

**Генеральная Ассамблея**

Distr.: General  
9 September 2010  
Russian  
Original: English

**Шестидесят пятая сессия**

Пункт 28(а) предварительной повестки дня\*

**Улучшение положение женщин****Улучшение положения женщин в системе Организации  
Объединенных Наций****Доклад Генерального секретаря***Резюме*

Во исполнение резолюции 64/141 Генеральной Ассамблеи в настоящем докладе приводится информация о положении женщин в системе Организации Объединенных Наций, в том числе последние статистические данные и информация о достигнутом прогрессе и о факторах, препятствующих обеспечению гендерного баланса, а также рекомендации по ускорению прогресса. За двухлетний отчетный период, с 1 января 2008 года по 31 декабря 2009 года, представленность женщин в категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций несколько возросла — с 38,4 процента до 39,9 процента; таким образом, среднегодовой рост составил 0,75 процента. Самая высокая и самая низкая представленность женщин наблюдалась на уровнях С-2 и Д-2 и составляла, соответственно, 57,4 процента и 26,0 процента. На основании общесистемного обследования организаций системы Организации Объединенных Наций по вопросу обеспечения гендерного баланса были выявлены следующие проблемы: недостаточно эффективные механизмы подотчетности, наблюдения и обеспечения выполнения; отсутствие специальных мер по обеспечению гендерного равенства; недостаточное интегрирование систем координаторов; медленное внедрение гибкого рабочего графика; недостаточно широкая информационно-пропагандистская деятельность; и низкое число квалифицированных женщин-кандидатов. В качестве рекомендаций по решению указанных проблем организации акцентировали внимание на необходимости содействия со стороны старшего руководства, улучшения контроля и повышения подотчетности и более строгого осуществления существующей политики, в том числе реализации специальных мер в интересах женщин и использования гибкого рабочего графика. Несмотря на более глубокое осознание настоятельной необходимости обеспечения гендерного баланса для обращения вспять негативных тенденций

\* A/65/150.



на некоторых уровнях и ускорения прогресса на других, необходимы срочные и более активные меры и уверенное лидерство, аналогичные мерам, которые были приняты на уровне неклассифицированных должностей, где увеличение на 3,5 процента в системе Организации Объединенных Наций и на 5,6 процента (заместители Генерального секретаря) и 6,6 процента (помощники Генерального секретаря), соответственно, в Секретарате Организации Объединенных Наций стало беспрецедентным.

## Содержание

	<i>Стр.</i>
I. Введение .....	8
II. Положение женщин в системе Организации Объединенных Наций .....	8
A. Представленность женщин в фондах, программах и специализированных учреждениях системы Организации Объединенных Наций .....	9
B. Координаторы-резиденты .....	13
C. Общие тенденции в представленности женщин на должностях категории специалистов и выше в период с 2000 по 2009 год .....	13
D. Назначения, продвижения по службе и выход в отставку на должностях категории специалистов и выше .....	16
III. Положение женщин в Секретариате Организации Объединенных Наций .....	31
A. Представленность женщин в Секретариате Организации Объединенных Наций .....	31
B. Персонал миссий, находящихся в ведении Департамента операций по поддержанию мира и Департамента полевой поддержки .....	35
C. Политика и практика, применяемые в Секретариате Организации Объединенных Наций .....	39
IV. Достигнутый прогресс и факторы, препятствующие достижению гендерного баланса в системе Организации Объединенных Наций .....	42
A. Прогресс в отношении политики обеспечения гендерного баланса и соответствующих инструментов и передовой практики в системе Организации Объединенных Наций .....	43
B. Факторы, препятствующие достижению гендерного баланса на должностях уровня С-4–Д-2 .....	54
V. Ответственность и подотчетность Управления людских ресурсов и Координационного совета руководителей за содействие достижению гендерного баланса .....	56
VI. Рекомендации по ускорению прогресса в системе Организации Объединенных Наций .....	56
VII. Выводы .....	58

## Таблицы

1. Гендерное распределение сотрудников категории специалистов и выше, работающих по годичным и более длительным контрактам, в системе Организации Объединенных Наций <sup>a</sup> с разбивкой по уровням по состоянию на 31 декабря 2007 года, 2008 года и 2009 года .....	9
2. Представленность женщин среди работающих в системе Организации Объединенных Наций по годичным или более длительным контрактам (С-1 — неклассифицированные должности) в штаб-квартирах и периферийных местах службы по состоянию на 31 декабря 2009 года .....	11

3.	Представленность женщин среди сотрудников, работающих по временным контрактам (уровни С-1 — неклассифицированные должности) в местах расположения штаб-квартир и в периферийных местах службы по состоянию на 31 декабря 2009 года . . . . .	12
4.	Координаторы-резиденты по состоянию на 31 декабря 2008 года и 31 декабря 2009 года . . . . .	13
5.	Представленность женщин среди сотрудников категории специалистов и выше, работавших по годичным и более длительным контрактам, в системе Организации Объединенных Наций в период с 2000 по 2009 год . . . . .	14
6.	Сопоставление новых назначений женщин на должности категории специалистов для работы по годичным и более длительным контрактам в системе Организации Объединенных Наций за период с 1 января 2005 года по 31 декабря 2007 года и за период с 1 января 2008 года по 31 декабря 2009 года . . . . .	18
7.	Новые назначения на должности категории специалистов и выше в организациях системы Организации Объединенных Наций в период с 1 января 2008 года по 31 декабря 2009 года с разбивкой по полу и уровню . . . . .	19
8.	Новые назначения женщин в штаб-квартирах и периферийных местах службы в период с 1 января 2008 года по 31 декабря 2009 года с разбивкой по уровню и видам контрактов в организациях системы Организации Объединенных Наций, в которых насчитывалось 1000 или более сотрудников категории специалистов и выше . . . . .	20
9.	Представленность женщин среди вновь назначенных на должности класса С-5 и выше в организациях системы Организации Объединенных Наций в период с 1 января 2008 года по 31 декабря 2009 года . . . . .	22
10.	Распределение продвижений по службе в категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций в период с 1 января 2005 года по 31 декабря 2007 года и в период с 1 января 2008 года по 31 декабря 2009 года с разбивкой по полу и уровню должности (С-2–Д-2) . . . . .	23
11.	Представленность женщин среди сотрудников, получивших продвижение по службе на должностях класса С-5–Д-2 в системе Организации Объединенных Наций, с 1 января 2005 года по 31 декабря 2007 года и с 1 января 2008 года по 31 декабря 2009 года . . . . .	24
12.	Представленность женщин в продвижениях по службе на уровнях Д-1–Д-2 и С-2–С-5 в системе Организации Объединенных Наций для работы по годичным или более длительным контрактам в штаб-квартирах и периферийных местах службы в период с 1 января 2008 года по 31 декабря 2009 года . . . . .	25
13.	Представленность женщин среди сотрудников, получивших продвижение по службе в системе Организации Объединенных Наций в категории специалистов и выше на должностях С-2–Д-2 по годичным или более длительным контрактам в период с 1 января 2008 года по 31 декабря 2009 года . . . . .	26

14. Распределение выхода в отставку по полу и уровню должности категории специалистов и выше в штаб-квартирах и периферийных местах службы в системе Организации Объединенных Наций по всем видам контрактов за период с 1 января 2007 года по 31 декабря 2009 года . . . . .	27
15. Сравнение представленности женщин среди работающих в системе Организации Объединенных Наций по годовым или более длительным контрактам и доли женщин среди вышедших в отставку с должностей различного уровня, 1 января 2008 года — по 31 декабря 2009 года . . . . .	29
16. Гендерное распределение сотрудников в Секретариате Организации Объединенных Наций по уровню должностей по состоянию на 31 декабря 2007 года и 31 декабря 2009 года . . . . .	32
17. Представленность женщин в системе Организации Объединенных Наций и в Секретариате Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2007 года и на 31 декабря 2009 года . . . . .	33
18. Гендерное распределение сотрудников в Секретариате Организации Объединенных Наций с разбивкой по уровню должностей по состоянию на 31 декабря 2000 года и 31 декабря 2009 года . . . . .	34
19. Представленность женщин в системе Организации Объединенных Наций и Секретариате Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2000 года и 31 декабря 2009 года . . . . .	35
20. Представленность женщин на должностях уровня Д-1 и выше: миссии, в которых насчитывается 20 или больше сотрудников категории специалистов, по состоянию на 31 декабря 2009 года . . . . .	37

#### Приложения

I. Гендерное распределение сотрудников категории специалистов и выше, работающих по непрерывным и срочным контрактам в организациях системы Организации Объединенных Наций, 1 января 2008 года — 31 декабря 2009 года . . . . .	62
II. Гендерное распределение сотрудников на должностях категории специалистов и выше в Секретариате Организации Объединенных Наций с разбивкой по департаментам/подразделениям и уровню должности, по состоянию на 31 декабря 2009 года . . . . .	66

## Сокращения

БАПОР	Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ
ВМО	Всемирная метеорологическая организация
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ВОИС	Всемирная организация интеллектуальной собственности
ВПП	Всемирная продовольственная программа
ВПС	Всемирный почтовый союз
ЕЭК	Европейская экономическая комиссия
ИКАО	Международная организация гражданской авиации
КМГС	Комиссия по международной гражданской службе
КСР	Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций
МАГАТЭ	Международное агентство по атомной энергии
МОТ	Международная организация труда
МСЭ	Международный союз электросвязи
МФСР	Международный фонд сельскохозяйственного развития
ООН-Хабитат	Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам
ПАОЗ	Панамериканская организация здравоохранения
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
СНГ	Содружество Независимых Государств
УВКБ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев
УВКПЧ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека
УООН	Университет Организации Объединенных Наций
УСВН	Управление служб внутреннего надзора
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций
ФМПООН	Фонд международного партнерства Организации Объединенных Наций
ЦМТ	Центр по международной торговле ЮНКТАД/ВТО
ЭКА	Экономическая комиссия для Африки
ЭКЛАК	Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна

---

ЭСКАТО	Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана
ЭСКЗА	Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии
ЮНЕП	Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
ЮНИДО	Организация Объединенных Наций по промышленному развитию
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций
ЮНИТАР	Учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций
ЮНКТАД	Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию
ЮНОПС	Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов
ЮНФПА	Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения
ЮНЭЙДС	Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу

## I. Введение

1. Настоящий доклад, представляемый во исполнение резолюции 64/141 Генеральной Ассамблеи от 18 февраля 2010 года, содержит информацию о положении женщин в 31 фонде, программе и специализированном учреждении системы Организации Объединенных Наций в период с 1 января 2008 года по 31 декабря 2009 года. В нем приводятся последние статистические данные, анализ и информация о достигнутом прогрессе и о факторах, препятствующих обеспечению гендерного баланса. Одиннадцать веб-приложений дополняют настоящий текст и размещены на сайте <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpdocumentation.htm>.

2. В пункте 14 преамбулы своей резолюции Ассамблея выразила серьезную озабоченность тем, что неотложная цель обеспечения равной представленности мужчин и женщин в системе Организации Объединенных Наций, особенно на руководящем и директивном уровнях, по-прежнему не достигнута и что уровень представленности женщин в системе Организации Объединенных Наций при незначительном улучшении в некоторых частях системы остается почти неизменным, а в некоторых случаях даже снизился, как об этом говорится в докладе Генерального секретаря об улучшении положения женщин в системе Организации Объединенных Наций (A/63/364). Соответственно, в пункте 19 своей резолюции Ассамблея просила Генерального секретаря «проанализировать и активизировать свои усилия для обеспечения прогресса в достижении цели соотношения 50/50 между мужчинами и женщинами на всех уровнях в Секретариате и во всей системе Организации Объединенных Наций и обеспечить ответственность руководителей и департаментов за выполнение заданий по достижению равного соотношения полов, а также настоятельно рекомендовала государствам-членам находить и регулярно представлять для назначения на должности в системе Организации Объединенных Наций больше кандидатов из числа женщин, особенно на должности более высокого управленческого и директивного уровня, в том числе в рамках операций по поддержанию мира.

3. Кроме того, Ассамблея просила Генерального секретаря представлять доклад о положении женщин в системе Организации Объединенных Наций, в том числе о достигнутом прогрессе и возникших трудностях в деле обеспечения гендерного баланса, рекомендации в отношении ускорения прогресса и последние статистические данные, в частности о числе и процентной доли женщин с указанием их функциональных обязанностей и национальности в системе Организации Объединенных Наций, и информацию об ответственности и отчетности Управления людских ресурсов Секретариата и секретариата Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) в отношении содействия обеспечению гендерного баланса.

## II. Положение женщин в системе Организации Объединенных Наций

4. В ответ на просьбу Канцелярии Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин 30 из 31 организации системы Организации Объединенных Наций представили данные о сотрудниках с разбивкой по уровням и месту службы (штаб-квартиры и периферийные места служ-



бы) за период с 1 января 2008 года по 31 декабря 2009 года, что впервые позволило проанализировать в данном докладе данные с разбивкой по штаб-квартирам и периферийным местам службы, где это было возможно.

## А. Представленность женщин в фондах, программах и специализированных учреждениях системы Организации Объединенных Наций

5. По состоянию на 31 декабря 2007 года представленность женщин в категории специалистов и выше, работавших по годичным и более длительным контрактам, составляла 38,4 процента. К 31 декабря 2009 года их представленность возросла до 39,9 процента (до 11 514 человек из 28 849 сотрудников категории специалистов) (см. таблицу 1). Этот незначительный рост в 1,5 процентных пункта — с 38,4 до 39,9 процента — за два года однозначно говорит о том, что некоторые из препятствий, указанных в предыдущем докладе, остаются.

Таблица 1  
Гендерное распределение сотрудников категории специалистов и выше, работающих по годичным и более длительным контрактам, в системе Организации Объединенных Наций<sup>а</sup> с разбивкой по уровням по состоянию на 31 декабря 2007 года, 2008 года и 2009 года

Уровень	31 декабря 2007 года <sup>б</sup>			31 декабря 2008 года			31 декабря 2009 года			Изменение в процентных пунктах (декабрь 2008 года — декабрь 2009 года)	Изменение в процентных пунктах (декабрь 2007 года — декабрь 2009 года)
	Мужчины	Женщины	Процентная доля женщины	Мужчины	Женщины	Процентная доля женщины	Мужчины	Женщины	Процентная доля женщины		
НК <sup>с</sup>	178	57	24,3	162	53	24,8	182	70	27,8	3,0	3,5
Д-2	402	134	25,0	390	136	25,9	425	149	26,0	0,1	1,0
Д-1	1 250	486	28,0	1 181	474	28,6	1 316	543	29,2	0,6	1,2
<b>Итого</b>	<b>1 830</b>	<b>677</b>	<b>27,0</b>	<b>1 733</b>	<b>663</b>	<b>27,7</b>	<b>1 923</b>	<b>762</b>	<b>28,4</b>	<b>0,7</b>	<b>1,4</b>
С-5	3 576	1 597	30,9	3 614	1 596	30,6	3 981	1 900	32,3	1,7	1,4
С-4	4 789	2 745	36,4	4 951	2 900	36,9	5 500	3 344	37,8	0,9	1,4
С-3	3 687	2 841	43,5	3 700	2 930	44,2	4 424	3 484	44,1	(0,1)	0,6
С-2	1 189	1 481	55,5	1 270	1 636	56,3	1 441	1 944	57,4	1,1	1,9
С-1	65	76	53,9	65	81	55,5	66	80	54,8	(0,7)	0,9
<b>Итого</b>	<b>13 306</b>	<b>8 740</b>	<b>39,6</b>	<b>13 600</b>	<b>9 143</b>	<b>40,2</b>	<b>15 412</b>	<b>10 752</b>	<b>41,1</b>	<b>0,9</b>	<b>1,5</b>
<b>Всего</b>	<b>15 136</b>	<b>9 417</b>	<b>38,4</b>	<b>15 333</b>	<b>9 806</b>	<b>39,0</b>	<b>17 335</b>	<b>11 514</b>	<b>39,9</b>	<b>0,9</b>	<b>1,5</b>

Источник: Организации системы Организации Объединенных Наций.

<sup>а</sup> Одна из 31 организации не представила данные за 2009 год.

<sup>б</sup> Данные за 2007 год см. в документе A/63/364.

<sup>с</sup> НК означает «неклассифицированные должности», например должности заместителя Генерального секретаря, помощника Генерального секретаря, Генерального директора, заместителя Генерального директора или помощника Генерального директора.

6. За период с 2007 по 2009 год 20 организаций повысили представленность женщин, в 1 организации уровень представленности остался прежним, а в 9 организациях представленность женщин уменьшилась. Одна организация данных по представленности женщин не представила (см. приложение I).

7. Представленность женщин демонстрировала самый высокий рост на самых низких уровнях и наименьший рост на более высоких уровнях. Как следует из таблицы 1, представленность женщин колеблется в пределах от 57,4 процента на уровне С-2 до 26,0 процента на уровне Д-2. Представленность женщин на неклассифицированных должностях и должностях уровня Д-1, однако, была несколько выше, чем на должностях уровня Д-2, и составляет соответственно 27,8 и 29,2 процента. По состоянию на 31 декабря 2009 года представленность женщин на должностях Д-1 и выше и на должностях класса С-1–С-5 составляла соответственно 28,4 и 41,1 процента. Более высокая доля женщин в последней категории отражает большое число должностей на этих уровнях. На должностях класса С-3 отмечается высокая представленность женщин — 44,1 процента от общего числа сотрудников. Однако на должностях класса С-4 и С-5 представленность женщин значительно ниже и составляет соответственно всего лишь 37,8 и 32,3 процента.

