного прогресса в деле обеспечения гендерного паритета, то на долю женщин должно приходиться более 50 процентов назначений и повышений в должности.

45. Хотя вне мест расположения штаб-квартир было зарегистрировано значительное по сравнению с предыдущим отчетным периодом — на 8,1 процентных пункта — увеличение доли женщин, получивших продвижение по службе, на должностях категории специалистов и выше соответствующий показатель для женщин, как и ранее, составил лишь 36,8 процента (см. A/69/346, диаграмма V), и прогресс по классам должностей оставался неравномерным. Вне мест расположения штаб-квартир доля получивших повышение женщин на должностях классов С-2, С-3 и С-4 была как минимум на 9 процентных пунктов ниже, чем в штаб-квартирах. На уровне старшего руководства за пределами штаб-квартир доля женщин на должностях класса Д-2 была либо такой же, как в штаб-квартирах, либо чуть выше.

46. Успехи структур в плане продвижения женщин по службе были менее существенными, чем в отношении назначений. Женщины составили 50 процентов или более от числа повышенных в должности сотрудников лишь в 12 из 35 организаций (34,3 процента). При этом в трех структурах с наиболее высокими показателями продвижения по службе (Секретариат Организации Объединенных Наций, ПРООН и УВКБ) женщины составили не менее 47 процентов сотрудников, продвинувшихся вверх по служебной лестнице на должностях категории специалистов и выше. Для Секретариата и ПРООН этот показатель был на 8 процентных пункта выше, чем в предыдущий отчетный период. В 15 из 35 структур (42,9 процента) женщины составили менее 40 процентов от числа повышенных в должности сотрудников.

1. Программы развития лидерских качеств и наставничества¹⁶

47. Восемьдесят девять процентов структур сообщили, что предоставляют возможности для подготовки по программам развития лидерских качеств и наставничества, но лишь 41 процент из них организовали такую подготовку для женщин. Шестьдесят семь процентов структур проводят такое обучение на ежегодной основе, а 33 процента — лишь время от времени.

48. Наставники могут поощрять развитие карьеры и улучшение положения женщин и помогать им в этом. Пятьдесят шесть процентов структур сообщили о том, что предлагают обучение по программам наставничества. Однако лишь 19 процентов организаций обеспечивают целевой охват такими программами женщин.

¹⁵ Продвижения по службе отражают изменения в плане повышения класса должностей по сравнению с предыдущим отчетным периодом как внутри структур Организации Объединенных Наций, так и в рамках всей системы.

¹⁶ Примеры программ развития лидерских качеств и наставничества см. в веб-приложении XIII.

D. Увольнения

49. Показатели выбытия персонала на должностях категории специалистов и выше свидетельствуют об очень незначительной либо вообще отсутствующей разнице между мужчинами и женщинами в этом плане. И если по классам должностей различий практически не существует, то в зависимости от места службы расхождения являются более значительными. Вне мест расположения штаб-квартир показатель увольнения женщин был выше, чем у мужчин, на должностях классов С-1 — С-3; при этом начиная с должностей класса С-5 и до неклассифицированных должностей более высоким является показатель увольнения мужчин, и это позволяет предположить, что барьеры, препятствующие равной представленности женщин и мужчин на местах, затрагивают женщин главным образом в начале или середине их карьеры, вероятнее всего, как раз в те годы, когда они активно занимаются воспитанием детей и обеспечивают уход за престарелыми родственниками¹⁷. Для сравнения: вне мест расположения штаб-квартир средний возраст женщин на должностях с класса С-5 и до неклассифицированных должностей составляет от 50 до 63 лет, и вероятность их увольнения меньше, чем у мужчин, а это указывает на то, что хотя женщины недостаточно представлены за пределами штаб-квартир, особенно на должностях высокого уровня, причина этого не в том, что они активнее, чем мужчины, увольняются в руководящих должностях.

50. По итогам проведенного Управлением Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (ЮНОПС) исследования, посвященного изучению показателей увольнений среди международных сотрудников категории специалистов в 2016 году¹⁸, были выявлены весьма показательные различия с точки зрения возраста увольнения женщин и мужчин. Женщины чаще всего увольнялись в возрасте от 31 года до 40 лет, а мужчины — в возрасте 50 лет или старше¹⁹. К тому же, среди женщин старше 50 лет уволились лишь 10 процентов женщин. Эти тенденции свидетельствуют о том, что женщины в возрасте от 31 года до 40 лет сталкиваются с явными проблемами, которые негативно влияют на их возможности в плане успешного продолжения и, в конечном счете, завершения их карьеры в организации. Хотя приведенные данные касались непосредственно ЮНОПС, анализ причин прекращения службы в других организациях свидетельствует о наличии аналогичной тенденции в рамках системы Организации Объединенных Наций в целом.

51. Три наиболее распространенные причины увольнения (более 85 процентов всех причин увольнений в течение отчетного периода) были в значительной степени обусловлены неравенством между мужчинами и женщинами:

а) истечение срока контракта послужило причиной увольнения большей доли женщин (44,5 процента), чем мужчин (41,4 процента), а это указывает на возможность того, что с женщинами чаще заключаются контракты, не предусматривающие предоставление гарантий сохранения трудоустройства;

¹⁷ Средний возраст женщин на должностях классов С-1 — С-3 составляет от 32 до 42 лет. Более подробную информацию в разбивке по полу и классам должностей см. в веб-приложении IV.