#### **1. Представленность с разбивкой по месту службы (штаб-квартиры и периферийные места службы) и по типу контракта**

8. Как следует из таблиц 2 и 3 ниже, анализ данных по 30 организациям с разбивкой по месту службы (штаб-квартиры и периферийные места службы) и по типу контрактов дает более позитивную картину представленности женщин среди работающих по временным контрактам, чем среди сотрудников, работающих по годичным и более длительным контрактам. Среди женщин, работающих во всех местах службы, 46,8 процента работали по временным контрактам, а 39,9 процента — по годичным и более длительным контрактам. Эти процентные показатели отражают, с одной стороны, наличие у женщин возможностей для женщин, пусть и временных, а с другой стороны, дает основания для беспокойства по поводу того, что менее безопасные рабочие места чаще достаются женщинам, чем мужчинам. Кроме того, из таблиц 2 и 3, в частности, следует, что, несмотря на широко бытующее мнение, хотя гендерный баланс может на самом деле быть достигнут не только в местах расположения штаб-квартир, но и в периферийных местах службы (Детский фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ) и Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР)), в ряде случаев даже в местах расположения штаб-квартир, в некоторых организациях наблюдались диаметрально противоположные тенденции в отношении представленности женщин среди работающих по временным контрактам, по сравнению с женщинами, работающими по годичным и более длительным контрактам. Международное агентство по атомной энергии (МАГАТЭ), например, по-прежнему было весьма далеко от достижения цели гендерного баланса среди сотрудников, работающих по годичным или более длительным контрактам, — процентная доля женщин на этих должностях составляла 22,5 процента против 41,3 процента для сотрудников, работающих по временным контрактам. Точно так же по должностям, находящимся в периферийных местах службы, две организации (Международный фонд сельскохозяйственного развития (МФСР) и БАПОР) достигли или превысили пока-

затель гендерного равенства по сотрудникам, работающим по годичным или более длительным контрактам, а три организации — МАГАТЭ, Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ) и ЮНИСЕФ — достигли гендерного равенства по сотрудникам, работающим на временных контрактах.

Таблица 2

**Представленность женщин среди работающих в системе Организации Объединенных Наций по годичным или более длительным контрактам (С-1 — неклассифицированные должности) в штаб-квартирах и периферийных местах службы по состоянию на 31 декабря 2009 года**

(В процентах)

Процентная доля женщин на должностях специалистов и выше	Организации с разбивкой по категориям штаб-квартиры	Организации с разбивкой по категориям периферийные места службы
> 50	ЮНФПА (57,5), ПРООН (55,8), ЮНИСЕФ (54,6), ЮНЕСКО (54,1), Международный Суд (53,1), ЮНЭЙДС (51,3), ПАОЗ (50,9)	МФСР (70,0), БАПОР (53,8)
40–49	ВПП (48,6), УВКБ (46,6), ВОЗ (45,3), МОТ (45,0), Секретариат Организации Объединенных Наций (44,8), МФСР (44,5), Международный учебный центр (42,7), ИМО (43,8), ЮНИТАР (43,3), ВОИС (41,8)	ЮНИСЕФ (48,8), ЮНФПА (47,7)
30–39	ЦМТ (38,0), ФАО (37,8), БАПОР (37,6), ВТО (37,5), ОПФПООН (35,6), ИКАО (34,8), КМГС (33,3), ЮНОПС (32,1), ЮНИДО (30,1)	ЮНЕСКО (39,9), ПАОЗ (39,4), УВКБ (38,7), МОТ (38,3), ЮНЭЙДС (38,3), ПРООН (38,3), ВПП (36,0), Секретариат Организации Объединенных Наций (34,5), ВОЗ (32,5)
< 30	ВМО (29,4), ВПС (25,5), МАГАТЭ (22,5), УООН (15,0)	ЮНИТАР (25,0), ЮНОПС (23,5), ИКАО (21,6), ФАО (20,0), МАГАТЭ (17,9), МС (0), КМГС (0), ИМО (0), ЦМТ (0), Международный учебный центр (0), ЮНИДО (19,5), Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций (0), УООН (10,9), ВПС (0), ВОИС (0), ВТО (0)

*Источники:* Подготовлено на основе данных, представленных 30 организациями системы Организации Объединенных Наций. См. также веб-приложение 1, размещенное на сайте <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpddocumentation.htm>.

Таблица 3

**Представленность женщин среди сотрудников, работающих по временным контрактам (уровни С-1 — неклассифицированные должности) в местах расположения штаб-квартир и в периферийных местах службы по состоянию на 31 декабря 2009 года**

(В процентах)

Сотрудники-женщины	Организации с разбивкой по категориям — штаб-квартиры	Организации с разбивкой по категориям — периферийные места службы
> 50	Международный учебный центр (100), МОТ (76,9), ПАОЗ (68,6), ФАО (67,2), ИКАО (66,6), МФСР (64,7), ВПП (64,3), ПРООН (63,2), ЮНЕСКО (61), УВКБ (59,2), ЮНИСЕФ (53, 46)	МАГАТЭ (100), УВКБ (63,7), ЮНИСЕФ (51,6)
40–49	МАГАТЭ (41,3)	
30–39		ПРООН (38,4), Организация Объединенных Наций (35,8)
< 30	Организация Объединенных Наций (0)	ИКАО (20), ФАО (16,6), МФСР (0), МОТ (25), Международный учебный центр (0), ПАОЗ (29,6), ЮНЕСКО (28,5), ВПП (26,6)

*Источники:* Подготовлено на основе данных, представленных 13 организациями Организации Объединенных Наций, см. также веб-приложение 2, размещенное на сайте <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpdocumentation.htm>.

## 2. Гендерное распределение сотрудников в категории общего обслуживания и в смежных категориях

9. В категории общего обслуживания (ОО) и в категории полевой службы (ПС) представленность женщин, работающих по всем видам контрактов в штаб-квартирах, существенно превышала целевой показатель гендерного баланса и составляет 63,3 процента (категория общего обслуживания) и 72,7 процента (категория полевой службы), отражает традиционное преобладание женщин на должностях более низкого уровня. В периферийных местах службы, однако, представленность женщин была значительно ниже. Женщины составляли, соответственно, 34,3 процента и 35,8 процента среди сотрудников категории общего обслуживания и категории полевой службы. Дополнительные статистические данные о сотрудниках полевых миссий, принадлежащих к категории полевой службы, можно найти в пункте 54.

## В. Координаторы-резиденты

10. Доля женщин среди координаторов-резидентов Организации Объединенных Наций во всем мире возросла с 30,8 процента в предыдущий отчетный период (см. A/63/364, пункт 7) до 37,1 процента на конец декабря 2009 года (см. таблицу 4). Самое большое увеличение отмечалось в Латинской Америке и Карибском бассейне — на 11,7 процентных пункта, до 43,5 процента, а в Азиатско-Тихоокеанском регионе этот показатель не изменился и составлял 36,4 процента.

Таблица 4

### Координаторы-резиденты по состоянию на 31 декабря 2008 года и 31 декабря 2009 года

	2008 год			Процентная доля женщин среди координаторов-резидентов в 2008 году	2009 год			Процентная доля женщин среди координаторов-резидентов в 2009 году	Изменение представленности женщин среди координаторов-резидентов, 2008–2009 годы (процентные пункты)
	Женщины	Мужчины	Итого		Женщины	Мужчины	Итого		
Регион Африки	12	28	44	30,0	15	27	42	35,7	5,7
Регион арабских государств	5	11	17	31,3	6	11	17	35,3	4,0
Азиатско-Тихоокеанский регион	8	14	24	36,4	8	14	22	36,4	0
Европа и СНГ	5	15	21	25,0	7	13	20	35,0	10,0
Регион Латинской Америки и Карибского бассейна	7	15	24	31,8	10	13	23	43,5	11,7
<b>Всего</b>	<b>37</b>	<b>83</b>	<b>130</b>	<b>30,8</b>	<b>46</b>	<b>78</b>	<b>124</b>	<b>37,1</b>	<b>6,3</b>

Источник: Группа Организации Объединенных Наций по вопросам развития.

## С. Общие тенденции в представленности женщин на должностях категории специалистов и выше в период с 2000 по 2009 год

11. За период с 2000 по 2009 год представленность женщин среди сотрудников, работающих по годичным и более длительным контрактам, в 31 организации системы Организации Объединенных Наций (таблица 5) возросла на 6,5 процентных пункта — с 33,4 процента на 31 декабря 2000 года до 39,9 процента на 31 декабря 2009 года. Таким образом, среднегодовой рост составил менее 1 процента, что не может не вызывать обеспокоенность.

Таблица 5  
**Представленность женщин среди сотрудников категории специалистов и выше, работавших по годичным и более длительным контрактам, в системе Организации Объединенных Наций в период с 2000 по 2009 год**

Уровень	Процентная доля женщин с разбивкой по уровню должности и датам		Изменение в процентных пунктах (2000–2009 годы)	Среднегодовое изменение в процентных пунктах (2000–2009 годы)
	31 декабря 2000 года <sup>a</sup>	31 декабря 2009 года <sup>b</sup>		
Неклассифицированные должности	17,4	27,8	10,4	1,2
Д-2	18,2	26,0	7,8	0,9
Д-1	21,4	29,2	7,8	0,9
С-5	23,5	32,3	8,8	1,0
С-4	31,0	37,8	6,8	0,8
С-3	41,4	44,1	2,7	0,3
С-2	54,5	57,4	2,9	0,3
С-1	62,6	54,8	(7,8)	(0,9)
<b>Итого</b>	<b>33,4</b>	<b>39,9</b>	<b>6,5</b>	<b>0,7</b>

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

<sup>b</sup> Подготовлено на основе данных, представленных организациями системы Организации Объединенных Наций.

## 1. Тенденции в представленности женщин по уровням

12. Как следует из таблицы 5, на неклассифицированных должностях представленность женщин составляла по состоянию на 31 декабря 2009 года 27,8 процента. Следует, однако, отметить, что на неклассифицированных должностях отмечался также наибольший относительный ост представленности женщин в период 2000–2009 годов — в среднем на 1,2 процентных пункта в год.

13. На должностях уровня Д-2 отмечается рост на 7,8 процентных пункта — с 18,2 процента до 26,0 процента при среднегодовом росте на 0,9 процентных пункта. На должностях уровня Д-1 представленность женщин выросла на 7,8 процентных пункта — с 21,4 процента в 2000 году до 29,2 процента в 2009 году.

14. Таким образом, увеличение представленности женщин было более значительным на должностях более высокого уровня. Увеличение представленности на неклассифицированных должностях явно превышало — в 2,4 раза — темпы роста представленности женщин на должностях класса С-3 за тот же период. Более позитивные изменения в достижении гендерного баланса на должностях более высокого уровня можно, наверное, объяснить относительно небольшим числом должностей этих уровней. Назначение или продвижение женщин на должности этих уровней, таким образом, обуславливают более значительный рост процентной доли женщин среди сотрудников этого уровня, нежели на должностях более низкого уровня, число которых значительно больше.

15. Что касается должностей уровня С-1–С-5, то из таблицы 5 выше видно, что в период с 2000 по 2009 год система Организации Объединенных Наций достигла гендерного баланса или превысила его только на должностях класса С-1 и С-2. Однако на должностях класса С-1 представленность женщин за десятилетие сократилась на 7,8 процентных пункта — до 54,8 процента в 2009 году. Тем не менее гендерный баланс в течение десятилетия сохранялся.

16. На должностях класса С-3–С-5 среднегодовой рост представленности женщин составлял 1 или менее процентных пунктов. Представленность женщин на должностях класса С-3, С-4 и С-5 составляла соответственно 44,1, 37,8 и 32,3 процента, отражая общее увеличение на 2,7, 6,8 и 8,9 процентных пункта. Соответствующее среднегодовое увеличение за десятилетие составляет 0,3, 0,8 и 1,0 процентных пункта. Примечательно также то, что среднегодовой рост на должностях класса С-3 составлял меньше половины аналогичного показателя по должностям класса С-5, что, с одной стороны, дает основания для озабоченности, а с другой — открывает новые возможности, так как свидетельствует о наличии огромного резерва, за счет которого можно заполнять более высокие должности в организациях. Поскольку разница в представленности мужчин и женщин на должностях класса С-3 составляет всего лишь 5,9 процентных пункта, цель достижения гендерного баланса на должностях класса С-3 представляется более достижимой. На должностях класса С-4 и С-5, если рост представленности женщин не будет существенно ускорен, цель достижения гендерного баланса вряд ли будет достигнута. Кроме того, медленный рост представленности на должностях этих двух классов является серьезным препятствием в карьерном росте женщин и требует особого внимания.

## 2. Тенденции в представленности женщин с разбивкой по организациям

### Уровни Д-1 и выше

17. Анализ по конкретным организациям показал, что в период с 2000 по 2009 год восемь организаций, имеющих 20 или более сотрудников, увеличили представленность женщин на должностях уровня Д-1 и выше более чем на 10 процентных пунктов. К числу таких организаций относятся следующие: Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) (16 процентов), Международная организация гражданской авиации (ИКАО) (16,7 процента), МФСР (21,4 процента), Организация Объединенных Наций по промышленному развитию (ЮНИДО) (19,7 процента), БАПОР (19,7 процента), Центр по международной торговле (ЦМТ) (11,0 процента), Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу (ЮНЭЙДС) (11,3 процента) и Всемирная организация интеллектуальной собственности (ВОИС) (11,1 процента).

18. В то же время в трех организациях в тот же период отмечалось сокращение представленности женщин на должностях уровня Д-1 и выше. К числу этих организаций относятся следующие: Комиссия по международной гражданской службе (КМГС) (-8,8 процентных пункта), УООН (-7,8 процентных пункта) и секретариат Правления Объединенного пенсионного фонда персонала и Комитета по пенсиям персонала Организации Объединенных Наций (-4,1 процентных пункта). КМГС начинала десятилетний период с гендерным балансом на должностях уровня Д-1 и выше (50 процентов), а закончила десятилетие с показателем представленности женщин 41,1 процента. Однако из-за

сравнительно небольшого размера этих организаций даже незначительное изменение в кадровом составе вызывает существенное пропорциональное сокращение показателей представленности.

#### **Должности класса С-1–С-5**

19. В шести организациях был отмечен рост представленности женщин на должностях класса С-1–С-5 на более чем 10 процентных пунктов. К таким организациям относятся: Учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций (ЮНИТАР) (13,2 процента), БАПОР (23,1 процента), Международный Суд (28,3 процента), ЮНЭЙДС (12,6 процента), Международная морская организация (ИМО) (10,3 процента) и ВОИС (11,1 процента). Суд закончил 10-летний период с гендерным балансом (53,1 процента) благодаря наибольшему увеличению доли сотрудников-женщин, хотя в 2000 году доля сотрудников-женщин на должностях класса С-1–С-5 составляла всего лишь 27 процентов. ЮНИСЕФ увеличил представленность женщин на должностях этого уровня на 8,2 процентных пункта, достигнув гендерного равенства к 2009 году. Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) также достигла гендерного баланса на должностях класса С-1–С-5, увеличив представленность женщин на 6,3 процентных пункта.

20. В то же время в трех организациях, согласно представленной ими информации, представленность женщин на должностях класса С-1–С-5 в общей сложности за 10 лет сократилась. К их числу относятся Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА) (-1,4 процентных пункта), УООН (-8,0 процентных пункта) и Пенсионный фонд и Комитет по пенсиям (-2,0 процентных пункта). Однако ЮНФПА, несмотря на сокращение представленности женщин, в течение 10 лет сохранял гендерный баланс — представленность женщин на должностях класса С-1–С-5 составляла 52,6 процента.

### **D. Назначения, продвижения по службе и выход в отставку на должностях категории специалистов и выше**

#### **1. Система Организации Объединенных Наций: новые назначения на должности категории специалистов и выше**

21. Статистические данные, приведенные в предшествующих пунктах, рисуют картину общей представленности женщин в системе Организации Объединенных Наций и включают три составляющих компонента: назначения, продвижения по службе и выход в отставку. Увеличение числа назначений, карьерный рост (продвижения по службе) и удержание на должностях (уменьшение числа случаев выхода в отставку) являются основополагающими элементами любой политики ускорения прогресса в деле повышения представленности женщин. Статистические данные по этим компонентам являются существенно важными показателями степени достигнутого прогресса и поэтому представляются и анализируются отдельно в последующих пунктах.



22. Двадцать семь из 31 организации системы Организации Объединенных Наций представили за нынешний отчетный период данные о новых назначениях женщин на должности по всем видам контрактов (непрерывные/постоянные контракты, срочные контракты и временные контракты). Как видно из таблицы 7, на долю женщин в системе Организации Объединенных Наций приходилось 5190 назначений из 11 493, т.е. 45,2 процента назначений. Если проанализировать эти данные по уровню должностей, то представленность женщин среди назначенных на должностях находилась в пределах от 64,2 процента на должностях класса С-1 до 26,3 процента на должностях уровня D-2. На должностях от уровня D-1 до неклассифицированных должностей женщины составляли 26,4 процента среди всех лиц, назначенных на должности этих уровней, а на должностях класса С-1–С-5 женщины составляли 46,0 процента от всех назначенных на должности этого уровня. Гендерный баланс был достигнут и превышен только на должностях класса С-1 и С-2, в то время как на каждом из более высоких уровней должностей — С-3–С-5 — доля женщин среди назначенных на должности сократилась. Эти данные свидетельствуют о том, что прогресс в деле достижения гендерного баланса путем назначения женщин на более высокие руководящие должности явно незначителен. Для обеспечения достижения гендерного баланса в ближайшем будущем нужны более решительные действия.

#### **Назначения по уровню должностей**

23. Общий прогресс в деле увеличения доли женщин среди назначаемых на должности в системе Организации Объединенных Наций существенно варьировался (таблица 6). Исключение, однако, составляют неклассифицированные должности, где прогресс был существенно больше, чем в предыдущий отчетный период, и должности класса С-2, где представленность женщин составляла 60,3 процента.

24. Доля женщин, назначенных на неклассифицированные должности в системе Организации Объединенных Наций, возросла на 3,6 процентных пункта — с 25,0 процента в предыдущий отчетный период до 28,6 процента в нынешний период. Однако на должностях уровня D-2 этот показатель сократился с 28,2 процента в предыдущий отчетный период до 26,3 процента в нынешний период. Точно так же представленность женщин на должностях уровня D-1 и на должностях класса С-5 сократилась, соответственно, с 34,9 процента до 27,9 процента (на 7 процентных пунктов) и с 31,7 процента до 28,6 процента (3,1 процентных пункта), что не может не вызывать озабоченность. Такие существенные сокращения на важнейших уровнях дают основания для беспокойства. В то же время назначения на должности класса С-4 в отчетный период возросли, хотя всего лишь на 0,2 процентных пункта — с 36,2 процента до 36,4 процента. Доля назначений женщин на должности класса С-3 и С-2 также увеличилась, соответственно, с 43,9 процента до 44,3 процента и с 57,8 процента до 60,3 процента.

Таблица 6  
**Сопоставление новых назначений женщин на должности категории специалистов для работы по годичным и более длительным контрактам в системе Организации Объединенных Наций за период с 1 января 2005 года по 31 декабря 2007 года и за период с 1 января 2008 года по 31 декабря 2009 года**

(Процентная доля назначений женщин с разбивкой по уровням)

Годы	Неклассифицированные должности	Уровни							Все уровни
		Д-2	Д-1	С-5	С-4	С-3	С-2	С-1	
1 января 2005 года — 31 декабря 2007 года <sup>a</sup>	25,0	28,2	34,9	31,7	36,2	43,9	57,8	—	40,8
1 января 2008 года — 31 декабря 2009 года <sup>b</sup>	28,6	26,3	27,9	28,6	36,4	44,3	60,3	64,2	45,2
<b>Изменение в процентных пунктах</b>	<b>3,6</b>	<b>(1,9)</b>	<b>(7,0)</b>	<b>(3,1)</b>	<b>0,2</b>	<b>0,4</b>	<b>2,5</b>	<b>—</b>	<b>4,4</b>

<sup>a</sup> См. A/63/364.

<sup>b</sup> Подготовлено на основе данных, представленных 27 организациями системы Организации Объединенных Наций.

#### **Назначения по местам службы: штаб-квартиры и периферийные места службы**

25. Анализ назначений женщин по всем видам контрактов и по местам службы (штаб-квартиры и периферийные места службы) показал, что, за исключением ЮНИСЕФ, доля женщин в назначениях в штаб-квартирах была выше, чем в периферийных местах службы. Из таблицы 7 видно, что доля женщин в назначениях в штаб-квартирах составляла 50,4 процента (3197) от всех назначений в штаб-квартирах и 38,8 процента (1997) в назначениях в периферийных местах службы. В целом по всем представившим информацию организациям гендерный баланс был достигнут в назначениях в штаб-квартирах только на уровне С-3 и ниже, а в назначениях в периферийных местах службы — только на уровне С-2 и ниже.

Таблица 7  
**Новые назначения на должности категории специалистов и выше в организациях системы Организации Объединенных Наций в период с 1 января 2008 года по 31 декабря 2009 года с разбивкой по полу и уровню**

Уровни	Распределение назначений по всем видам контрактов						Все виды контрактов		
	Штаб-квартиры			Периферийные места службы			Штаб-квартиры + периферийные места службы		
	Количество		Процентная доля женщин	Количество		Процентная доля женщин	Количество		Процентная доля женщин
	Мужчины	Женщины		Мужчины	Женщины		Мужчины	Женщины	
Неклассифицированные должности	33	15	45,5	44	7	15,9	77	22	28,6
Д-2	43	23	34,8	44	8	15,4	87	31	26,3
Д-1	96	48	33,3	103	29	22,0	199	77	27,9
<b>Итого</b>	<b>172</b>	<b>86</b>	<b>33,3</b>	<b>191</b>	<b>44</b>	<b>18,7</b>	<b>363</b>	<b>130</b>	<b>26,4</b>
С-5	351	155	30,6	372	135	26,6	723	290	28,6
С-4	876	569	39,4	839	412	32,9	1 715	981	36,4
С-3	1 000	1 041	51,0	1 164	682	36,9	2 164	1 723	44,3
С-2	659	1 154	63,7	547	679	55,4	1 206	1 833	60,3
С-1	94	192	67,1	38	45	54,2	132	237	64,2
<b>Итого</b>	<b>2 980</b>	<b>3 111</b>	<b>51,1</b>	<b>2 960</b>	<b>1 953</b>	<b>39,8</b>	<b>5 940</b>	<b>5 064</b>	<b>46,0</b>
<b>Всего</b>	<b>3 152</b>	<b>3 197</b>	<b>50,4</b>	<b>3 151</b>	<b>1 997</b>	<b>38,8</b>	<b>6 303</b>	<b>5 190</b>	<b>45,2</b>

Источник: Подготовлено на основе данных, представленных 27 организациями системы Организации Объединенных Наций; не включает данные по КМГС, ИМО, ВПС и ВОЗ. См. также веб-приложения 5 и 6 на сайте <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpddocumentation.htm>.

26. Что касается девяти организаций с большим числом сотрудников категории специалистов и выше в штаб-квартирах и периферийных местах службы (более 1000 таких сотрудников), то гендерный баланс в назначениях на должности в штаб-квартирах (по годичным или более длительным контрактам) был достигнут в целом тремя организациями — ПРООН, ЮНИСЕФ и Всемирной продовольственной программой (ВПП) (таблица 8). ПРООН достигла гендерного баланса на всех уровнях в штаб-квартире, за исключением уровня С-1, а ЮНЕСКО на всех уровнях, за исключением С-5. В Секретариате Организации Объединенных Наций гендерный баланс был достигнут на уровне С-3 и ниже. Что касается назначений в периферийных местах службы, то ЮНИСЕФ достиг гендерного баланса на всех уровнях, за исключением неклассифицированных должностей и уровней Д-2 и С-1. Следующие восемь организаций достигли гендерного баланса на уровне С-2 в периферийных местах службы: Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций (ФАО), МАГАТЭ, Секретариат Организации Объединенных Наций, ПРООН, ЮНЕСКО, УВКБ, ЮНИСЕФ и ВПП. На этом уровне и в этих местах службы (периферийные места службы) отмечалось наибольшее число организаций, достигших гендерного баланса.

Таблица 8  
**Новые назначения женщин в штаб-квартирах и периферийных местах службы в период с 1 января 2008 года по 31 декабря 2009 года с разбивкой по уровню и видам контрактов в организациях системы Организации Объединенных Наций, в которых насчитывалось 1000 или более сотрудников категории специалистов и выше**  
*(В процентах)*

Уровень	Непрерывные/срочные контракты		Временные контракты	
	Штаб-квартиры	Периферийные места службы	Штаб-квартиры	Периферийные места службы
НК	ПРООН (50,0), ЮНЕСКО (100)			
Д-2	ФАО (50,0), ПРООН (75,0), ЮНЕСКО (50,0), УВКБ (100), ЮНИСЕФ (100), ВПП (66,7)	ФАО (66,7)	Секретариат Организации Объединенных Наций (50,0)	
Д-1	ПРООН (50,0), ЮНЕСКО (100), УВКБ (100), ЮНИСЕФ (60,0), ВПП (66,7)	ЮНИСЕФ (50,0)		
С-5	ПРООН (50,0), ЮНИСЕФ (63,0)	УВКБ (100), ЮНИСЕФ (52,6), ВПП (66,7)	ЮНИСЕФ (80,0), ВПП (50,0)	УВКБ (66,0)
С-4	ПРООН (67,7), ЮНЕСКО (81,8), УВКБ (50,0), ЮНИСЕФ (50,0), ВПП (57,1)	ЮНИСЕФ (57,7)	ЮНИСЕФ (52,4), ВПП (63,6)	УВКБ (50,0)
С-3	Секретариат Организации Объединенных Наций (50,1), ПРООН (63,3), ЮНЕСКО (50,0), ЮНИСЕФ (58,8)	МАГАТЭ (50,0), ЮНЕСКО (50,0), ЮНИСЕФ (51,0)	ФАО (69,4), Секретариат Организации Объединенных Наций (53,9), ВПП (51,2)	
С-2	ФАО (66,2), Секретариат Организации Объединенных Наций (61,1), ПРООН (66,7), ЮНЕСКО (100), ЮНИСЕФ (66,7), ВПП (60,0)	ФАО (58,3), МАГАТЭ (100), Секретариат Организации Объединенных Наций (50,2), ПРООН (64,7), ЮНЕСКО (50,0), УВКБ (56,3), ЮНИСЕФ (79,6), ВПП (51,8)	ФАО (74,1), Секретариат Организации Объединенных Наций (65,3), УВКБ (75,0), ЮНИСЕФ (68,8), ВПП (51,0)	УВКБ (66,7), ЮНИСЕФ (64,4)
С-1	МАГАТЭ (83,3), Секретариат Организации Объединенных Наций (68,6), ЮНЕСКО (50,0)	ПРООН (75,0), ЮНЕСКО (100)	ФАО (100), МАГАТЭ (75,0), Секретариат Организации Объединенных Наций (68,4), УВКБ (50,0), ЮНИСЕФ (100)	Секретариат Организации Объединенных Наций (69,6), УВКБ (63,6)

Уровень	Непрерывные/срочные контракты		Временные контракты	
	Штаб-квартиры	Периферийные места службы	Штаб-квартиры	Периферийные места службы
Всего	ПРООН (61,6), ЮНИСЕФ (59,0), ВПП (50,0)	МАГАТЭ (50,0), ЮНИСЕФ (63,4)	ФАО (63,5), Секретариат УВКБ (61,1) Организации Объединенных Наций (52,9), УВКБ (56,8), ЮНИСЕФ (58,5), ВПП (50,4)	

*Источник:* Подготовлено на основе данных, представленных 27 организациями системы Организации Объединенных Наций, не включает данные по ВОЗ. См. также приложение I и веб-приложения 1, 2, 5 и 6 на сайте <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpddocumentation.htm>.

27. Что касается доли женщин среди назначенных на временные должности в штаб-квартирах и в периферийных местах службы, то, как видно из таблицы 8 выше, пять организаций достигли гендерного баланса в назначениях женщин на временные должности в штаб-квартирах (ФАО, Секретариат Организации Объединенных Наций, УВКБ, ЮНИСЕФ и ВПП), главным образом на должности класса С-1–С-5; исключение составлял Секретариат Организации Объединенных Наций, где, что примечательно, женщина была назначена на должность уровня Д-2 в штаб-квартире для работы по временному контракту. Что касается должностей в периферийных местах службы, то УВКБ отличилось тем, что достигло гендерного баланса на должностях класса С-1, С-2, С-4 и С-5. Секретариат достиг гендерного паритета или превысил его по трем уровням (С-1–С-3) в местах расположения штаб-квартир по временным контрактам и по годичным или более длительным контрактам. Однако в периферийных местах службы гендерный паритет был достигнут только на должностях класса С-1.

#### **Назначения по организациям**

28. Десять из 27 организаций, которые представили информацию о назначениях по годичным или более длительным контрактам, достигли гендерного баланса в текущем отчетном периоде. В их число входят Международный Суд, МФСР, Международная организация труда (МОТ), Международный учебный центр Международной организации труда, Панамериканская организация здравоохранения (ПАОЗ), ПРООН, ЮНЕСКО, ЮНФПА, ЮНИСЕФ и БАПОР. В четырех организациях — Секретариате Организации Объединенных Наций, Пенсионном фонде и Комитете по пенсиям, ВПП и Всемирной метеорологической организации (ВМО) — доля женщин среди назначенных на должности составляла от 40 до 49 процентов. В шести других организациях — ФАО, ЦМТ, ЮНЭЙДС, ЮНИДО, ЮНИТАР и ВОИС — доля женщин среди назначенных на должности составляла от 30 до 39 процентов. Однако в пяти организациях доля женщин среди назначенных на должности составляла менее 30 процентов — во Всемирной туристской организации (28,6 процента: 2 из 7 назначений), ИКАО (24,1 процента: 20 из 83 назначений), МАГАТЭ (20,6 процента: 56 из 247 назначений), Всемирном почтовом союзе (ВПС) (25,0 процента: 4 из 16 назначений) и УООН (15,8 процента: 3 из 19 назначений).

29. Анализ назначений женщин на руководящие должности класса С-5 и выше в отдельных организациях показал, что 6 из 27 организаций (ПАОЗ, ЮНИСЕФ, УВКБ, ЮНФПА, Международный Суд и Пенсионный фонд и Комитет по пенсиям) достигли гендерного баланса в своих назначениях (см. таблицу 9). В то же время у ЮНЕСКО, ЦМТ, ПРООН, МФСР и МОТ есть все шансы достичь гендерного баланса с учетом того, что в этих организациях доля женщин среди вновь назначенных на должности класса С-5 и выше находится в пределах от 40 до 49 процентов. Секретариат Организации Объединенных Наций имеет наибольшее число назначений на неклассифицированные должности, однако ему не удалось достичь гендерного баланса на должностях класса С-5 и выше. В Секретариате Организации Объединенных Наций, а также в ВПП и ВОИС доля женщин среди назначенных на должности класса С-5 и выше составляла всего лишь 30–39 процентов. Большинство организаций (13 из 27), однако, по-прежнему весьма далеки от достижения гендерного баланса, так как доля женщин среди назначенных на должности класса С-5 и выше составляла в них менее 30 процентов. Нужны согласованные усилия по ускорению прогресса, особенно в организациях, где показатели назначения женщин были на любом конкретном уровне ниже среднего по системе Организации Объединенных Наций.

Таблица 9

**Представленность женщин среди вновь назначенных на должности класса С-5 и выше в организациях системы Организации Объединенных Наций в период с 1 января 2008 года по 31 декабря 2009 года**

<i>Процентная доля женщин среди назначенных на должности</i>	<i>Число организаций в диапазоне</i>	<i>Организации, вошедшие в диапазон</i>
>50	6	ПАОЗ, ЮНИСЕФ, УВКБ, ЮНФПА, Международный Суд, Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций и Комитет по пенсиям персонала Организации Объединенных Наций
40–49	5	ЮНЕСКО, ЦМТ, ПРООН, МФСР, МОТ
30–39	3	ВПП, Организация Объединенных Наций, ВОИС
<30	13	Международный учебный центр, ЮНИТАР, ЮНОПС, ФАО, ЮНЭЙДС, БАПОР, МАГАТЭ, ВМО, ЮНИДО, ИКАО, УООН, ВТО, ВПС
<b>Всего</b>	<b>27</b>	

*Источник:* Подготовлено на основе данных, представленных 27 организациями системы Организации Объединенных Наций, за исключением КМГС, ИМО, МСЭ и ВОЗ.

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

30. В общей сложности 26 организаций системы Организации Объединенных Наций представили данные о продвижении по службе в нынешнем отчетном периоде. В системе Организации Объединенных Наций среди 2899 сотрудников этой категории, повышенных в должности, было 1299 женщин, что составляет 44,8 процента от всех сотрудников категории специалистов и выше,

повышенных в должности в диапазоне С-2–Д-1, и 25,4 процента (31 из 122) среди сотрудников, получивших повышение на уровне Д-2 (таблица 10). Назначения на неклассифицированные должности не рассматриваются как продвижение по службе; скорее, они являются назначениями, которые осуществляются непосредственно руководителем организации. Ввиду этого такие назначения в данных об продвижении по службе не отражаются.

### Продвижения по службе сотрудников, работающих по годичным или более длительным контрактам, с разбивкой по уровням

31. Анализ данных о продвижениях по службе с разбивкой по уровням в различных организациях показывает, что гендерный баланс был достигнут только на уровнях С-2 и С-3, где доля женщин составляла соответственно 50,6 процента (355 из 702) и 51,5 процента (173 из 336) (см. таблицу 10). Среди 2636 сотрудников, получивших повышение должности в диапазоне С-2–С-5, было 1217 женщин, что составляет 46,2 процента от общего числа продвижений по службе. В отчетный период отмечалось увеличение числа продвижений женщин по службе на должностях класса С-4 и С-5 — соответственно на 2,5 (с 44,2 до 46,7 процента) и на 1,5 (с 36,7 до 38,2 процента). На уровне Д-1 среди получивших продвижение по службе женщины составляли 31,2 процента (82 из 263), что отражает сокращение на 2,4 процентных пунктах по сравнению с предыдущим отчетным периодом.