¹⁸ ЮНОПС были проанализированы данные об увольнениях сотрудников, работавших по договорам для международных индивидуальных подрядчиков, и международных сотрудников категории специалистов в период с 1 января по 31 декабря 2016 года.

¹⁹ По данным проведенного Консультативной группой ЮНОПС по гендерным вопросам в марте 2017 года внутреннего обзора, из общего числа уволившихся за этот период 45 процентов составили женщины в возрасте от 31 года до 40 лет и 37 процентов — мужчины в возрасте 50 лет или старше.

б) расторжение трудового договора по инициативе работника послужило причиной увольнения большей доли женщин (25,1 процента), чем мужчин (22,8 процента), а это может свидетельствовать о большей степени неудовлетворенности женщин своей работой;

с) самые серьезные гендерные различия наблюдаются в показателях выхода на пенсию, где доля мужчин составила 22,1 процента, а доля женщин — лишь 15,6 процента, то есть, иначе говоря, мужчины чаще, чем женщины, завершают свою карьеру в системе Организации Объединенных Наций. Кроме того, женщины составили лишь 33,5 процента от общего числа сотрудников, вышедших на пенсию в течение отчетного периода.

1. Анкетирование при увольнении

52. Проведение анкетирования при увольнении, предусмотренное в Общесистемном плане действий по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, позволяет получить ценную информацию с точки зрения удержания кадров и совершенствования культуры организации. Тем не менее, проведение такого анкетирования практикуют лишь 70 процентов опрошенных структур, а обязательным оно является лишь в 30 процентах организаций. Лишь 15 процентов структур, в которых проведение анкетирования при увольнении не является обязательным, сообщили, что такие анкеты заполняются систематически.

IV. Культура организации

A. Развитие потенциала и неосознанная предвзятость

1. Развитие потенциала

53. Осведомленность о гендерных проблемах и понимание важности гендерного фактора является основополагающим принципом организационной культуры, благоприятствующей достижению гендерного паритета, и одним из деловых качеств, которые требуются от всех сотрудников. В рамках всей системы должен быть обязательным, как минимум, подготовленный Структурой «ООН-женщины» курс под названием «Ознакомление с гендерной проблематикой» либо эквивалентный ему, как это требуется в соответствии с Общесистемным планом действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. На сегодняшний день курс прошли уже более 18 200 сотрудников, в том числе только в первом квартале 2017 года — 4824 сотрудника Секретариата Организации Объединенных Наций²⁰. Увеличение числа сотрудников, прошедших курс «Ознакомление с гендерной проблематикой», безусловно, отранно, однако более глубокое понимание проблем такого рода позволило бы повысить эффективность учета гендерной проблематики в контексте основной деятельности; для этого требуется больше времени и необходимо выделять более значительные ресурсы.

2. Устранение неосознанной предвзятости

54. Для достижения гендерного паритета прежде всего требуется обратить внимание на существование предвзятости, способствующей сохранению неравенства между мужчинами и женщинами. Осознание влияния этого фактора на процесс принятия решений может способствовать смягчению остроты обу-

²⁰ По данным Учебного центра Структуры «ООН-женщины» и Управления людских ресурсов.

словленных им проблем и созданию более инклюзивной среды. Структурой «ООН-женщины» было организовано девять межучрежденческих практических семинаров с целью простимулировать все подразделения системы Организации Объединенных Наций принять меры для борьбы с косвенными стереотипами и неосознанной предвзятостью. Эти семинары, в свою очередь, послужили стимулом для проведения более 30 практических семинаров, которые с 2015 года были организованы непосредственно подразделениями системы. Некоторые подразделения, в частности Департамент по вопросам охраны и безопасности, добавили и новый компонент, с тем чтобы целенаправленно вовлекать в эту борьбу мужчин и способствовать ликвидации дискриминационных стереотипных представлений о роли и моделях поведения мужчин.

55. Совместными усилиями Международной организации по миграции (МОМ) и Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ) был подготовлен видеоматериал (www.unbiased.com/) в целях повышения информированности о факторе неосознанной предвзятости и, в частности, его последствий для набора и продвижения сотрудников по службе.

В. Сбалансированное сочетание трудовой деятельности и семейной жизни

1. Гибкий распорядок работы

56. В дополнение к четырем стандартным гибким формам работы (смещенный рабочий день, сжатый график работы, запланированные перерывы на прохождение внешнего обучения и работа в дистанционном режиме) все структуры предлагают специальный отпуск без сохранения содержания и 96 процентов структур предлагают возможность работать неполный рабочий день, включая работу на совместно занимаемой должности. О полезности таких форм работы для женщин свидетельствуют данные Всемирной организации интеллектуальной собственности, сообщившей, что из 14 процентов сотрудников, которые в 2015 году работали неполный рабочий день, доля женщин составила 94 процента.

57. Лишь две организации сообщили о том, что проводят для руководителей подготовку по вопросам гибкого распорядка работы, хотя, как сообщается, именно сопротивление со стороны руководства является одним из самых серьезных факторов, препятствующих применению и практическому внедрению таких форм работы. Несмотря на неоднократно делавшиеся выводы о взаимосвязи между гибким распорядком работы и ростом производительности, организации сообщили о том, что среди руководства прочно закрепилось и преобладает мнение о том, что присутствие на рабочем месте имеет ключевое значение для результативности деятельности. Лишь 22 процента структур сообщили об отсутствии каких-либо проблем с использованием и внедрением в практику гибкого распорядка работы.