Таблица 10

### Распределение продвижений по службе в категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций в период с 1 января 2005 года по 31 декабря 2007 года и в период с 1 января 2008 года по 31 декабря 2009 года с разбивкой по полу и уровню должности (С-2–Д-2)

Уровень	1 января 2005 года — 31 декабря 2007 года <sup>a</sup>				1 января 2008 года — 31 декабря 2009 года				Изменение в процентных пунктах 2007–2009 годы <sup>b</sup>
	Мужчины	Женщины	Итого	Процентная доля женщины	Мужчины	Женщины	Итого	Процентная доля женщины	
Д-2	Данные за этот период не собирались				91	31	122	25,4	–
Д-1	302	153	455	33,6	181	82	263	31,2	(2,4)
<b>Итого Д-1</b>	<b>302</b>	<b>153</b>	<b>455</b>	<b>33,6</b>	<b>181</b>	<b>82</b>	<b>263</b>	<b>31,2</b>	<b>(2,4)</b>
С-5	717	416	1 133	36,7	415	257	672	38,2	1,5
С-4	870	689	1 559	44,2	494	432	926	46,7	2,5
С-3	508	565	1 073	52,7	347	355	702	50,6	2,1
С-2	135	228	363	62,8	163	173	336	51,5	11,3
<b>Итого по должностям категории специалистов</b>	<b>2 230</b>	<b>1 898</b>	<b>4 128</b>	<b>46</b>	<b>1 419</b>	<b>1 217</b>	<b>2 636</b>	<b>46,2</b>	<b>0,2</b>
<b>Всего<sup>c</sup></b>	<b>2 532</b>	<b>2 051</b>	<b>4 583</b>	<b>44,8</b>	<b>1 600</b>	<b>1 299</b>	<b>2 899</b>	<b>44,8</b>	<b>0,0</b>

Источник: Организация системы Организации Объединенных Наций (2009 год).

<sup>a</sup> См. A/63/364.

<sup>b</sup> Таблицы о продвижениях по службе были расширены за счет включения представленных организациями данных по должностям уровня Д-2.

<sup>c</sup> Данные по должностям уровня Д-2 в таблицу не включены.

32. Представленность женщин среди сотрудников, получивших продвижение по службе на должностях С-5–Д-2 в системе Организации Объединенных Наций, весьма примечательна. Число организаций, в которых доля женщин среди всех получивших повышение по службе превысила 50 процентов, оставалось таким же, как и в предыдущий отчетный период (таблица 11). В то же время число организаций, где доля женщин среди получивших повышение по службе находилась в пределах от 40 до 49 процентов, сократилось по сравнению с предыдущим отчетным периодом с 9 до 3. Число организаций, где доля женщин среди получивших повышение находилась в пределах от 30 до 39 процентов, также сократилось — с 13 до 6, в то время как число организаций, где доля женщин среди сотрудников, получивших повышение по службе, было менее 30 процентов, увеличилось с 7 до 13. Такая тенденция дает основания для беспокойства.

Таблица 11

**Представленность женщин среди сотрудников, получивших продвижение по службе на должностях класса С-5–Д-2 в системе Организации Объединенных Наций, с 1 января 2005 года по 31 декабря 2007 года и с 1 января 2008 года по 31 декабря 2009 года**

Процентная доля женщин среди сотрудников, получивших повышение по службе	Число организаций в данном диапазоне		Организации системы Организации Объединенных Наций и число продвижений по службе (женщины/всего)
	1 января 2005 года — 31 декабря 2007 года	1 января 2008 года — 31 декабря 2009 года	
>50	2	2	ВПС 50,0 (1/2), ЮНИДО 50,0 (5/10)
40–49	9	3	МОТ 46,5 (33/71), Секретариат Организации Объединенных Наций 40,2 (134/333), ЮНИСЕФ 46,6 (62/133)
30–39	13	6	ВПП 35,4 (34/96), Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций и Комитет по пенсиям персонала Организации Объединенных Наций 30,0 (3/10), УВКБ 31, 3 (21/67), ЮНЕСКО 33,3 (15/45), ПРООН 30,9 (26/84), МФСР 33,3 (2/6)
<30	7	13	ФАО 25,8 (8/31), МАГАТЭ 15,8 (9/57), ИКАО 9,1 (2/22), ПАОЗ 29,2 (7/24), ЮНЭЙДС 25,9 (7/27), БАПОР 25,0 (3/12), ВОИС 17,4 (4/23), КМГС (0/1), Международный учебный центр МОТ (0/1), ЦМТ (0/2), УООН (0/2), ВМО (0/9), Всемирная туристская организация (0/1)
<b>Всего</b>	<b>31</b>	<b>24</b>	

*Источники:* Организации системы Организации Объединенных Наций. См. также веб-приложение 7 на сайте <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpdocumentation.htm>.



### Продвижение по службе с разбивкой по местам службы: штаб-квартиры и периферийные места службы

33. Анализ данных о продвижениях по службе по штаб-квартирам и периферийным местам службы (таблица 12) говорит о том, что в категории специалистов и выше на должностях уровня С-2-Д-2 в 26 организациях, представивших сведения, и по годичным или более длительным контрактам женщины в процентном отношении получали больше продвижений по службе в штаб-квартирах, чем в периферийных местах службы (46,4 процента (842 из 1813 назначений) против 39,9 процента (424 из 1061 назначения)) и больше назначений на должности категории специалистов (46,3 процента) (1153 назначения из 2489), чем на должности уровня Д-1 и Д-2 (113 продвижений по службе из 385) (29,3 процента). В ВПП, например, гендерный паритет был достигнут или превышен в продвижениях по службе во всех местах расположения штаб-квартиры и на всех уровнях (в общей сложности 35 женщин (60,3 процента) и 23 мужчины получили продвижение по службе на уровнях С-2–С-5). Исключением в этом отношении являются уровни Д-1 и Д-2.

Таблица 12

**Представленность женщин в продвижениях по службе на уровнях Д-1–Д-2 и С-2–С-5 в системе Организации Объединенных Наций для работы по годичным или более длительным контрактам в штаб-квартирах и периферийных местах службы в период с 1 января 2008 года по 31 декабря 2009 года**

Уровни	Д-1–Д-2			С-2–С-5			Итого (С-2–Д-2)		
	Штаб-квартиры	Периферийные места службы	Итого	Штаб-квартиры	Периферийные места службы	Итого	Штаб-квартиры	Периферийные места службы	Итого
Процентная доля женщин среди сотрудников, получивших повышение по службе (число женщин, получивших повышение по службе/общее число сотрудников, получивших повышение по службе)	27,1 (61/225)	32,5 (52/160)	29,3 (113/385)	49,2 (781/1 588)	41,2 (372/901)	46,3 (1 153/2 489)	46,4 (842/1 813)	39,9 (424/1 061)	44,05 (1 266/2 874)

Источники: Организации системы Организации Объединенных Наций. См. также веб-приложение 7 на сайте <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpdocumentation.htm>.

### Продвижения по службе по организациям

34. В таблице 13 отражена общая доля женщин среди общего числа сотрудников, получивших повышение по службе на всех уровнях в каждой отдельной организации в отчетный период. В целом по системе по годичным или более

длительным контрактам в 6 из 26 представивших информацию организаций доля женщин среди получивших продвижение по службе составляла 50 и более процентов; в 7 организациях представленность женщин составляла менее 30 процентов. В одной организации — КМГС — продвижений женщин по службе не было.

35. Анализ данных о продвижениях по службе на различных уровнях в отдельных организациях показал, что на уровне Д-2 доля женщин среди получивших продвижение по службе была самой высокой в ЮНИСЕФ (57,1 процента, или 4 продвижения из 7), за которым следовала ЮНЕСКО (50 процентов, или 1 продвижение из 2). ВМО продвигала по службе в этой категории только мужчин (6). На уровне Д-1 только две организации достигли гендерного баланса или превысили баланс 50/50 в своих продвижениях по службе: БАПОР — 100 процентов (2 продвижения из 2) и ЮНЭЙДС — 50 процентов (2 продвижения из 4). Шесть организаций сообщили о продвижении по службе только мужчин: Пенсионный фонд и Комитет по пенсиям, ВМО, УООН, МАГАТЭ, ИКАО и КМГС. Семь организаций сообщили об отсутствии продвижений будь то мужчин или женщин: Международный Суд, МФСР, Международный учебный центр, ЦМТ, ЮНИТАР, ВСП и Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ). Как и в случае назначений, представленные организациями данные свидетельствуют о том, что доля женщин среди сотрудников, получивших продвижение на более высокие должности (Д-1 и Д-2), значительно отставала от показателей продвижения по службе мужчин. Для ускорения прогресса нужны согласованные усилия, особенно в организациях, где доля женщин среди получивших продвижение по службе сотрудников на этих уровнях ниже среднего по системе Организации Объединенных Наций показателя.

Таблица 13

**Представленность женщин среди сотрудников, получивших продвижение по службе в системе Организации Объединенных Наций в категории специалистов и выше на должностях С-2–Д-2 по годичным или более длительным контрактам в период с 1 января 2008 года по 31 декабря 2009 года**

<i>Процентная доля женщин среди получивших продвижение по службе</i>	<i>Число организаций в диапазоне</i>	<i>Организации, вошедшие в диапазон</i>
> 50	6	Всемирная туристская организация 57,4 (8/14), МФСР 55,5 (10/18), ПАОЗ 53,85 (28/52), ЮНИСЕФ 51,9 (191/368), ВОИС 51,2 (65/127), ЦМТ 50,0 (5/10)
40–49	8	ЮНЕСКО 49,2 (88/179), БАПОР 47,6 (10/21), Секретариат Организации Объединенных Наций 47,3 (445/940), МС 46,6 (7/15), МОТ 46,4 (58/125), ВПС 44,4 (4/9), ВПП 43,4 (105/242), УВКБ 43,2 (76/176)
30–39	5	Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций и Комитет по пенсиям персонала Организации Объединенных Наций 38,8 (7/18), ЮНЭЙДС 38,0 (16/42), ЮНИДО 36,7 (11/30), ФАО 35,6 (31/87), ЮНИТАР 33,3 (1/3)

<i>Процентная доля женщин среди получивших продвижение по службе</i>	<i>Число организаций в диапазоне</i>	<i>Организации, вошедшие в диапазон</i>
< 30	7	ИКАО 26,2 (22/84), ПРООН 25,5 (38/149), МАГАТЭ 25,2 (34/135), УООН 25 (1/4), ВМО 23,1 (3/13), Международный учебный центр 20 (2/10), КМГС 0 (0/5)
<b>Итого</b>	<b>26</b>	

*Источники:* Организации Организации Объединенных Наций. См. также веб-приложение 7 на сайте <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpdocumentation.htm>.

### 3. Уход в отставку сотрудников на должностях категории специалистов и выше

36. За нынешний двухгодичный отчетный период 27 организаций представили данные о вышедших в отставку женщинах-сотрудниках, работавших по годичным или более длительным контрактам. В целом в 27 организациях в отставку вышла 4241 женщина из 9950 сотрудников, вышедших в отставку в системе Организации Объединенных Наций с должностей всех уровней (таблица 14); таким образом, доля женщин среди вышедших в отставку сотрудников составляла 42,6 процента. Доля женщин среди сотрудников, вышедших в отставку по всем категориям контрактов колеблется от 66,1 процента на уровне С-1 до 21,6 процента на уровне Д-2. Этот показатель был еще ниже для неквалифицированных должностей.

37. Анализ данных о причинах выхода в отставку показал, что в основном женщины уходили в отставку по причине истечения срока назначения, увольнения по собственному желанию и обязательного выхода на пенсию. Первые две категории представляют собой значительный резерв квалифицированных женщин, которые, если бы они оставались на своих должностях, могли бы ускорить прогресс в деле достижения гендерного паритета.

Таблица 14

**Распределение выхода в отставку по полу и уровню должности категории специалистов и выше в штаб-квартирах и периферийных местах службы в системе Организации Объединенных Наций по всем видам контрактов за период с 1 января 2007 года по 31 декабря 2009 года**

<i>Уровень</i>	<i>Распределение выходов в отставку по полу</i>						<i>Всего</i>		
	<i>Штаб-квартиры</i>			<i>Периферийные места службы</i>			<i>Мужчины</i>	<i>Женщины</i>	<i>Процентная доля женщин</i>
	<i>Мужчины</i>	<i>Женщины</i>	<i>Процентная доля женщин</i>	<i>Мужчины</i>	<i>Женщины</i>	<i>Процентная доля женщин</i>			
ЗГС <sup>a</sup>	10	3	23,1	18	0	0,0	28	3	9,7
ПГС <sup>a</sup>	15	7	31,8	27	1	3,6	42	8	16,0
Д-2	78	26	25,0	74	16	17,8	152	42	21,6
<b>Итого</b>	<b>103</b>	<b>36</b>	<b>34,9</b>	<b>119</b>	<b>17</b>	<b>12,5</b>	<b>222</b>	<b>53</b>	<b>19,2</b>
Д-1	157	67	29,9	175	53	23,2	332	120	26,5

Уровень	Распределение выходов в отставку по полу						Всего		
	Штаб-квартиры			Периферийные места службы					
	Мужчины	Женщины	Процентная доля женщин	Мужчины	Женщины	Процентная доля женщин	Мужчины	Женщины	Процентная доля женщин
C-5	420	206	32,9	495	151	23,4	915	357	28,1
C-4	732	479	39,6	887	388	30,4	1619	867	34,9
C-3	752	752	50,0	934	632	40,4	1686	1384	45,1
C-2	472	816	63,4	381	484	56,0	853	1300	60,4
C-1	65	138	68,0	17	22	56,4	82	160	66,1
<b>Итого</b>	<b>2 598</b>	<b>2 458</b>	<b>48,6</b>	<b>2 889</b>	<b>1 730</b>	<b>37,4</b>	<b>5 487</b>	<b>4 188</b>	<b>43,2</b>
<b>Всего</b>	<b>2 701</b>	<b>2 494</b>	<b>48,0</b>	<b>3 008</b>	<b>1 747</b>	<b>36,7</b>	<b>5 709</b>	<b>4 241</b>	<b>42,6</b>

Источник: Организации системы Организации Объединенных Наций. См. также приложение 8 на сайте <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpdocumentation.htm>.

<sup>a</sup> Согласно статистическим данным по неклассифицированным должностям (должности ЗГС и ПГС, вместе взятые), на женщин приходилось 28,6 процента выходов в отставку в штаб-квартирах и 2,2 процента в периферийных местах службы; в целом же по штаб-квартирам и периферийным местам службы, вместе взятым, на женщин приходилось 13,6 процента выходов в отставку с неклассифицированных должностей.

#### Выход в отставку по уровню должностей

38. Доля женщин среди вышедших в отставку неизменно снижается с повышением уровня должности (таблица 15). Кроме того, судя по всему, существует взаимосвязь между долей женщин в общем числе сотрудников, вышедших в отставку, и определенными уровнями должностей. На уровне C-3 и ниже доля женщин среди вышедших в отставку не только выше, но и в пропорциональном отношении выше их представленности в системе на этом уровне. В то же время на уровне C-4 и выше доля женщин среди вышедших в отставку ниже, чем их относительная представленность на этих уровнях в системе Организации Объединенных Наций. Женщины, например, составляют 66,1 процента среди вышедших в отставку на уровне C-1, хотя их представленность на этом уровне составляет всего лишь 51,6 процента. Точно так же на уровне C-2 женщины составляют 60,4 среди всех вышедших в отставку, а на уровне C-3 — 45,1 процента, при том, что их представленность на должностях этого уровня составляла соответственно всего лишь 57,2 процента и 43,8 процента. На уровне C-4 и выше, однако, наблюдалась обратная тенденция. Например, доля женщин среди сотрудников, вышедших на пенсию с должностей класса C-4, составляла всего лишь 34,9 процента, при том, что их представленность на должностях этого уровня составляла 37,4 процента. На неклассифицированных должностях доля женщин составляла 28,1 процента, а их доля среди общего числа вышедших в отставку с неклассифицированных должностей составляла всего лишь 13,5 процента.

Таблица 15  
**Сравнение представленности женщин среди работающих в системе Организации Объединенных Наций по годовым или более длительным контрактам и доли женщин среди вышедших в отставку с должностей различного уровня, 1 января 2008 года — по 31 декабря 2009 года**

(В процентах)

Уровень	Неклассифицированные должности								
		Д-2	Д-1	С-5	С-4	С-3	С-2	С-1	
Женщины в системе Организации Объединенных Наций <sup>а</sup>	28,1	26,0	28,6	31,4	37,4	43,8	57,2	51,6	
Доля женщин среди общего числа сотрудников, вышедших в отставку	13,5	21,6	26,5	28,1	34,9	45,1	60,4	66,1	
Разница между представленностью женщин в системе Организации Объединенных Наций и долей женщин среди сотрудников, вышедших в отставку	14,6	4,4	2,1	3,3	2,5	(1,3)	(3,2)	(14,5)	

Источник: Организации системы Организации Объединенных Наций.

<sup>а</sup> По состоянию на 31 декабря 2009 года.

#### **Выход в отставку с разбивкой по местам службы: штаб-квартиры и периферийные места службы**

39. Анализ данных о выходе в отставку по штаб-квартирам и периферийным местам службы и уровню должностей свидетельствует о неизменно низкой доле женщин среди вышедших в отставку в периферийных местах службы на всех уровнях должностей, как видно из таблицы 14. Процентная доля женщин среди вышедших в отставку в штаб-квартирах колеблется между 68,0 процента (С-1) и 28,6 процента (неклассифицированные должности). Процентная доля женщин среди вышедших в отставку в периферийных местах службы колеблется от 56,4 процента (С-1) до 2,2 процента (неклассифицированные должности).

40. На неклассифицированных должностях доля женщин среди вышедших в отставку в штаб-квартирах за двухгодичный отчетный период составляла 28,6 процента (25 мужчин и 10 женщин), а среди вышедших в отставку в периферийных местах службы — 2,2 процента (45 мужчин и 1 женщина).

41. Точно так же на уровне Д-2, хотя разница в показателях выхода в отставку женщин в штаб-квартирах по сравнению с периферийными местами службы может быть менее значительной, чем для неклассифицированных должностей, она по-прежнему значительно меньше для женщин, по сравнению с мужчинами. Выходы в отставку женщин составляют одну четвертую часть (25,0 процента) от всех выходов в отставку (78 мужчин и 26 женщин) на уровне Д-2 в штаб-квартирах и примерно одну седьмую часть (17,8 процента) от общего числа вышедших в отставку (74 мужчины и 16 женщин) в периферийных местах службы.

### Выход в отставку по организациям

42. Анализ данных о выходе в отставку по организациям свидетельствует о том, что в отчетный период 10 из 24 организаций, представивших данные о выходе в отставку, сообщили, что доля женщин среди вышедших в отставку была выше показателей их общей представленности. К числу этих организаций, указанных в порядке процентной доли женщин среди вышедших в отставку сотрудников, относились следующие: ЮНИТАР, Международный учебный центр, МФСР, ВОИС, ПАОЗ, УВКБ, Всемирная туристская организация, ВПП, Секретариат Организации Объединенных Наций и МАГАТЭ. Помимо этого, в первых четырех указанных выше организациях доля женщин среди сотрудников, вышедших в отставку, превышала 50 процентов, при этом самым высоким этот показатель был в ЮНИТАР (66,7 процента), а в Международном учебном центре, МФСР и ВОИС он составлял соответственно 53,8, 53,2 и 50,8 процента. В Секретариате доля женщин среди вышедших в отставку (43,7 процента) была на 5 процентов выше общей представленности женщин (38,7 процента) в этой организации. В семи организациях (ЮНИСЕФ, БАПОР, ПРООН, ВМО, ЮНОПС, ВСП и УООН) процентная доля женщин среди вышедших в отставку была примерно равна представленности женщин в общем числе сотрудников. В четырех организациях (ЮНЕСКО, ЦМТ, ЮНИДО и ИКАО) доля женщин среди вышедших в отставку была ниже общей представленности женщин в персонале этих организаций. ФАО сообщила, что доля женщин среди вышедших в отставку (30,2 процента) была чуть ниже (разница составляла 1,6 процента) их общей представленности (31,8 процента). Наиболее низкий показатель процентной доли женщин среди вышедших в отставку по сравнению с общей представленностью женщин отмечался в ИКАО, где доля женщин среди вышедших в отставку составляла 16,9 процента, в то время как общая представленность женщин была на 14,4 процента выше и составляла 31,3 процента. В КМГС и Пенсионном фонде, и Комитете по пенсиям женщин среди вышедших в отставку не было.

43. Данные о выходе в отставку женщин (таблица 14) свидетельствуют о неизменно низкой доле женщин среди вышедших в отставку на всех уровнях выше С-2, но особенно на более высоких уровнях. Кроме того, процентная доля женщин среди вышедших в отставку была ниже в периферийных местах службы, чем в местах расположения штаб-квартир. Таким образом, доля женщин среди вышедших в отставку значительно и неизменно ниже, чем мужчин, как в штаб-квартирах, так и периферийных местах службы. Например, на уровне Д-2 и выше доля женщин среди вышедших в отставку в периферийных местах службы (12,5 процента: 119 мужчин и 17 женщин) составляет менее половины их доли среди вышедших в отставку в штаб-квартирах (34,9 процента: 103 мужчины и 36 женщин). Таким образом, судя по всему, вероятность выхода женщин в отставку на уровнях выше С-4 ниже, чем для мужчин, как в штаб-квартирах, так и периферийных местах службы. При разработке политики необходимо учитывать этот момент, особенно при наборе и продвижении по службе персонала.

44. Следует отметить, что, хотя представленность женщин на руководящих должностях — как в плане назначений, так и в плане продвижения по службе — является явно неблагоприятной, в отношении выхода в отставку складывается совершенно иная картина. Доля женщин среди выходящих в отставку была значительно ниже их общей представленности на конкретном руководящем уровне. Организациям, возможно, следует определить причины такого положения, чтобы учесть их в своей будущей политике.

### **III. Положение женщин в Секретариате Организации Объединенных Наций**

#### **A. Представленность женщин в Секретариате Организации Объединенных Наций**

45. Как и в предыдущих докладах, положение женщин в Секретариате Организации Объединенных Наций освещается в настоящем докладе и не будет отражаться в еще одном докладе Генерального секретаря Генеральной Ассамблеи о составе Секретариата. По состоянию на 31 декабря 2009 года представленность женщин в Секретариате Организации Объединенных Наций составляла 39,0 процента. Как указано в таблице 16, на уровнях заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря Секретариат достиг рекордного роста — соответственно, на 5,6 и 6,6 процентных пункта, — несмотря на положительную динамику, повысив в период с 2007 по 2009 год представленность женщин до 22,6 процента на уровне заместителя Генерального секретаря и до 26,6 процента на уровне помощника Генерального секретаря. Это весьма существенный рост, так как число должностей этих уровней (т.е. неклассифицированных должностей) в Секретариате больше, чем в какой-либо другой организации. Процесс на уровне Д-2, несмотря на положительную динамику, был менее значительным — представленность женщин на этом уровне возросла в отчетный период на 1,4 процентных пункта, в результате чего общая представленность женщин на этом уровне достигла 24,3 процента. Но в то же время отмечалось уменьшение представленности женщин на уровне Д-1 (сокращение на 1,8 процентных пункта) и на уровне С-5 (сокращение на 0,4 процентных пункта), вследствие чего представленность женщин уменьшилась, соответственно, с 28,5 процента до 26,7 процента и с 30,1 процента до 29,7 процента. Точно так же, на более низких уровнях С-3 и С-4 представленность женщин была ниже оптимального — представленность женщин за отчетный период на этих уровнях возросла всего лишь на 0,4 и 0,8 процентных пункта, соответственно, до 41,5 процента и 36,1 процента (см. приложение II).

Таблица 16  
**Гендерное распределение сотрудников в Секретариате Организации  
 Объединенных Наций по уровню должностей по состоянию на 31 декабря  
 2007 года и 31 декабря 2009 года**

Уровень	Декабрь 2007 года			Декабрь 2009 года			Изменение в процентах (декабрь 2007 года — декабрь 2009 года)
	Количество		Процентная доля женщин	Количество		Процентная доля женщин	
	Муж- чины	Жен- щины		Муж- чины	Жен- щины		
ЗГС <sup>a</sup>	39	8	17,0	41	12	22,6	5,6
ПГС <sup>a</sup>	40	10	20,0	47	17	26,6	6,6
Д-2	101	30	22,9	109	35	24,3	1,4
Д-1	283	113	28,5	359	131	26,7	(1,8)
<b>Итого</b>	<b>463</b>	<b>161</b>	<b>25,8</b>	<b>556</b>	<b>195</b>	<b>26,0</b>	<b>0,2</b>
С-5	718	309	30,1	1 021	431	29,7	(0,4)
С-4	1 324	721	35,3	1 961	1 110	36,1	0,8
С-3	1 302	908	41,1	1 969	1 394	41,5	0,4
С-2	386	393	50,4	645	795	55,2	4,8
С-1	2	1	33,3	15	26	63,4	30,1
<b>Итого</b>	<b>3 732</b>	<b>2 332</b>	<b>38,5</b>	<b>5 611</b>	<b>3 756</b>	<b>40,1</b>	<b>1,6</b>
<b>Всего</b>	<b>4 195</b>	<b>2 493</b>	<b>37,3</b>	<b>6 167</b>	<b>3 951</b>	<b>39,0</b>	<b>1,7</b>

Источник: подготовлено на основе данных, представленных Управлением людских ресурсов.

<sup>a</sup> По неклассифицированным должностям (заместитель Генерального секретаря и помощник Генерального секретаря) представленность женщин в 2007 и 2009 годах составляла, соответственно, 18,5 и 24,7 процента, что отражает рост на 6,2 процентных пункта за отчетный период.

46. Из таблицы 17, в которой дается сравнение представленности женщин в системе Организации Объединенных Наций и в Секретариате, видно, что в отчетный период рост представленности женщин в Секретариате превышал средний показатель по системе Организации Объединенных Наций. Общий рост в Секретариате составил 1,7 процента по сравнению с 1,5 процента для системы Организации Объединенных Наций. Если не считать уровня С-2, где Секретариат располагал все лишь 41 сотрудником, наибольшая разница отмечалась на неклассифицированных должностях, где рост в Секретариате составил 6,2 процента по сравнению с 3,5 процента в системе Организации Объединенных Наций. Кроме того, из таблицы 17 видно, что на уровнях С-2 и Д-2 рост представленности женщин в Секретариате превышал средний показатель по системе Организации Объединенных Наций. Однако на уровнях С-3, С-4, С-5 и Д-1 этот показатель был ниже среднего по системе.



Таблица 17  
**Представленность женщин в системе Организации Объединенных Наций  
и в Секретариате Организации Объединенных Наций по состоянию  
на 31 декабря 2007 года и на 31 декабря 2009 года**

Год	НК <sup>b</sup>	Д-2	Д-1	НК-Д-1	С-5	С-4	С-3	С-2	С-1	С-5-С-1	В целом
<i>Система Организации Объединенных Наций<sup>a</sup></i>											
2007 год <sup>c</sup>	24,3	25	28	27	30,9	36,4	43,5	55,5	53,9	39,6	38,4
2009 год <sup>d</sup>	27,8	26	29,2	28,4	32,3	37,8	44,1	57,4	54,8	41,1	39,9
<b>Изменение в процентных пунктах</b>	<b>3,5</b>	<b>1,0</b>	<b>1,2</b>	<b>1,4</b>	<b>1,4</b>	<b>1,4</b>	<b>0,6</b>	<b>1,9</b>	<b>0,9</b>	<b>1,5</b>	<b>1,5</b>
<i>Секретариат Организации Объединенных Наций<sup>e</sup></i>											
2007 год	18,5	22,9	28,5	25,8	30,1	35,3	41,1	50,4	33,3	38,5	37,3
2009 год	24,7	24,3	26,7	26	29,7	36,1	41,5	55,2	63,4	40,1	39,0
<b>Изменение в процентных пунктах</b>	<b>6,2</b>	<b>1,4</b>	<b>(1,8)</b>	<b>0,2</b>	<b>(0,4)</b>	<b>0,8</b>	<b>0,4</b>	<b>4,8</b>	<b>30,1</b>	<b>1,6</b>	<b>1,7</b>
<i>Система Организации Объединенных Наций и Секретариат Организации Объединенных Наций</i>											
<b>Разница в изменении в процентных пунктах</b>	<b>(2,4)</b>	<b>(0,4)</b>	<b>3,0</b>	<b>1,2</b>	<b>1,8</b>	<b>0,6</b>	<b>0,2</b>	<b>(2,9)</b>	<b>(29,2)</b>	<b>(0,1)</b>	<b>(0,2)</b>

<sup>a</sup> Из 31 организации системы Организации Объединенных Наций данные представили 30 организаций и 1 организация данных не представила.

<sup>b</sup> НК означает «неклассифицированные должности», например должности заместителя Генерального секретаря, помощника Генерального секретаря, Генерального директора, заместителя Генерального директора или помощника Генерального директора.

<sup>c</sup> См. A/63/364.

<sup>d</sup> Подготовлено на основе данных, представленных организациями системы Организации Объединенных Наций.

<sup>e</sup> Подготовлено на основе данных, представленных Управлением людских ресурсов.

### **Тенденции в представленности женщин на должностях категории специалистов и выше в Секретариате Организации Объединенных Наций, 2000–2009 годы**

47. Таблица 18 дает представление о гендерном распределении должностей по уровню должностей в Секретариате в период с 2000 по 2009 год. Тенденции в Секретариате заслуживают особого внимания. Как упоминалось ранее, среди всех организаций системы Секретариат располагает наибольшим числом должностей разных уровней, включая неклассифицированные должности. На неклассифицированных должностях, как следует из таблицы 19, представленность женщин за десятилетие возросла на 14,6 процентных пункта — больше, чем на любом более низком уровне. Кроме того, 6,2 процентных пункта этого роста приходится на нынешний отчетный период, и это говорит о том, какие значительные изменения можно осуществить при наличии политической воли и уделении повышенного внимания тому или иному уровню должностей. Тем не менее представленность женщин на конец 2009 года составляла 24,7 процента. Эти два фактора, вместе взятые, говорят как о возможности

беспрецедентного ускорения прогресса, так и о важности постоянного и настойчивого руководства, постоянных и настойчивых усилий, а также уделения внимания каждому отдельному уровню должностей. Эти факторы говорят также о том, что повышение представленности женщин на одном уровне должностей, даже на самом высоком, не обеспечивает автоматически прогресс на других уровнях. Ввиду этого для ускорения прогресса каждый уровень должен отдельно анализироваться и быть объектом особого внимания.

Таблица 18

**Гендерное распределение сотрудников в Секретариате Организации Объединенных Наций с разбивкой по уровню должностей по состоянию на 31 декабря 2000 года и 31 декабря 2009 года**

Уровень	2000 год			2009 год			Изменение в процентных пунктах Декабрь 2000 года — декабрь 2009 года
	Количество		Процентная доля женщин	Количество		Процентная доля женщин	
	Мужчины	Женщины		Мужчины	Женщины		
ЗГС <sup>a</sup>	32	3	8,6	41	12	22,6	14,0
ПГС <sup>a</sup>	30	4	11,8	47	17	26,6	14,8
Д-2	89	20	18,4	109	35	24,3	5,9
Д-1	205	89	30,3	359	131	26,7	(3,6)
<b>Итого (ЗГС — Д-1)</b>	<b>356</b>	<b>116</b>	<b>24,5</b>	<b>556</b>	<b>195</b>	<b>26,0</b>	<b>1,5</b>
С-5	543	244	31,0	1 021	431	29,7	(1,3)
С-4	1 075	500	31,8	1 961	1 110	36,1	4,3
С-3	937	613	39,6	1 969	1 394	41,5	1,9
С-2	331	305	48,0	645	795	55,2	7,2
С-1	7	7	50,0	15	26	63,4	13,4
<b>Итого (С-2 — С-5)</b>	<b>2 893</b>	<b>1 669</b>	<b>37,1</b>	<b>5 611</b>	<b>3 756</b>	<b>40,1</b>	<b>3,0</b>
<b>Всего</b>	<b>3 249</b>	<b>1 785</b>	<b>35,4</b>	<b>6 167</b>	<b>3 951</b>	<b>39,0</b>	<b>3,6</b>

*Источник:* Подготовлено на основе данных, представленных Управлением людских ресурсов.

*Примечание:* ЗГС — заместитель Генерального секретаря; ПГС — помощник Генерального секретаря.

<sup>a</sup> На неклассифицированных должностях (заместитель Генерального секретаря и помощник Генерального секретаря) представленность женщин в 2000 и 2009 годах составляла, соответственно, 10,1 и 24,7 процента.

48. В таблице 19 дается сопоставление положения в системе Организации Объединенных Наций и Секретариате на конец 2000 и 2009 годов. В отличие от неклассифицированных должностей, на уровнях Д-2 и Д-1 увеличение представленности женщин в Секретариате оставалось ниже среднего показателя по системе Организации Объединенных Наций. В системе Организации Объединенных Наций представленность женщин выросла на 7,8 процентных пункта на обоих уровнях, в то время как в Секретариате отмечался рост всего лишь на 5,9 процентных пункта на уровне Д-2 (с 18,4 до 24,3 процента за десятилетие) и снижение на 3,6 процентных пункта на уровне Д-1 (с 30,3 до 26,4 процента за десятилетие). Кроме того, на всех уровнях должностей категории специалистов в Секретариате Организации Объединенных Наций отмечается в лучшем случае незначительное улучшение положения за 10-летний период, за исклю-

чением неклассифицированных должностей и уровня С-2, где отмечается значительно большее увеличение, превышающее средний показатель по системе Организации Объединенных Наций.

Таблица 19

**Представленность женщин в системе Организации Объединенных Наций и Секретариате Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2000 года и 31 декабря 2009 года**  
(Изменение в процентах)

Год	НК <sup>а</sup>	Д-2	Д-1	С-5	С-4	С-3	С-2	С-1
<i>Система Организации Объединенных Наций</i>								
2000 год <sup>b</sup>	17,4	18,2	21,4	23,5	31,0	41,4	54,5	62,6
2009 год <sup>c</sup>	27,8	26,0	29,2	32,3	37,8	44,1	57,4	54,8
<b>Изменение в процентных пунктах</b>	<b>10,4</b>	<b>7,8</b>	<b>7,8</b>	<b>8,8</b>	<b>6,8</b>	<b>2,7</b>	<b>2,9</b>	<b>(7,8)</b>
<i>Секретариат Организации Объединенных Наций</i>								
2000 год <sup>b</sup>	10,1	18,4	30,3	31,0	31,8	39,6	48,0	50,0
2009 год <sup>c</sup>	24,7	24,3	26,7	29,7	36,1	41,5	55,2	63,4
<b>Изменение в процентных пунктах</b>	<b>14,6</b>	<b>5,9</b>	<b>(3,6)</b>	<b>(1,3)</b>	<b>4,3</b>	<b>1,9</b>	<b>7,2</b>	<b>13,4</b>
<i>Система Организации Объединенных Наций и Секретариат Организации Объединенных Наций</i>								
<b>Разница изменений в процентных пунктах</b>	<b>4,2</b>	<b>(1,9)</b>	<b>(11,4)</b>	<b>(10,1)</b>	<b>(2,5)</b>	<b>(0,8)</b>	<b>4,3</b>	<b>21,2</b>

<sup>a</sup> В колонке «НК» (неклассифицированные должности) отражена представленность женщин на должностях заместителей Генерального секретаря и помощников Генерального секретаря (см. таблицу 18).