58. Отслеживание гибкого распорядка работы и представление соответствующей отчетности может способствовать формированию более благоприятного представления о нем, а также повышению информированности о таких формах работы и их более активному применению. В своем докладе 2015 года о гибких формах работы Секретариат Организации Объединенных Наций сообщил, что с 2014 года по 2015 год использование гибкого распорядка увеличилось на 30,8 процента, при этом наиболее предпочтительными для персонала формами были смещенный рабочий день и работа в дистанционном режиме. Применение этих двух механизмов с 2012 года неуклонно растет, в то время как исполь-

зование двух других — сжатого графика работы и запланированных перерывов на прохождение внешнего обучения — с 2013 года сократилось. О своей работе по гибкому расписанию сообщили 57 процентов женщин и 43 процента мужчин. Эти цифры свидетельствуют о том, что, хотя возможность работы с использованием гибкого расписания имеет существенное значение для привлечения и удержания в штате женщин, это обстоятельство важно и для мужчин.

2. Семейное положение

59. Как показывают результаты анализа подразделениями Организации Объединенных Наций семейного положения сотрудников, существует обратная зависимость между уровнем должности и числом одиноких и разведенных женщин. Согласно данным исследования, проведенного в 2014 году МОМ, среди сотрудников, занимавших должности высокого уровня, были разведены, проживали отдельно от супругов или были одинокими 40 процентов женщин и лишь с 16 процентов мужчин. Похожие результаты были получены по итогам проведенного в 2013 году Управлением людских ресурсов исследования по вопросам разнообразия: среди сотрудников на должностях класса С-4 и выше были одиноки или разведены 38–45 процентов женщин и лишь 8–18 процентов мужчин. В ходе того же исследования было установлено, что в рамках операций на местах одиноких или разведенных женщин было 63 процента, а мужчин — 17 процентов. В неполевых операциях соответствующие показатели составили 43 процента среди женщин и 19 процентов среди мужчин. Брак, как представляется, не влияет на мотивацию в плане смены места службы: 45 процентов замужних женщин, занимающих должности класса Д-2, подали заявления о переходе на работу в места службы, находящиеся за пределами районов их нынешнего проживания, тогда как среди одиноких и разведенных женщин соответствующий показатель составил 28 процентов.

3. Отпуск по уходу за ребенком

60. Сбалансированно сочетать рабочие и семейные обязанности не просто как мужчинам, так и женщинам. Тем не менее, при наборе и продвижении по службе наличие семьи будет, скорее всего, иметь негативные последствия в первую очередь для женщин. По данным исследования, проведенного МОМ в 2015 году, при равной квалификации кандидатов женщины-матери имели на 79 процентов меньше шансов получить должность, на которую претендовали. В ходе обследования, проведенного УВКПЧ, на вопрос о том, будет ли рождение ребенка препятствовать развитию их карьеры, утвердительно ответили 62 процента женщин и 40 процентов мужчин.

61. Каждая структура предоставляет отпуск по беременности и родам на срок не менее 16 недель и 4-недельный отпуск по уходу за ребенком для отца (до 8 недель в «несемейных» местах службы), и 85 процентов организаций предоставляют отпуск на срок не менее 8 недель в связи с усыновлением/удочерением. Детский фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ) и ВОЗ и увеличили продолжительность отпуска по беременности и родам до 24 недель, чтобы привести свою политику и практику в соответствие с вынесенной ими рекомендацией относительно необходимости грудного вскармливания в течение шести месяцев. ВОЗ и учреждения, следующие ее политике, относятся к числу немногих структур, которые предоставляют дополнительный отпуск при рождении близнецов (четыре недели) и отпуск по беременности и родам для работающих на неполной ставке. Кроме того, ВОЗ позволяет сотрудникам вернуться на работу на условиях неполной рабочей недели, в результате чего две полных недели отпуска по беременности и родам можно заменить четырьмя неделями работы на условиях занятости неполную

рабочую неделю. Политика ВОЗ позволяет также родителям, если оба они являются сотрудниками организации, обмениваться отпусками.

62. Другие организации сообщили об утверждении ими специального отпуска без сохранения заработной платы, который можно использовать в сочетании с отпуском по беременности и родам, чтобы таким образом продлить срок последнего до шести месяцев. Хотя многие сотрудники, ставшие родителями, по согласованию со своим начальством могут использовать специальный отпуск без сохранения содержания, это правило начинает действовать после того, как будут полностью исчерпаны накопленные дни отпуска, что лишает вновь выходящих на работу родителей возможности возвращаться к работе в течение полного рабочего дня постепенно или решать вопросы ухода за детьми.

63. Политика в отношении отпуска в связи с усыновлением/удочерением по-прежнему отличается большим разнообразием вариантов и не четко определена. Сорок четыре процента структур сообщили о том, что отпуск в связи с усыновлением/удочерением относится к категории специального отпуска и не считается отпуском по уходу за ребенком. Тридцать семь процентов структур сообщили о том, что по их правилам отпуск в связи с усыновлением/удочерением рассматривается как специальный отпуск без сохранения содержания.

64. В настоящее время ни одна из структур системы Организации Объединенных Наций не сообщает о наличии отдельной политики для случаев суррогатного материнства, и большинство структур сообщили, что в таких случаях руководствуются правилами, применяемыми к отпускам в связи с усыновлением/удочерением. Кроме того, отпуск в связи с усыновлением/удочерением начинается лишь с момента усыновления/удочерения, в силу чего не остается времени на переезд, который может быть необходим для завершения процесса усыновления/удочерения; в этих случаях требуется использовать накопленный отпуск.