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

<sup>c</sup> Данные за 2009 год подготовлены на основе данных, представленных организациями системы Организации Объединенных Наций, включая Секретариат.

## **В. Персонал миссий, находящихся в ведении Департамента операций по поддержанию мира и Департамента полевой поддержки**

49. В рамках Секретариата отличительными особенностями полевых миссий Департамента операций по поддержанию мира и Департамента полевой поддержки являются прежде всего большое число сотрудников и трудные места службы, 90 процентов которых являются «несемейными». По состоянию на 31 декабря 2009 года на должностях в полевых миссиях Организации Объединенных Наций работали в общей сложности 2939 международных гражданских сотрудников категории специалистов, что на 183 человека больше, чем по состоянию на 30 июня 2008 года (см. А/63/364). Тем не менее за двухлетний пе-

риод представленность женщин среди сотрудников увеличилась всего лишь на 0,6 процентных пункта — с 28,9 процента в 2008 году до 29,5 процента на конец 2009 года. На уровне Д-1 и выше, однако, положение улучшилось более значительно — представленность женщин возросла на 2,2 процента до 15,8 процента (35 сотрудников из 221) по сравнению с 13,6 процента в июне 2008 года.

50. Анализ данных о персонале по отдельным полевым миссиям показал, что в 2009 году из 34 миссий по поддержанию мира, включая политические миссии и миссии по миростроительству, в 18 миссиях было 20 или более сотрудников категории специалистов. Ни в одной из этих миссий доля женщин-сотрудников категории специалистов не составляла 50 процентов или более. В одной миссии представленность женщин находилась в пределах 40–49 процентов (Объединенное представительство Организации Объединенных Наций в Бурунди (ОПООНБ)); в семи миссиях этот показатель находился в пределах 30–39 процентов: Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Гаити (МООНСГ), Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану (МООНСА), Миссия Организации Объединенных Наций по оказанию содействия Ираку (МООНСИ), Миссия Организации Объединенных Наций в Либерии (МООНЛ), Миссия Организации Объединенных Наций в Непале (МООНН), Миссия Организации Объединенных Наций в Судане (МООНВС) и Интегрированная миссия Организации Объединенных Наций в Тиморе-Лешти (ИМООНТ); в восьми миссиях этот показатель находился в пределах 20–29 процентов: Миссия Организации Объединенных Наций в Центральноафриканской Республике и Чаде (МИНУРКАТ), Миссия Организации Объединенных Наций в Демократической Республике Конго (МООНДРК), Операция Организации Объединенных Наций в Код-д'Ивуаре (ООНКИ), Смешанная операция Африканского союза-Организация Объединенных Наций в Дарфуре (ЮНАМИД), Временные силы Организации Объединенных Наций в Ливане (ВСООНЛ), База материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций в Бриндизи, Италия (БСООН), Миссия Организации Объединенных Наций в по делам временной администрации в Косово (МООНК) и Политическое отделение Организации Объединенных Наций для Сомали (ПОООНС); в остальных двух миссиях (Миссия Организации Объединенных Наций по проведению референдума в Западной Сахаре (МООНРЗС) и Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке АМИСОМ (ЮНСОА)) доля женщин составляла менее 20 процентов.

51. На уровне Д-1 и выше (см. таблицу 20) из 18 миссий, в которых число сотрудников категории специалистов составляло 20 человек или больше, в одной миссии, МООНН, доля женщин составляла ровно 50 процентов. В одной миссии, МООНСА, представленность женщин находилась в пределах от 30 до 49 процентов; в пяти миссиях (МИНУРКАТ, МООНСГ, МООНСИ, МООНЛ и МООНВС) представленность женщин находилась в пределах 20–29 процентов; в четырех миссиях (ОПООНБ, МООНДРК, ООНКИ и ЮНАМИД) представленность женщин составляла 7–19 процентов; а в остальных семи миссиях (МООНРЗС, ВСООНЛ, База материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций, МООНК, ИМООНТ, ПОООНС и ЮНСОА) женщин на должностях Д-1 и выше не было.

Таблица 20

**Представленность женщин на должностях уровня Д-1 и выше: миссии, в которых насчитывается 20 или больше сотрудников категории специалистов, по состоянию на 31 декабря 2009 года**

50 процентов	30–49 процентов	20–29 процентов	Менее 20 процентов	Отсутствие женщин на руководящих должностях
МООНН (50,0)	МООНСА (33,3)	МИНУРКАТ (22,2)	ОПООНБ (16,7)	МООНРЗС
		МООНСГ (23,1)	МООНДРК (16,7)	ВСООНЛ
		МООНСИ (25,0)	ОООНКИ (7,7)	БСООН
		МООНЛ (21,4)	ЮНАМИД (16,7)	МООНК
		МООНВС (20,0)		ИМООНТ
				ПОООНС
				ЮНСОА

*Источник:* Подготовлено на основе данных, представленных Департаментом операций по поддержанию мира и Департаментом полевой поддержки.

*Примечание:* БСООН — База материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций в Бриндизи, Италия.

52. Что касается специальных представителей и заместителей специальных представителей в полевых миссиях, то увеличение представленности женщин было довольно и необычно значительным по сравнению с предыдущим периодом. По состоянию на 30 июня 2008 года одна миссия, МООНЛ, возглавлялась Специальным представителем-женщиной, а в семи миссиях женщины выступали в роли заместителей специальных представителей (МООНДРК, Операция Организации Объединенных Наций в Бурунди, ВСООНЛ, МООНН, МООНВС, МООНЛ и МИНУРКАТ). Однако к 31 декабря 2009 года женщины в качестве специальных представителей возглавляли три миссии (Объединенное представительство Организации Объединенных Наций по миростроительству в Центральноафриканской Республике (ОПООНМЦАР), МООНЛ и МООНН) и выступали в роли заместителей специальных представителей в восьми других миссиях (ОПООНБ, МИНУРКАТ, МООНСГ, МООНДРК, МООНСИ, МООНЛ, МООНВС и Канцелярия Специального координатора Организации Объединенных Наций по Ливану).

53. На конец 2009 года штатными сотрудниками по гендерным вопросам располагали 13 миссий, в том числе, по линии Департамента операций по поддержанию мира, МИНУРКАТ, МООНСГ, МООНДРК, ОООНКИ, МООНСА, ЮНАМИД, ВСООНЛ, МООНЛ, МООНВС и ИМООНТ и, по линии Департамента полевой поддержки, ОПООНБ, Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке миростроительства в Центральноафриканской Республике и Объединенное отделение Организации Объединенных Наций по миростроительству в Гвинее-Бисау. Пять миссий располагали координатором по гендерным вопросам — сотрудником, который наряду с выполнением других функций занимался и всем комплексом гендерных вопросов. По линии Департамента операций по поддержанию мира к этим миссиям относились МООНК, Орган Организации Объединенных Наций по наблюдению за выполнением условий перемирия (ОНВУП), Группа военных наблюдателей Организации Объединенных Наций в Индии и Пакистане (ГВНООНИП), Силы Организации Объеди-

ненных Наций по наблюдению за разьединением (СООННР) и МООНРЗС и по линии Департамента по политическим вопросам — Вооруженные силы Организации Объединенных Наций по поддержанию мира на Кипре (ВСООНК).

54. В категории полевой службы, численность персонала которой возросла за последние 18 месяцев отчетного периода на 15 процентов, общая представленность женщин не изменилась. Женщины по состоянию на 31 декабря 2009 года составляли 28,0 процента всех сотрудников (1138 сотрудников из 4064) по сравнению с 28,1 процента (990 сотрудников из 3518) по состоянию на 30 июня 2008 года. Однако гендерный паритет был достигнут на уровне ПП-2 (четыре сотрудника из четырех). В то же время на уровнях ПС-3, ПС-4 и ПС-5 процентная доля женщин составляла, соответственно, 38,2, 26,7 и 29,4 процента по сравнению с, соответственно, 37,9, 27,3 и 27 процентами по состоянию на 30 июня 2008 года. В конце тех же 18 месяцев процентная доля женщин на должностях уровня ПС-7 составляла 10,7 процента (3 сотрудника из 28), в то время как процентная доля женщин на должностях уровня ПС-6 сократилась до 11,9 процента (27 сотрудников из 199) с 15,8 процента (29 сотрудников из 184). Департамент операций по поддержанию мира и Департамент полевой поддержки изучают причины очень низкой представленности женщин во всех категориях и на всех уровнях персонала и принимают меры для их устранения, принимая во внимание и то обстоятельство, что 90 процентов мест службы являются «несемейными».

55. Тенденции в Секретариате Организации Объединенных Наций говорят о том, что следует уделять более пристальное внимание повышению представленности женщин на всех уровнях, для того чтобы стало возможным достижение таких же результатов, как и на уровнях помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря. Уделения особого внимания только самым высоким уровням, хотя это необходимо и похвально, недостаточно для осуществления стратегии достижения обеспечения гендерного паритета.

56. В целом в Секретариате представленность женщин на уровнях С-1–С-5 вместе взятых за десятилетие возросла на 3,0 процентных пункта (таблица 18) (с 37,1 процента в 2000 году до 40,1 процента в 2009 году), что весьма далеко от минимального целевого показателя, предусматривающего рост представленности женщин на 1-процентный пункт в год, который был установлен в планах действий департаментов в области людских ресурсов. Особое сожаление вызывает уменьшение на 1,3 процентных пункта представленности женщин за десятилетие на уровне С-5, хотя в целом по системе Организации Объединенных Наций представленность женщин на этом уровне возросла на 7,9 процентных пункта. Статистические данные говорят о необходимости строгого осуществления принятой политики для привлечения и удержания персонала, например осуществления одобренных в 1999 году специальных мер по обеспечению гендерного равенства, а также применения гибкого рабочего графика.

57. Кроме того, возможности для улучшения гендерного баланса среди национальных гражданских сотрудников операций по поддержанию мира, судя по всему, использовались весьма недостаточно. За двухгодичный период число этих сотрудников возросло на 916 человек — с 15 248 человек на 30 июня 2008 года до 16 164 человек на 31 декабря 2009 года. Однако общая представленность женщин уменьшилась с 19,4 процента в 2008 году до 16,8 процента в

2009 году, и это не может не вызывать сожаления, особенно с учетом тех возможностей, которые появились благодаря увеличению численности национального гражданского персонала. Но в то же время уделение организацией пристального внимания повышению представленности женщин на самых высоких руководящих и директивных должностях, включая должности специальных представителей Генерального секретаря, заместителей специальных представителей Генерального секретаря, заместителей Генерального секретаря и помощников Генерального секретаря, позволили добиться беспрецедентного прогресса, который заслуживает подражания на всех других уровнях, где прогресс был незначительным.

## **С. Политика и практика, применяемые в Секретариате Организации Объединенных Наций**

58. В нынешнем отчетном периоде наблюдалась рекордная активность в том, что касается формулирования политики обеспечения гендерного баланса и практических мер в этой области. Ниже приводится краткая информация об этих мероприятиях, но с оговоркой, что пока еще рано оценивать их эффективность и результативность, за исключением уровней заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря, где, как отмечалось ранее, темпы прогресса говорят сами за себя.

### **1. Решения Комитета по вопросам политики, работающего под председательством Генерального секретаря**

59. В декабре 2009 года учрежденный Генеральным секретарем Комитет по вопросам политики рассмотрел прогресс и состояние дел в области обеспечения гендерного баланса. Он отметил, что прогресс является недостаточным, если не считать назначений на должности заместителя Генерального секретаря, где отмечается существенный прогресс. Соответственно, Комитет решил, что в 2010 году руководители департаментов и подразделений должны взять на себя полную ответственность за осуществление провозглашенной политики в области гендерного баланса. Стратегия и план действий по обеспечению гендерного баланса должны быть распространены в виде бюллетеня Генерального секретаря. Для департаментов, которые не достигли своих целевых показателей по обеспечению гендерного баланса, касающихся набора и удержания кадров, должны быть предложены специальные меры. Для разработки конкретных мер для решения вопросов, связанных с гендерным балансом и равным представительством, должны представляться дезагрегированные данные о равном представительстве отдельно для штаб-квартиры и полевых мест службы. Для оказания содействия старшим руководителям в предоставлении информации о новаторских мерах и в обмене такой информацией будут более полно использоваться существующие механизмы, такие как Совет по служебной деятельности руководителей и Руководящий комитет по управлению преобразованиями.

### **2. Стратегия и план действий по обеспечению гендерного баланса**

60. Стратегия и план действий Секретариата Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного баланса были подготовлены Канцелярией Специального советника Генерального секретаря по гендерным вопросам и улучшению положения женщин и Координатором по делам женщин в консуль-

тации с Управлением людских ресурсов и одобрены Руководящим комитетом по управлению преобразованиями во главе с первым заместителем Генерального секретаря и Комитетом по вопросам политики, работающим под председательством Генерального секретаря.

### **3. Оценочная карточка**

61. В частности, что касается Секретариата, то в пункте (vi) своего решения 2008/8 Комитет по вопросам политики призвал разработать и обеспечить применение для каждого департамента и подразделения оценочной карточки по вопросам гендерного баланса. В оценочных карточках, которые предстоит еще внедрить, должны указываться данные по целому ряду переменных факторов. Оценочные карточки будут рассматриваться Советом по служебной деятельности руководителей, возглавляемым первым заместителем Генерального секретаря, совместно с планами работы старших руководителей и планами действий в области людских ресурсов.

### **4. Сеть департаментских координаторов**

62. Координируемая Координатором по делам женщин сеть, состоящая примерно из 60 департаментских координаторов и их заместителей, способствует в Секретариате формулированию гендерной политики, обмену передовым опытом в Секретариате и, где это уместно, в целом в системе Организации Объединенных Наций, а также следит за этими видами деятельности. Однако, хотя функции координаторов были значительно укреплены благодаря мерам, принятым в 2008 году в соответствии с документом ST/SGB/2008/12 о департаментских координаторах по вопросам женщин в Секретариате, их деятельность в большинстве департаментов нуждается в значительной поддержке, и предстоит еще обеспечить координаторам систематический доступ и их систематическое интегрирование в систему.

63. Если говорить более конкретно, то Координатор по делам женщин провела отдельный обзор деятельности 60 департаментских координаторов и заместителей координаторов для оценки функционирования системы координаторов в Секретариате. Результаты обзора, размещенные на сайте <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fr.htm>, указывают на необходимость совершенствования и более согласованного осуществления круга ведения координаторов. С этой целью был составлен и размещен в Интернете аннотированный вариант круга ведения, содержащий информацию о передовой практике, применяемой во всех департаментах.

### **5. Отбор персонала**

64. В качестве вклада в новую политику Управления людских ресурсов в области отбора персонала Канцелярия Специального советника Генерального секретаря по гендерным вопросам и улучшению положения женщин и Координатор по делам женщин и департаментские координаторы сформулировали ряд рекомендаций относительно мер, призванных способствовать обеспечению прогресса в деле достижения гендерного баланса. В новой политике говорится, что список рекомендуемых кандидатов должен, как правило, включать по



меньшей мере одну женщину-кандидата — первоначально Генеральный секретарь возложил это обязательство на всех глав департаментов в связи с назначениями на должности уровня Д-2 и выше, а сейчас это обязательство распространено на все уровни.

65. Специальный советник по гендерным вопросам и улучшению положения женщин и Координатор по делам женщин продолжают выступать в роли членов *ex-officio* высших руководящих органов, обслуживающих процесс отбора персонала, включая, соответственно, Группу по обзору старших должностей и центральные контрольные органы.

#### **6. Информированность о гибком графике работы и стратегия информационно-разъяснительной деятельности**

66. Комитет по управлению преобразованиями, работающий под председательством первого заместителя Генерального секретаря, одобрил разработанную Координатором по делам женщин и Управлением людских ресурсов стратегию повышения информированности о гибком рабочем графике и проведения информационно-разъяснительной работы с целью расширения использования гибкого рабочего графика на рабочем месте. Первый заместитель Генерального секретаря обратилась ко всем главам департаментов и подразделений с письмом, в котором обратила их внимание на хорошо документированные преимущества и на необходимость использования гибкого рабочего графика в каждодневном функционировании их департаментов. Кроме того, показатель использования гибкого рабочего графика был включен в планы работы, которые руководители департаментов подписывают с Генеральным секретарем. Эти планы работы, выполнение которых ежегодно анализируется, впредь должны включать план действий по внедрению гибкого графика работы с целью поощрения и отслеживания прогресса по каждому из четырех предложенных вариантов гибкого графика работы.

67. Кроме того, в соответствии с усилиями по улучшению с помощью коммуникационной стратегии разъяснительной и информационно-пропагандистской работы по гибкому рабочему графику Координатор по вопросам женщин провела в 2009 году общесекретариатский опрос всех сотрудников в периферийных местах службы и в местах расположения штаб-квартир. Результаты этого опроса, а также информационно-пропагандистский материал, озаглавленный «Мифы и факты о гибком рабочем графике», были размещены на веб-сайте Координатора по делам женщин для всех имеющих в системе координаторов, в частности для координаторов, работающих в Секретариате, и для членов Межучрежденческой сети по делам женщин и равенству полов (см. на сайте <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fp.htm>). Обследование, на вопросы которого ответили примерно 2500 сотрудников, показало, что большинство сотрудников считают гибкий рабочий график позитивным организационным инструментом; что сотрудники проявляют значительный интерес к гибкому рабочему графику; что использование гибкого рабочего графика оказывает существенное влияние на производительность персонала, на степень его удовлетворенности работой, на мотивацию персонала и на их приверженность Организации; что многие сотрудники Организации Объединенных Наций не знают об основных положениях существующей политики использования гибкого рабочего графика; что, по мнению сотрудников, гибкий рабочий график не получает достаточной поддержки со стороны старших руководителей; и что лишь незначительная

часть сотрудников фактически обращалась с просьбами относительно использования того или иного варианта гибкого рабочего графика, что, как правило, объясняется недостаточной информированностью или недостаточной поддержкой со стороны руководителя или начальника подразделения.

#### **7. Департамент операций по поддержанию мира и Департамент полевой поддержки**

68. Департамент операций по поддержанию мира и Департамент полевой поддержки прилагают усилия для достижения гендерного баланса, осуществляя множество инициатив, включая проведение исследования по созданию позитивной рабочей обстановки в Департаменте операций по поддержанию мира и Департаменте полевой поддержки в Центральных учреждениях и на местах, в котором приняли участие 3000 сотрудников штаб-квартир и восемь миссий. Сотрудники — как мужчины, так и женщины — заявили о сильном чувстве неудовлетворенности имеющимися возможностями для прохождения учебной подготовки и планирования карьеры и профориентации и высказали озабоченность по вопросам, касающимся справедливого процесса набора персонала, продвижения по службе и аттестации, а также ответственности руководства за устранение случаев злоупотребления положением.

69. В Центральных учреждениях департаменты учредили целевую группу в составе старших руководителей по созданию позитивной рабочей обстановки для реализации рекомендаций, вынесенных по результатам исследования. Кроме того, собеседования, проводимые с выходящими в отставку сотрудниками-женщинами, показывают, что дисбаланс между трудовой деятельностью и семейной жизнью, ограниченные возможности карьерного роста и неблагоприятные условия контрактов снижают способность департаментов удерживать квалифицированных сотрудников-женщин. Департаменты имеют сейчас координаторов по делам женщин в штаб-квартирах и в каждой полевой миссии, однако выражают обеспокоенность по поводу того, что добровольческий характер деятельности координаторов по делам женщин серьезно ограничивает их способность решать широкий круг важных вопросов, затронутых в вышеупомянутом и других исследованиях, а также содержащихся в круге ведения координаторов по делам женщин (ST/SGB/2008/12).

### **IV. Достигнутый прогресс и факторы, препятствующие достижению гендерного баланса в системе Организации Объединенных Наций**

70. В ответ на содержащуюся в резолюции 64/141 просьбу о представлении информации о достигнутом прогрессе и о факторах, препятствующих достижению гендерного баланса, Канцелярия Специального советника Генерального секретаря по гендерным вопросам и улучшению положения женщин провела обследование 31 организации системы Организации Объединенных Наций и соответствующих органов Организации Объединенных Наций, включая Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций, Комиссию по международной гражданской службе и Межучрежденческую сеть по делам женщин и равенству полов. Обобщенная информация о ходе осуществления соответствующих стратегий обеспечения гендерного баланса,

соответствующих инструментах и передовой практике, представленная указанными организациями, приводится ниже. Затем приводится информация, также представленная организациями, о факторах, препятствующих достижению гендерного равенства.

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

71. В своем докладе 2006 года об улучшении положения женщин в системе Организации Объединенных Наций (A/61/318) Генеральный секретарь представил анализ причин медленного улучшения положения женщин в системе Организации Объединенных Наций. В этой связи он определил широкий круг инструментов — от организационной гендерной стратегии до стратегии гармоничного сочетания трудовой и семейной жизни, — которые должны стимулировать прогресс в деле достижения гендерного баланса. Ход их осуществления в организациях системы Организации Объединенных Наций, являющийся показателем прогресса, описывается ниже.

### **1. Ход осуществления стратегий достижения гендерного баланса и соответствующих инструментов**

#### **Гендерная стратегия**

72. Эффективная стратегия достижения гендерного баланса — это стратегия, которая создает позитивную основу для стимулирования прогресса на институциональном уровне. Хотя существуют различия в стратегии различных учреждений, такая стратегия, как правило, определяет области и направления организационных действий, влияющих на улучшение гендерного баланса и на положение женщин в организации. Такая стратегия может, например, предусматривать принятие мер в таких областях, как степень информированности о гендерных вопросах, мониторинг и подотчетность и неформальные барьеры, рабочая обстановка и культура, а также кадровая политика, например вопросы найма, продвижения по службе, удержания персонала, развития карьеры, осуществления стратегий, позволяющих сочетать трудовую деятельность с семейной жизнью, и обеспечения трудоустройства супругов.

73. Семнадцать из 30 представивших ответы организаций сообщили о наличии у них гендерной стратегии (МАГАТЭ, ИКАО, МОТ, Международный учебный центр, ЮНЕСКО, ПРООН, УВКБ, ЮНИСЕФ, ЮНИДО, секретариат Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций и Комитет по пенсиям персонала Организации Объединенных Наций, ЮНОПС, Секретариат Организации Объединенных Наций, БАПОР, ВПС, ВПП, ВМО и Всемирная туристская организация), а 13 организаций такой информации не представили. Из организаций, представивших информацию в рамках обследования 2008 года, 15 организаций имели гендерные стратегии, а 4 организации таких стратегий не имели.

### **Оценочная карточка по гендерным вопросам**

74. Оценочная карточка по гендерным вопросам касается осуществления ежеквартальной или полугодовой системы мониторинга, обеспечивающей включение всех соответствующих данных о гендерном балансе в доклад о положении дел на общеорганизационном уровне и в крупных подразделениях организации. Все организации системы Организации Объединенных Наций (31 организация) ответили на вопрос обследования, касающийся оценочной карточки по гендерным вопросам. Семь из этих организаций подтвердили использование оценочной карточки по гендерным вопросам для отслеживания и поддержки осуществления гендерной политики, а еще 4 организации сообщили, что они планируют внедрить оценочную карточку по гендерным вопросам в будущем. Для сравнения следует отметить, что, по данным обследования 2008 года, оценочные карточки по гендерным вопросам использовались в 9 из 30 организаций, в то время как 7 организаций из 30 планировали внедрить такие карточки. Судя по всему, по сравнению с предыдущим двухгодичным периодом 6 организаций отказались либо от использования оценочных карточек, либо от своих планов внедрить их. В целом в нынешнем отчетном периоде отмечалось существенное сокращение использования оценочной карточки, а некоторые организации вообще отказались от ее использования.

75. Более обнадеживающим моментом является, однако, то, что, согласно нынешнему исследованию, 5 из 7 организаций, сообщивших об использовании оценочных карточек по гендерным вопросам в 2008 году, стали публиковать данные в реальном режиме времени, что повысило их эффективность в плане отслеживания и корректировки негативных тенденций на стадии их зарождения. В предыдущий отчетный период менее половины организаций (3 из 9), применявших оценочные карточки по гендерным вопросам, использовали статистические данные в реальном режиме времени.

### **Специальные меры по улучшению положения женщин**

76. Специальные меры являются стимулирующими мерами, специально предназначенными для улучшения и ускорения достижения гендерного баланса в организации. Диапазон этих мер может быть весьма широким — от положений о системе отбора персонала, непосредственно влияющих на набор и продвижение по службе женщин, до непосредственных мер, положительно влияющих на организационную культуру или способствующих созданию такой организационной культуры, которая положительно влияет на политику и практику в области обеспечения гендерного баланса.

77. Пятнадцать организаций системы Организации Объединенных Наций сообщили об осуществлении тех или иных специальных мер по улучшению положения женщин (МАГАТЭ, КМГС, МОТ, МСЭ, ЮНЕСКО, УВКБ, ЮНИСЕФ, ЮНИДО, ЮНОПС, Секретариат Организации Объединенных Наций, БАПОР, ВОЗ, ВОИС, ВПС и Всемирная туристская организация). Примером таких мер могут служить требования, существующие, например, в УВКБ, где при наборе персонала на всех уровнях должно обеспечиваться соотношение женщин к мужчинам 3:2 вплоть до достижения равной представленности, или в ЮНОПС, где предусмотрены обязательные специальные меры по отбору одинаково квалифицированных кандидатов-женщин, до тех пор, пока не будет достигнуто соотношение 45:55. В Секретариате Организации Объединенных Наций специ-

альные меры по обеспечению гендерного равенства были объявлены в 1999 году. Однако система отбора персонала в том виде, в каком она создана, судя по всему, аннулировала обязательный характер этих мер и/или ответственность за их осуществление. Из организаций, которые не представили информацию о специальных мерах по обеспечению гендерного равенства (50 процентов от общего числа), две организации (МФСР и ФАО) сообщили о своем намерении такие меры внедрить.

### **Система координаторов**

78. Генеральная Ассамблея в пункте 20 своей резолюции 64/141 призвала систему Организации Объединенных Наций продолжать прилагать усилия для достижения цели обеспечения гендерного баланса, в том числе при активной поддержке координаторов по гендерным вопросам. Помимо этого, в других резолюциях содержался настоятельный призыв к системе Организации Объединенных Наций создать на самом высоком уровне систему координаторов.

79. Обследование организаций системы Организации Объединенных Наций показало, что 18 из 30 организаций (ФАО, МАГАТЭ, ИКАО, МОТ, ИМО, Международный учебный центр, МСЭ, ЮНЕСКО, ПРООН, ЮНИСЕФ, ЮНИДО, Пенсионный фонд и Комитет по пенсиям, Секретариат Организации Объединенных Наций, БАПОР, УООН, ВОЗ, ВОИС и ВМО) имели координаторов, а 12 организаций таких координаторов не имели.

80. Уровень, число и степень независимости координаторов по гендерным вопросам в 18 организациях, сообщивших о наличии таких координаторов, были разными: 2 организации конкретно сообщили, что в их штаб-квартирах есть предусмотренная бюджетом должность координатора высокого уровня в подразделениях, которые независимо и непосредственно отчитываются перед главой организации; 3 организации сообщили, что у них есть сотрудник, которому поручено заниматься гендерными вопросами в их департаментах людских ресурсов, однако эта должность бюджетом отдельно не предусмотрена. Одиннадцать из 18 организаций сообщили, что располагают координатором в каждом месте службы, хотя этот координатор осуществляет свою деятельность на добровольной основе; 12 из 18 организаций также имели координаторов, работавших на добровольной основе, на уровне департаментов или подразделений в рамках организаций.

81. Несколько организаций выразили серьезную обеспокоенность по поводу добровольного характера деятельности координаторов по гендерным вопросам, отметив, что объем работы, связанной с выполнением их мандата и функций, явно не согласуется с добровольным характером их деятельности.

### **Гармоничное сочетание трудовой деятельности с семейной жизнью и гибкий рабочий график**

82. К организациям системы Организации Объединенных Наций обратились с просьбой представить информацию о наличии и использовании в их подразделениях различных вариантов гибкого рабочего графика, в том числе четырех вариантов, описанных в бюллетене Генерального секретаря (ST/SGB/2003/4): работа по скользящему графику, работа в дистанционном режиме, запланированные перерывы для учебы и работа по сжатому графику. Восемь организаций (ПРООН, ЮНФПА, УВКБ, ЮНИСЕФ, Секретариат Организации Объеди-

ненных Наций, Пенсионный фонд и Комитет по пенсиям, ЮНОПС и БАПОР) сообщили, что они предлагают своим сотрудникам все четыре варианта гибкого графика работы. Двадцать две из 31 организации сообщили, что они используют скользящий график работы, 21 организация сообщила об использовании дистанционного режима работы, в 16 организациях использовались запланированные перерывы на учебу, а в 14 организациях использовался сжатый график работы. Таким образом, за время, прошедшее после предыдущего отчетного периода, 7 организаций внедрили дистанционный режим работы, а 3 — сжатый график работы. За тот же период число организаций, предлагающих запланированный перерыв на учебу, сократилось на четыре организации. Число организаций, предлагающих скользящий график работы, не изменилось — такой вариант используется по-прежнему в 22 организациях.

83. Что касается отслеживания использования гибкого рабочего графика в организациях, то только ЮНИДО сообщила об использовании онлайн-системы отслеживания. Другие организации сообщали, что осуществление контроля входило в обязанности отдела людских ресурсов, которая часто выполняется в сотрудничестве с руководителем, директором, начальником (МОТ, МФСР, УВКБ и ПАОЗ). Две организации системы Организации Объединенных Наций сообщили, что они вообще не отслеживают использование гибкого рабочего графика (Секретариат Организации Объединенных Наций и ЮНФПА).

84. Что касается использования гибкого рабочего графика, то ко всем организациям обратились с просьбой сообщить о доступности и использовании каждого из четырех вариантов. Пятнадцать из 22 организаций, предлагающих скользящий график работы, отметили, что такая возможность представляется «легко» или «очень легко», а две организации, сообщили, что такая возможность предоставляется «иногда». Восемь из 21 организации, сообщившей о наличии возможности работать в дистанционном режиме, отметили, что такая возможность предоставляется «легко»-«очень легко», 6 организаций сообщили, что такая возможность предоставляется «иногда», а 1 организация сообщила, что такая возможность не предоставляется почти никогда. Семь из 16 организаций, подтвердивших, что они предлагают запланированный перерыв в работе для учебы, сообщили, что такая возможность предоставляется «легко»-«очень легко», 4 организации сообщили, что такая возможность предоставляется «иногда», а 2 организации сообщили, что такая возможность не предоставляется почти никогда. Из 14 организаций, сообщивших, что они предлагают сжатый график работы, 8 сообщили, что такая возможность предоставляется «легко»-«очень легко». Несколько организаций сообщили также, что они рассматривают возможные варианты в каждом отдельном случае (например, Международный Суд) или же используют их в экспериментальном порядке и проводят оценку полученных результатов, прежде чем предлагать их большему числу сотрудников (например, ЮНЕСКО).

#### **Собеседования при выходе в отставку**

85. Изучение данных об убытии персонала имеет огромное значение для получения представления о причинах, по которым сотрудники Организации Объединенных Наций, особенно женщины, покидают Организацию. Такая информация помогает повысить эффективность политики набора и удержания кадров.

86. Двадцать девять организаций системы Организации Объединенных Наций ответили на раздел проведенного Канцелярией Специального советника общесистемного гендерного обследования, касающийся проведения собеседований при выходе в отставку. Двадцать две из 29 организаций — на 11 больше, чем в предыдущем отчетном периоде, — подтвердили практику проведения собеседований с сотрудниками при выходе в отставку в электронном или в ином виде. Следует отметить, что в 2010 году КСР разработал и распространил среди всех своих членов новые стандартные вопросы для проведения собеседования при выходе в отставку с целью укрепления практики и содействия централизованному сбору данных по целому ряду переменных факторов, включая пол и возраст сотрудников. Кроме того, КМГС отметила на своей апрельской 2009 года сессии, что собеседования при прекращении службы должны охватывать всех сотрудников (мужчин и женщин), прекращающих службу, и в то же время предусматривать встроенные механизмы, предназначенные для получения дезагрегированных по признаку пола данных, с тем чтобы можно было анализировать коренные причины того, почему все большее число женщин покидают организации до достижения пенсионного возраста.

87. Несмотря на вышесказанное, только 8 из 22 организаций системы Организации Объединенных Наций, подтвердивших внедрение практики проведения собеседований при выходе в отставку, сообщили об исключительном использовании онлайн-вопросников. Необходимость применения передовых методов и требования, касающиеся соблюдения конфиденциальности, говорят, таким образом, о необходимости более широкого использования онлайн-версии. Кроме того, подлинные причины ухода можно полно и точно установить лишь при условии, что собеседования при выходе в отставку являются обязательными и в то же время конфиденциальными. Вопросники для проведения собеседования при выходе в отставку еще не являются обязательными в 11 из 22 организаций системы Организации Объединенных Наций, использующих их, и анализируются преимущественно лишь их кадровыми подразделениями и/или административными подразделениями.

#### **Другие стратегии по гендерным вопросам**

88. Наряду с описанными выше стратегиями несколько организаций сообщили о принятии других гендерных стратегий, косвенно влияющих на удержание и набор персонала и на создание организационной культуры, учитывающей гендерные вопросы.

89. Двадцать семь организаций из числа представивших данные сообщили, что проводят политику, запрещающую дискриминацию и домогательства; 21 организация отметила, что располагает подразделением по этическим вопросам; 18 организаций сообщили, что они осуществляют специальные меры по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных посягательств; 2 организации, ПАОЗ и ЮНИДО, сообщили, что, хотя у них и нет специальной политики, аналогичные гарантии предоставляются их кодексом поведения. Двадцать четыре организации также сообщили о том, что располагают политикой разрешения конфликтов и недопущения мести. ЮНЕСКО сообщила, что политика, обеспечивающая защиту от мести, находится в стадии разработки. Что касается выполнения родительских обязанностей, то 25 организаций сообщили, что у них действует политика, предусматривающая предоставление отпуска по уходу за ребенком в качестве специального неоплачиваемого отпуска. Кроме

того, почти все организации, за исключением Всемирной туристской организации и ВОИС, сообщили о наличии у них политики предоставления отпуска в связи с усыновлением/удочерением ребенка. Двадцать пять организаций сообщили, что в их организациях осуществляется также политика содействия грудному кормлению.