65. Отпуск по беременности и родам должен быть стандартным независимо от того, как ребенок появился на свет.

4. Политика в области грудного вскармливания

66. Стандартное время, предоставляемое организациями для грудного вскармливания, — два часа в день, вплоть до достижения ребенком одного года. Однако четыре подразделения предоставляют на эти цели менее двух часов в день, а три вообще не отводят на это времени. Лишь в Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций (ФАО) время на грудное вскармливание выделяется на период до двух лет. Пять организаций предоставляют дополнительное время для грудного вскармливания младенцев-близнецов. Несмотря на то, что во многих странах для женщин законом предусмотрено право в специально отведенном помещении на работе сцеживать грудное молоко или кормить ребенка грудью, лишь одна треть организаций сообщили, что у них такое положение действует.

5. Обеспечение услуг по уходу за детьми по месту работы

67. Обеспечение услуг по уходу за детьми по месту работы способствует созданию условий труда, отвечающих интересам семьи, и повышению эффективности мер, связанных с набором и удержанием персонала. В восьми организациях имеются учреждения по уходу за детьми. В числе самых лучших — детские учреждения ФАО, Международного фонда сельскохозяйственного развития и Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и

культуры (ЮНЕСКО), которые рассчитаны на обслуживание разного количества детей (от 30 до 60 человек) разного возраста (от 3 месяцев до 8 лет).

С. Кодексы поведения: политика в отношении дискриминации, притеснений и злоупотреблений

68. Ключевое значение для достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин имеет созданная в организации благоприятная и недискриминационная культура. Организации обязаны проводить политику предупреждения и запрещения дискриминации и притеснений, включая сексуальные домогательства.

69. Хотя 96 процентов структур сообщили, что регистрируют случаи злоупотреблений, дискриминации, притеснений или посягательств, до персонала соответствующую информацию доводят лишь 59 процентов организаций. Те организации, которые сообщили, что информируют своих сотрудников о таких случаях, делали это с помощью ежегодных докладов Канцелярии Омбудсмана, Управления ревизии и надзора, Бюро по вопросам этики, докладов, представляемых руководящим органам, и/или циркуляров для персонала.

70. В большинстве структур имеется обязательный для прохождения новыми сотрудниками интерактивный учебный курс по вопросам притеснений, дискриминации, злоупотребления полномочиями, а также по вопросам этики, а несколько организаций сообщили, что организуют очные занятия по подготовке в этих областях. Когда ЮНЕСКО недавно возобновила свои учебные занятия, количество просьб, адресованных Бюро по вопросам этики, увеличилось, поскольку работников проинформировали об их праве на получение независимых и профессиональных консультаций.

V. Выводы и рекомендации

A. Выводы

71. Как неизменно отмечалось в предыдущих докладах, представленных Генеральной Ассамблее, прогресс в деле обеспечения равенства мужчин и женщин после состоявшейся в 1995 году четвертой Всемирной конференции по положению женщин был неравномерным и ограниченным, и в ответ на неоднократные настоятельные призывы Ассамблеи необходимо принять меры для того, чтобы ускорить достижение намеченной цели и добиться паритета в обозримом будущем. Существует множество разных стратегий, однако ключом к успешной реализации поставленных задач является эффективное осуществление.

72. На Организации Объединенных Наций, которая является главным институтом по установлению международных стандартов, лежит особая ответственность за то, чтобы подавать пример и обеспечить, чтобы никто не был забыт. Ей отведена решающая роль в деле содействия полному, эффективному и ускоренному осуществлению Пекинской платформы действий и в плане демонстрации приверженности ее собственных институтов доктрине равенства между мужчинами и женщинами, которую он отстаивает. Создание в 2010 году Структуры «ООН-женщины» подтверждает серьезность взятого курса. Осуществление Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, особенно цели 5, касающейся достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей всех женщин и девочек, требует кадровых и финансовых инвестиций и активизации мер, направленных на достижение ген-

дерного паритета как в рамках системы Организации Объединенных Наций, так и государствами-членами, в том числе за счет активизации информационно-пропагандистской деятельности и выдвижения большего числа кандидатов-женщин.

73. Неадекватное осуществление затрудняет последовательное и целенаправленное продвижение вперед на пути к обеспечению гендерного равенства. Тем не менее, благодаря решительным усилиям можно добиться стабильного и существенного прогресса на всех уровнях. Генеральный секретарь и руководители различных подразделений Организации Объединенных Наций, и не в последнюю очередь Структура «ООН-женщины», могут определять цели и общую политику, однако за их осуществление в рамках каждой структуры отвечают руководители высшего звена, причем многим из них были предоставлены серьезные полномочия на принятие кадровых решений. Усилия должны быть направлены, в частности, на укрепление институционального потенциала, необходимого для достижения гендерного равенства на уровне департаментов, а также обеспечение выполнения Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и представление отчетности по нему.

74. В настоящем докладе показано (пункты 8–24), что по сравнению с предыдущим отчетным периодом представленность женщин на должностях категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций в целом выросла лишь незначительно: с 41,6 процента по состоянию на 31 декабря 2013 года до 42,8 процента по состоянию на 31 декабря 2015 года. Представленность женщин находится в обратной зависимости с повышением уровня должностей, то есть чем выше класс должности, тем меньше представленность женщин: на должностях класса С-1 она составляет 60,9 процента, а на уровне неклассифицированных должностей — 26,8 процента.

75. За период с декабря 2005 года по декабрь 2015 года общая представленность женщин на должностях категории специалистов и выше увеличилась совсем незначительно, а в некоторых классах должностей показатели даже снизились или остались на прежнем уровне. Представленность женщин на неклассифицированных должностях снизилась после достигнутого в 2010 году пикового уровня — 31 процент, а представленность на должностях класса С-3 на протяжении всего периода 2005–2015 годов сохранялась на уровне 43–46 процентов. В силу этих тенденций среднегодовой прирост составил лишь 0,6 процента. При таких темпах в рамках всей системы Организации Объединенных Наций достичь гендерного паритета на должностях категории специалистов и выше не удастся раньше 2028 года, а на неклассифицированных должностях — раньше 2054 года²¹.

76. В Секретариате Организации Объединенных Наций темпы продвижения на пути к достижению гендерного паритета, к сожалению, по-прежнему отстают от темпов прогресса в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. Прогресс, достигнутый Секретариатом — крупнейшим подразделением, на долю которого приходится треть работников Организации Объединенных Наций, существенно влияет на положение в системе в целом, однако за период 2005–2015 годов его успехи в этом плане были весьма незначительными.

²¹ Подробная информация о тенденциях и прогнозах имеется по адресу: www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/women-in-the-united-nations/current-status-of-women.

77. Женщины по-прежнему в меньшей степени представлены вне мест расположения штаб-квартир, чем в штаб-квартирах, особенно на должностях классов С-3 и С-4, что позволяет говорить о том, что женщины не получают должной поддержки в середине карьеры и, по всей вероятности, работают на должностях этих классов как раз в период воспитания детей, когда необходим доступ к надлежащим образовательным и медицинским ресурсам. Недостаточная представленность женщин на этих уровнях препятствует их продвижению на более высокие должности, учитывая, что для получения должностей классов С-5 и выше необходимо удовлетворять требованиям в отношении мобильности. Хотя в числе женщин, работающих на должностях координаторов-резидентов, появилось три новых, общая доля представленности женщин в двух регионах снизилась. Число женщин на должностях специальных представителей уменьшилось, а на должностях заместителей специальных представителей Генерального секретаря увеличилось на два человека, в результате чего общее число женщин осталось прежним, но показатель уровня должностей снизился.

78. В пяти структурах показатель представленности женщин в категории специалистов и в высших категориях составил 50 процентов или более. Семнадцати из 35 организаций для обеспечения равной представленности мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше не хватает 10 процентных пунктов, а в 13 из 35 представленность женщин составляет 40 процентов или менее.

79. Общая доля назначений женщин за время, прошедшее после предыдущего отчетного периода, увеличилась в 21 из 35 организаций (60 процентов). Тем не менее, женщины составляют менее 50 процентов всех назначенных на каждом уровне должностей начиная с класса С-3 и выше, и с каждым последующим повышением класса должности доля назначений женщин уменьшается и, в итоге, составляет лишь 28 процентов среди назначений на неклассифицированных должностях.

80. В отчетный период показатели повышения по службе в системе Организации Объединенных Наций женщин и мужчин, работающих на должностях классов С-1–С-4, были почти одинаковыми или сравнялись, однако на уровне директоров женщины по-прежнему существенно недопредставлены, и лишь чуть более трети женщин были в течение рассматриваемого периода повышены в должности. В целях более эффективного содействия карьерному росту женщин в рамках всей системы Организации Объединенных Наций продолжают использоваться программы развития лидерских качеств и наставничества.

81. Хотя по показателям увольнения разница между мужчинами и женщинами очень незначительна или вовсе отсутствует, дальнейший анализ показал, что женщины и мужчины увольняются из системы в разном возрасте и по разным причинам. Как можно судить по результатам одного из исследований, большинство женщин увольняются из своих организаций в возрасте от 31 года до 40 лет, в то время как мужчины, как правило, увольняются в возрасте 50 лет или старше. Женщины чаще, чем мужчины, увольняются вследствие истечения срока действия контракта или по собственному желанию, в то время как мужчины чаще, чем женщины, завершая работу в Организации Объединенных Наций, выходят на пенсию.

82. Темпы прогресса в достижении равной представленности полов в системе Организации Объединенных Наций не оправдали ожиданий, о чем свидетельствуют выводы, изложенные в настоящем докладе и содержащиеся в докладах за предыдущие годы. Добиться целей, которые были поставлены в Пекинской декларации более 20 лет назад и неоднократно одобрены Генеральной Ассам-

блеей, пока не удастся. Поэтому крайне важно сосредоточить внимание на тех препятствиях, которые по-прежнему встречаются на пути к обеспечению прогресса, и принять необходимые меры для исправления положения, с тем чтобы достичь поставленной цели обеспечения гендерного баланса.

В. Рекомендации

83. С учетом изложенного в предыдущих пунктах выносятся нижеследующие конкретные рекомендации:

а) В соответствии с применимыми процедурами все старшие руководители должны нести ответственность за выполнение предусмотренных мер в целях выполнения поставленной задачи по обеспечению гендерного паритета в кратчайшие возможные сроки, в том числе обязаны четко определить целевые показатели и наметить графики осуществления. Механизмы подотчетности имеют существенное значение для обеспечения выполнения поставленных задач и стабильного и прогнозируемого прогресса на этом пути;

б) Эффективность стратегий зависит от эффективности их осуществления. 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 политики и практики в системе Организации Объединенных Наций и опираться на существующую передовую практику. В Структуре «ООН-женщины» ведется библиотека ресурсов и типовых форм для оказания помощи организациям в разработке политики и продуктов, связанных с гендерной проблематикой, в том числе стратегий обеспечения гендерного баланса, форм для проведения анкетирования при увольнении и опросов персонала;

с) Необходимы более активная пропаганда и реализация существующих стратегий, в первую очередь связанных с принятием временных специальных мер в интересах улучшения положения женщин. Хотя специальные меры осуществляются в Секретариате Организации Объединенных Наций с 1999 года ([ST/AI/1999/9](#)), они по большей части не были выполнены и не были интегрированы в выработанные впоследствии стратегии отбора персонала, в частности изложенные в административной инструкции [ST/AI/2016/1](#). Временные специальные меры являются необходимым условием достижения целей гендерного паритета и обеспечения подлинно равного отношения к мужчинам и женщинам при кадровом отборе и в связи с мобильностью и должны включать в себя:

- i) обязательный отбор женщин в тех случаях, когда целевые показатели в отношении гендерного баланса не достигнуты и если квалификация и опыт женщин удовлетворяют требованиям относительно профессиональных качеств, необходимых для соответствующей должности;
- ii) обязательное включение в короткие списки не менее 50 процентов кандидатов-женщин;
- iii) отказ от ранжирования кандидатов, с тем чтобы обеспечить большую свободу при выборе и сопоставлять не самих кандидатов на ту или иную должность, а соответствие их профессиональных качеств должностным требованиям;

- iv) письменное обоснование старшими руководителями выбора кандидатов-мужчин на должности тех классов в департаментах и управлениях, где паритет еще не достигнут;
 - v) разработку планов устранения недостатков для исправления сложившейся ситуации и представление раз в два года соответствующей отчетности вплоть до того момента, когда целевые показатели будут достигнуты;
 - vi) включение прошедших специальную подготовку координаторов по гендерным вопросам/координаторов по делам женщин в состав групп по отбору в качестве членов с правом голоса;
 - vii) применение гибкого подхода в случаях ограничений на карьерные перемещения между уровнями;
 - viii) регулярный анализ досье квалифицированных кандидатов-женщин, в течение длительного времени находящихся в реестре, в том числе в рамках проведения силами нескольких учреждений скоординированных мероприятий по набору персонала;
- d) Женщины составляют менее половины всех подающих заявления на должности всех уровней и в рамках системы Организации Объединенных Наций в целом, и это свидетельствует о том, что в принципе система привлекает кандидатов-женщин в меньшей степени, чем мужчин. Поэтому следует изучить возможные способы повышения привлекательности системы для кандидатов-женщин и приложить усилия, чтобы выяснить, является ли для женщин сдерживающим фактором сам процесс найма и/или их прошлый опыт в этом плане; то, что им не известно о существующих вакансиях, или их не привлекают культура организации, возможности в плане применения гибкого подхода и/или условия труда. Наряду с этим следует повысить конкурентоспособность предусмотренных в рамках Организации Объединенных Наций мер для обеспечения баланса между работой и личной жизнью. Большой эффективности целевых информационно-пропагандистских мероприятий, связанных с набором кадров, способствовало бы межучрежденческое взаимодействие и тесное сотрудничество с государствами-членами, региональными организациями и другими партнерами;
- e) С учетом крайне низкой представленности женщин на местах и в составе миротворческих миссий рекомендуется принять следующие меры: проанализировать практику отбора кадров и служебной аттестации на предмет выявления в рамках этих процессов гендерной предвзятости; установить целевые показатели, предусматривающие более жесткие меры по обеспечению подотчетности; улучшить условия труда и жизни в полевых операциях, с акцентом, в частности, на более высокие стандарты в плане проживания и безопасности, гибкий распорядок работы, адаптированный с учетом обстановки на местах, а также политику ротации в миссиях с чрезвычайно трудными условиями службы;
- f) В отношении устранения гендерного и географического дисбаланса среди координаторов-резидентов и в соответствии с рекомендациями Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития предлагается принять, в частности, следующие меры: предоставить сотрудникам, работающим на должностях класса С-5, возможность направлять заявления в Центр по оценке кандидатов на должности координаторов-резидентов; в числе центров по оценке кандидатов на должности координаторов-резидентов назначить специальные центры для кандидатов-

женщин из развивающихся стран; сделать более разнообразным состав групп по отбору в Центре по оценке кандидатов на должности координаторов-резидентов; выработать инициативы в целях развития у женщин-руководителей лидерских качеств; оказывать поддержку кандидатам, выдвигаемым Центром по оценке кандидатов на должности координаторов-резидентов, и обеспечить увязку процесса выдвижения кандидатов Центром по оценке кандидатов на должности координаторов-резидентов с процессами управления кадровым потенциалом, развития профессиональной карьеры, подготовки планов замены сотрудников и программами развития лидерских навыков;

g) В целях улучшения гендерного баланса необходимо уделять внимание оказанию более эффективной поддержки в вопросах трудоустройства супругов. Во всех местах службы следует обеспечить супругам более широкие возможности для трудоустройства;

h) В числе особо приоритетных задач должно быть повышение эффективности осуществления стратегий и мер, направленных на обеспечение сбалансированного сочетания служебных и семейных обязанностей, включая четкое определение сферы применения и отслеживание хода реализации таких мер и обучение руководителей и сотрудников навыкам их эффективного осуществления, а также предусматривающих необходимость укреплять доверие и не допускать стигматизации. Важной мерой в контексте создания благоприятных условий труда является также повышение эффективности использования гибкого распорядка работы;

i) Руководителям кадровых подразделений следует стандартизировать условия предоставления отпуска по беременности и родам и отпуска для отца, в том числе приемным родителям, в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. Одной из первоочередных задач должно стать обеспечение наличия таких объектов, как детские ясли, детские воспитательные учреждения и специальные помещения для грудного вскармливания;

j) Всем структурам следует и впредь уделять первоочередное внимание вопросам разработки, согласования и осуществления мер в целях предотвращения и преодоления проблем, связанных с домогательствами в отношении сотрудников и случаями злоупотребления служебным положением, и выделять на эти цели достаточный объем ресурсов, в том числе обеспечивать систематическое представление прозрачной отчетности и отслеживать соответствующие инциденты в масштабах всей системы. Рекомендуется, чтобы при осуществлении стратегий борьбы с дискриминацией, притеснениями и злоупотреблениями служебными полномочиями проводилась политика абсолютной нетерпимости в отношении преследования виновных в совершении таких правонарушений; обеспечивался учет гендерных аспектов; предусматривалось обязательное представление транспарентных статистических данных о случаях ненадлежащего поведения; проводились в жизнь целенаправленные стратегии, процедуры и выделялись ресурсы для борьбы с насилием в отношении женщин во всех областях деятельности Организации Объединенных Наций; чтобы рассмотрение жалоб обеспечивалось в течение установленного времени, а члены контрольных групп обладали необходимыми для этого опытом, знаниями и навыками; предусматривались меры защиты от преследований в интересах сотрудников, сообщающих о нарушениях, а в анкеты, заполняемые при увольнении, включались вопросы, касающиеся дискриминации, преследований и злоупотреблений;

к) Роль координаторов по делам женщин и координаторов по гендерным вопросам необходимо повышать и укреплять, с тем чтобы они занимали должности надлежащего уровня и обладали необходимыми полномочиями, имели четкий круг изложенных в письменном виде обязанностей и располагали необходимым временем и финансовыми ресурсами, а также проходили специальную подготовку в целях выполнения ими своих основных функций по обеспечению всестороннего учета гендерной проблематики и достижения гендерного паритета. Координаторов по делам женщин или координаторов по гендерным вопросам следует подключать к процессам отбора персонала для осуществления контроля за соблюдением мер, связанных с достижением гендерного паритета, и оказания консультативной помощи членам группы. Следует поощрять назначение координаторами по гендерным вопросам мужчин;

л) Глобальные опросы сотрудников и анкетирование при увольнении позволяют оценить организационную культуру и ее влияние на положение женщин в системе Организации Объединенных Наций, и в силу этого ее структурам настоятельно рекомендуется систематически использовать эти инструменты при разработке политики и анализе причин увольнения сотрудников — как мужчин, так и женщин. Проведение анкетирования при увольнении/по окончании службы также должно носить обязательный характер, независимо от категории или уровня должности, с тем чтобы обеспечить наличие проверенных данных;

м) Подготовка по гендерным вопросам и проблеме неосознанной предвзятости должна быть организована для всех сотрудников, в первую очередь руководителей старшего звена и сотрудников, участвующих в процессах отбора персонала;

н) Особой проблемой в рамках всей системы Организации Объединенных Наций остается достижение показателей, предусмотренных в Общесистемном плане действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в отношении гендерной стратегии и гендерного паритета. Поэтому все организации следует поощрять к тому, чтобы в полном объеме соблюдать минимальные стандарты обновленного плана действий, осуществление которого будет начато в январе 2018 года;

о) Чтобы четко продемонстрировать приверженность достижению гендерного паритета, старшим руководителям предлагается последовать примеру Генерального секретаря и присоединиться к Международной сети борцов за гендерное равенство и взять на себя конкретные, твердые и серьезные обязательства в отношении продвижения вперед на пути к достижению гендерного равенства и паритета в рамках своих организаций;

р) В соответствии с Пекинской декларацией и Платформой действий следует активизировать усилия по сбору и распространению самых последних количественных и качественных данных с разбивкой по признаку пола, особенно данных о процессе принятия решений, а также регулярно и тщательно отслеживать прогресс на пути к достижению цели обеспечения равной представленности мужчин и женщин;

с) Очевидно, что необходимо удвоить усилия для достижения цели обеспечения равной представленности мужчин и женщин на всех уровнях и во всей системе Организации Объединенных Наций, особенно на местах. Кроме того, для достижения и поддержания равного соотношения требуется выделять надлежащий объем ресурсов, превышающий нынешний уровень. Без дальнейших инвестиций может не удастся ускорить выполнение

поставленных задач. Как заявил Генеральный секретарь в своем послании по случаю Международного женского дня 2017 года, «теперь мы должны перейти от устремлений к действиям».

Приложение

Представленность мужчин и женщин среди сотрудников, работавших на должностях с класса С-1 до неклассифицированных должностей по постоянным/непрерывным/срочным контрактам во всех местах службы системы Организации Объединенных Наций, с разбивкой по структурам, по состоянию на 31 декабря 2015 года

Структура	С-1		С-2		С-3		С-4		С-5		Д-1		Д-2		Неклассифицированные должности		Итого		Доля женщин (в процентах)
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
ФАО	12	17	58	93	162	173	352	177	272	83	62	16	27	8	10	3	955	570	37,4
МАГАТЭ	2	6	57	65	215	108	348	129	247	51	29	10	4	1	6	1	908	371	29,0
ИКАО	0	0	15	17	44	36	109	34	42	12	18	1	4	0	0	1	232	101	30,3
МС	0	0	8	12	7	11	3	9	4	0	1	0	1	0	1	0	25	32	56,1
КМГС	0	0	1	2	3	0	5	3	1	3	2	0	0	1	0	0	12	9	42,9
МФСР	2	2	16	34	35	47	34	44	63	21	13	5	6	0	7	2	176	155	46,8
МОТ	6	12	47	57	95	125	191	173	228	112	48	28	14	11	8	3	637	521	45,0
ИМО	0	0	4	22	20	19	22	8	23	13	9	4	7	1	1	0	86	67	43,8
ЦМТ	2	4	18	19	30	22	27	14	21	5	3	1	0	1	0	1	101	67	39,9
МУЦ-МОТ	0	1	1	3	11	6	16	12	5	5	1	0	1	0	0	0	35	27	43,5
МСЭ	1	5	19	31	72	48	66	44	56	16	15	1	3	1	5	0	237	146	38,1
ПАОЗ	0	2	16	25	34	41	108	93	31	21	11	5	2	0	1	2	203	189	48,2
Секретариат Организации Объединенных Наций	7	10	484	606	2 075	1 631	2 074	1 360	1 106	556	345	158	110	42	112	34	6 313	4 397	41,1
Структура «ООН-женщины»	0	0	8	33	25	69	19	86	20	84	5	17	1	4	1	2	79	295	78,9
ЮНЭЙДС	0	0	6	13	20	31	52	64	76	68	30	16	8	7	2	1	194	200	50,8
ПРООН	2	4	82	134	276	265	421	316	345	213	134	95	43	21	16	7	1 319	1 055	44,4
ЮНЕСКО	14	18	69	120	158	170	128	115	80	45	29	17	6	12	5	3	489	500	50,6
РКООНИК	0	0	56	33	61	43	33	25	12	7	7	2	3	0	0	1	172	111	39,2
ЮНФПА	0	0	20	35	65	71	109	91	97	95	33	33	12	4	1	2	337	331	49,6
УВКБ	4	0	175	217	550	381	400	300	143	109	59	38	15	14	5	1	1 351	1 060	44,0
МВЦООН	0	0	9	2	52	14	19	5	12	1	3	0	0	0	0	0	95	22	18,8

Структура	C-1		C-2		C-3		C-4		C-5		Д-1		Д-2		Неклассифицированные должности		Итого		Доля женщин (в процентах)
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
ЮНИСЕФ	1	3	98	157	467	447	587	565	339	295	58	39	17	15	2	3	1 569	1 524	49,3
ЮНИДО	1	0	9	8	37	33	45	20	52	16	23	6	3	0	1	0	171	83	32,7
ЮНИТАР	0	0	2	1	6	4	1	1	8	4	2	1	0	0	1	0	20	11	35,5
ОПФПООН	0	0	2	0	14	15	25	14	7	13	3	1	1	0	1	1	53	44	45,4
ЮНОПС	0	0	30	36	139	66	98	50	54	19	0	0	0	0	1	1	322	172	34,8
БАПОР	0	0	5	4	25	33	44	31	22	13	15	3	5	1	1	1	117	86	42,4
КПСООН	0	0	0	1	5	2	0	1	3	1	0	1	1	0	0	0	9	6	40,0
УООН	0	0	6	8	13	7	10	2	9	1	8	1	5	0	2	0	53	19	26,4
ЮНВТО	1	2	1	3	4	6	4	6	4	5	4	0	0	0	4	0	22	22	50,0
ВПС	0	0	7	7	23	12	14	5	10	4	5	1	2	0	2	0	63	29	31,5
ВПП	0	0	83	79	303	204	180	143	163	110	63	38	31	13	5	2	828	589	41,6
ВОЗ	4	6	36	65	155	170	402	321	388	237	57	19	31	8	11	7	1 084	833	43,5
ВОИС	2	2	10	30	73	82	93	78	65	36	35	13	9	2	7	1	294	244	45,4
ВМО	0	1	6	12	14	15	31	24	38	7	8	3	8	2	2	1	107	65	37,8
Всего	61	95	1 464	1 984	5 288	4 407	6 070	4 363	4 046	2 281	1 138	573	380	169	221	81	18 668	13 953	42,8

Сокращения: ФАО — Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций; МАГАТЭ — Международное агентство по атомной энергии; ИКАО — Международная организация гражданской авиации; МС — Международный Суд; 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; Структура «ООН-женщины» — Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин; ЮНЭЙДС — Объединенная и совместно организованная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу; ПРООН — Программа развития Организации Объединенных Наций; ЮНЕСКО — Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры; РКООНИК — Рамочная конвенция Организации Объединенных Наций об изменении климата; ЮНФПА — Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения; УВКБ — Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев; МВЦООН — Международный вычислительный центр Организации Объединенных Наций; ЮНИСЕФ — Детский фонд Организации Объединенных Наций; ЮНИДО — Организация Объединенных Наций по промышленному развитию; ЮНИТАР — Учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций; ОПФПООН — Объединенный пенсионный фонд персонала 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; 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.