## **2. Инициативы, касающиеся гендерного баланса, и передовая практика в этой области в системе Организации Объединенных Наций**

90. Ряд инициатив по обеспечению гендерного баланса и передовой опыт в этой области, накопленный КСР, КМГС, Межучрежденческой сетью по положению женщин и равенству полов и другими организациями системы Организации Объединенных Наций, являются весьма ценными примерами прогресса, которые заслуживают рассмотрения и возможного подражания. Ниже приводится краткая информация о таких инициативах и таком опыте, основанная на сведениях, представленных указанными организациями.

### **Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций**

#### *Гармоничное сочетание трудовой деятельности с семейной жизнью*

91. В обновленной информации к своему докладу о гармоничном сочетании трудовой деятельности с семейной жизнью в организациях системы Организации Объединенных Наций КСР назвал благополучие персонала одной из важных межсекторальных тем, которая охватывает такие вопросы, как сочетание трудовой деятельности с семейной жизнью, мобильность персонала и оказание консультативной помощи персоналу.

92. Кроме того, КСР предложил набор из двух стандартов, касающихся благополучия персонала. Первый стандарт включают следующее: гибкий рабочий график и обязательное предоставление времени для отдыха после служебных поездок; отпуск по уходу за ребенком, отпуск по личным обстоятельствам и отпуск по семейным обстоятельствам; программы развития карьеры; выплата компенсации за сверхурочную работу сотрудникам категории общего обслуживания; доступ к услугам Консультанта персонала, Омбудсмана и посредника; и профилактика стрессов и вспомогательные разъяснительные программы для персонала. Второй стандарт, являющийся по существу «золотым стандартом», включал бы дополнительно почасовую работу, сжатую рабочую неделю, распределение одного места работы на двоих и работу в дистанционном режиме; программы обеспечения мобильности и учета интересов сотрудников, когда оба супруга работают в организации; наличие служб ухода за детьми и спортивных объектов; уплату всем сотрудникам компенсации за сверхурочную работу.

93. КСР признал, что главный фактор, препятствующий осуществлению мер по обеспечению благополучия и гармоничного сочетания трудовой деятельности с семейной жизнью, связан со способностью руководителей программ и руководителей среднего звена эффективно осуществлять программы. Соответственно, КСР просил Сеть по вопросам людских ресурсов одобрить новую рамочную программу, рассмотреть предлагаемые стандарты и высказать замечания по ним и поощрять применение эффективного общесистемного комплексного подхода к вопросам благополучия персонала. КСР также предложил раз-



личным ассоциациям сотрудников и Канцелярии Специального советника Генерального секретаря по гендерным вопросам и улучшению положения женщин присоединиться к усилиям по обеспечению комплексного подхода и эффективного осуществления.

### **Трудоустройство супругов**

94. Сеть КСР по вопросам людских ресурсов на ее сессии в июле 2010 года была вкратце проинформирована в ходе брифинга о программе Организации Объединенных Наций по обеспечению мобильности и учета интересов сотрудников, когда оба сотрудника работают в системе. Эта программа является инициативой, осуществляемой под руководством Организации Объединенных Наций и Группы Всемирного банка. Согласно представленному на брифинге докладу ситуация, когда оба супруга работают, значительно чаще встречается среди женщин-сотрудников и молодых сотрудников, чем в среднем по Организации; таким образом, вопрос о разрешениях на работу для супругов/партнеров приобретает особое значение в усилиях по обеспечению гендерного баланса и по адекватному планированию преемственности. Было рекомендовано применять трехкомпонентную стратегию, предусматривающую предоставление информации о разрешениях на работу сотрудникам системы Организации Объединенных Наций и их семьям; достижение с индивидуальными принимающими государствами договоренности о содействии получению супругами/партнерами разрешений на работу и поиск многосторонних решений для расширения доступа супругов/партнеров к разрешениям на работу, например принятие Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций убедительной резолюции по этому вопросу; и осуществление мер в партнерстве с министерствами иностранных дел. КСР также обсудил с Группой Организации Объединенных Наций по вопросам развития совместную рекомендательную записку по трудоустройству супругов-эспатриантов, которая в настоящее время пересматривается.

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

95. На своей шестьдесят восьмой сессии в марте-апреле 2009 года КМГС обсудила вопрос о гендерном балансе и целесообразность создания межучрежденческого резерва квалифицированных женщин для ускорения прогресса в этой области в 23 организациях системы Организации Объединенных Наций, входящих в общую систему Организации Объединенных Наций и обслуживаемых КМГС (см. A/64/30). В докладе отмечалось, что эффективность резерва зависит от способности организации зарегистрировать достаточное число квалифицированных кандидатов путем использования процедур оперативного предварительного отбора. Однако отсутствие достаточного финансирования для такого мероприятия, а также низкие показатели использования существующих реестров являются достаточной причиной для того, чтобы не создавать межучрежденческий реестр в данное время.

96. Вместо этого КМГС постановила:

а) призвать организации улучшать гендерный баланс, используя возможности, открывающиеся благодаря выходу в отставку большого числа сотрудников в ближайшие пять лет;

b) подчеркнуть важность кадрового планирования, анализа нехватки квалифицированных кадров и составления реестров необходимых навыков для решения задач, связанных с набором и удержанием женщин;

c) призвать организации к осуществлению информационно-пропагандистских инициатив, целенаправленного набора кадров и политики содействия гармоничному сочетанию служебных и семейных обязанностей, к применению гибкого рабочего графика и обеспечению консультирования по вопросам развития карьеры и осуществлению программ по развитию навыков управления и руководства;

d) уделять особое внимание инвестициям в повышение квалификации персонала и в создание резерва внутренних кандидатов.

### **Межучрежденческая сеть по положению женщин и равенству полов**

97. На девятой сессии Межучрежденческой сети по положению женщин и равенству полов, состоявшейся 23–25 февраля 2010 года, члены Сети обсудили, в частности, тенденции в области гендерного баланса и задачи, стоящие перед системой Организации Объединенных Наций в этой связи.

98. Сеть пришла, в частности, к следующим выводам:

a) инструменты, разработанные Канцелярией Специального советника Генерального секретаря по гендерным вопросам и улучшению положения женщин и Координатором по делам женщин для ускорения прогресса, весьма полезны для проведения информационно-пропагандистской деятельности и для деятельности, осуществляемой каждой организацией. Особо упоминались новая гендерная стратегия Организации Объединенных Наций и план действий, оценочные карточки по гендерным вопросам, удобный в пользовании веб-сайт Координатора, охватывающий все организации системы Организации Объединенных Наций, обследования по вопросу гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей и функционирование системы координаторов, а также общие информационно-пропагандистские материалы;

b) улучшение представленности женщин, в частности на должностях уровня Д-1 и выше, имеет существенно важное значение. Было отмечено также, что достижение гендерного баланса должно быть минимальным стандартом эффективности деятельности для всех организаций системы Организации Объединенных Наций;

c) использование гибкого рабочего графика и политика содействия трудоустройству супругов по-прежнему имеют важное значение для развития карьеры женщин и для решения вопросов, связанных с набором и удержанием кадров и формированием благоприятной организационной культуры. Члены Сети предложили учредить целевую группу, которая давала бы рекомендации относительно возможностей совершенствования институциональной политики и ее осуществления.

99. Следует отметить, что Сеть оказалась весьма важным инструментом содействия работе Специального советника и Координатора по делам женщин в координации и взаимодействии с организациями системы Организации Объединенных Наций, в частности для содействия достижению гендерного баланса и согласования политики и практической деятельности в этой области.

### **Международная организация труда**

100. Опираясь на план действий на период 2008–2009 годов, МОТ приняла план действий по вопросам гендерного равенства на 2010–2015 годы. Раздел этого плана, посвященный кадровым и структурным вопросам, включает компонент по гендерному равенству с соответствующими результатами, такими как равная представленность на руководящих должностях, гендерное равенство в учебных программах по вопросам управления и руководства, создание более благоприятной обстановки на рабочем месте с учетом гендерных вопросов и интересов семьи, включая использование работы в дистанционном режиме, и расширение возможностей для развития карьеры сотрудников категории общего обслуживания. Каждый показатель включает базовый показатель, подкреплен примерами показательных мер и, где это уместно, содержит минимальный стандарт эффективности деятельности.

### **Международный фонд сельскохозяйственного развития**

101. МФСР сообщил, что он опробовал программу работы по сжато графику (т.е. отработку десяти дней за девять дней) в некоторых отделах, в том числе в кадровом, где такой возможностью воспользовались практически все сотрудники.

### **Международный союз электросвязи**

102. Для создания благоприятной с гендерной точки зрения рабочей обстановки МСЭ стал использовать работу в дистанционном режиме.

### **Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры**

103. План действий ЮНЕСКО по равному представительству мужчин и женщин предусматривает осуществление целого ряда мер по достижению гендерного паритета на руководящих должностях (Д-1 и выше) к 2015 году. Четыре основных компонента плана включают: набор персонала; учебную подготовку и наставничество; удержание кадров и гармоничное сочетание служебных и семейных обязанностей; а также «другие меры», включающие 13 дополнительных мер гендерного характера. Меры по обеспечению гендерного паритета на должностях Д-1 включают следующие: определение соответствующих сетей женщин-профессионалов для распространения информации о должностях уровня Д; внесение изменений в объявления о вакансиях на должностях С-5 и выше за счет включения в текст следующей фразы: «Настоятельно рекомендуем женщинам подавать заявления»; применение при найме персонала на должности класса С-5 формулы «один к одному»; обеспечение при назначении на должности класса Д соотношения «три женщины на двух мужчин»; обеспечение гендерного баланса в группах по отбору персонала; и требование об обязательном включении в краткие списки кандидатов по меньшей мере двух женщин-кандидатов.

104. План действий ЮНЕСКО по гендерным вопросам направлен также на содействие развитию карьеры женщин с помощью специальных инициатив в области профессиональной подготовки, включая следующие: разработка и осуществление программы подготовки управленческих кадров для женщин, зани-

мающих должности класса С-4 и С-5; поддержка создания неофициальных сетей женщин, занимающих руководящие должности; повышение информированности о гендерных вопросах с помощью вводных учебных курсов; и включение повышения информированности в Программу по вопросам лидерства и руководства преобразованиями.

105. Помимо этого, план действий предусматривает принятие мер по обеспечению гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей, поддержку таких инициатив, как ассоциация по вопросам трудоустройства супругов-эспатриантов, и проведение собеседований при выходе в отставку женщин, занимавших должности С-5 и выше.

#### **Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев**

106. УВКБ поставило перед собой цель достичь гендерного паритета на всех уровнях к 2010 году. Для достижения этой цели рамочная программа включает коммуникационную стратегию, краткое описание обязанностей и меры по обеспечению равной представленности в процессе управления трудовыми ресурсами. Предусмотренные меры можно разбить на следующие пять категорий:

а) набор и назначение на должности: осуществление набора на всех уровнях с соотношением женщин к мужчинам 3:2, в том числе на руководящих должностях;

б) повышение квалификации персонала: интегрирование гендерных вопросов в программы подготовки руководящих кадров и наставничества и в инструменты оценки эффективности руководства для обеспечения подготовки женщин к работе на руководящих должностях;

в) управление эффективностью: приверженность делу обеспечения гендерного равенства является одним из ключевых деловых качеств, оцениваемых в системе служебной аттестации;

г) продвижение по службе: учет трудового стажа при рассмотрении кандидатов-женщин, если этот фактор может благотворно повлиять на решение вопроса;

е) сочетание трудовой деятельности с семейной жизнью: активное поощрение использования гибкого рабочего графика, проведение собеседований при выходе в отставку, реализация политики содействия трудоустройству супругов и аналогичные меры. УВКБ провело обследование всех сотрудников и их руководителей по вопросу использования гибкого рабочего графика, которое показало, что в целом сотрудники довольны эффективностью политики использования гибкого рабочего графика.

107. УВКБ в настоящее время сосредоточило свои усилия на повышении степени информированности и подотчетности в организации путем использования сетевых инструментов, вопросников для персонала и рабочих групп для более эффективного претворения в жизнь своей гендерной политики.

**Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ**

108. В гендерной политике БАПОР в кадровой сфере и в его стратегии осуществления (2008 год) предусматривается ряд целевых показателей и механизмов достижения гендерного паритета к 2015 году, особенно на руководящем уровне. Предусмотренные меры включают целенаправленный набор кадров и специальные учебные курсы и процедуры, направленные на борьбу с дискриминацией и домогательствами на рабочем месте. В 2009–2010 годах в штаб-квартире и во всех местах службы были назначены координаторы по гендерным вопросам, которые разработали планы действий по гендерным вопросам для своих подразделений. Для обеспечения подотчетности в оценочных карточках по гендерным вопросам анализируются тенденции и отслеживается прогресс во всех подразделениях Агентства.

109. В 2010 году БАПОР разработает рамочную программу по вопросам благополучия персонала, включая новую политику и инициативы, предусматривающие использование гибкого рабочего графика, право на получение отпуска с учетом интересов семьи, создание служб ухода за детьми и трудоустройство супругов с целью улучшения условий труда в штаб-квартире и в периферийных местах службы. Агентство разрабатывает также другой подход к планированию преемственности с акцентом на повышение квалификации перспективных сотрудников-женщин.

**Всемирная организация здравоохранения**

110. ВОЗ располагает институциональными системами для отслеживания и определения достижения целей в области гендерного равенства для того, чтобы эти цели полностью достигались и отражались в представляемой отчетности. Всемирная ассамблея здравоохранения на своей шестидесятой сессии в 2007 году приняла резолюцию WHA 60.25, в которой просила Генерального директора ВОЗ обеспечить прогресс по ряду конкретных целей в области гендерного равенства. В резолюции также отмечалась стратегия ВОЗ по включению гендерного анализа и мер в деятельность ВОЗ (Гендерная стратегия ВОЗ) и содержалась просьба к директору каждые два года (в мае 2009 года, 2011 года и 2013 года) представлять Всемирной ассамблее здравоохранения через Исполнительный совет доклад о достигнутом прогрессе. Вопрос гендерного паритета среди персонала анализируется и отслеживается с помощью таких двух показателей, как процентная доля мужчин и женщин на всех долгосрочных и временных должностях категории специалистов и на административных должностях и уровень и процентная доля мужчин и женщин среди вновь назначенных на долгосрочные и временные должности в 2007 году и во всех категориях ВОЗ (категория специалистов, категория национальных сотрудников категории специалистов и категория общего обслуживания).

**Программа развития Организации Объединенных Наций**

111. Принятый в марте 2009 года план действий ПРООН по обеспечению гендерного паритета (2009–2011 годы) направлен на содействие формированию благоприятной организационной культуры, способствующей достижению гендерного равенства и гендерного паритета. Например, характерной особенностью Плана является ряд инструктивных записок, таких как проект руково-

дства по вопросам гендерного паритета, которые направлены на создание в ПРООН соответствующего организационного потенциала. Указанный план определяет стратегическую направленность на интегрирование вопросов гендерного паритета в основную деятельность; предусматривает создание в сотрудничестве с Канцелярией Специального советника и Координатором по делам женщин неофициальной межучрежденческой сети по вопросам гендерного паритета для развития более эффективного межучрежденческого сотрудничества и публикацию региональных бюллетеней по трудовым ресурсам для распространения информации об изменениях в гендерной политике; определяет общие результаты для отслеживания осуществления мер, принимаемых Руководящим комитетом по осуществлению гендерных мер и Группой по вопросам гендерного равенства и разнообразия Управления людских ресурсов. Каждая мера включает три подкатегории: поиск талантов (набор и отбор), кадровый потенциал (повышение квалификации сотрудников и планирование карьеры) и создание благоприятных условий (обстановка благоприятствования, наблюдение и интегрирование). Особое внимание уделяется осуществлению политики гармоничного сочетания трудовой деятельности и семейной жизни, при этом принимаются активные меры для устранения стигматизации и разработки и осуществления инициатив по реинтеграции женщин, которые находились в специальном неоплачиваемом отпуске.

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

112. Двадцать семь из 31 организации системы Организации Объединенных Наций ответили на обследование по факторам, препятствующим достижению гендерного баланса на должностях уровня С-4–Д-2. Все ответившие на обследование организации отметили, что они по-прежнему сталкиваются с трудностями в одной или нескольких категориях из шести, которые указываются далее в порядке их значения: недостаточный уровень квалификации кандидатов-женщин; отсутствие специальных мер по обеспечению гендерного равенства или специальных мер в интересах женщин; недостаточная информационно-разъяснительная деятельность в процессе набора кадров и отсутствие подотчетности (последние два фактора упоминаются одинаково часто); и отсутствие интеграции или недостаточная интеграция координаторов и негибкое или слабое использование гибкого рабочего графика — результаты наблюдения говорят о том, что даже там, где соответствующие стратегии имеются, необходимо значительно улучшить их осуществление. Указанные факторы аналогичны тем, что рассматривались в предыдущем докладе (A/63/364), и это говорит о том, что именно эти области продолжают оставаться проблемными. Каждый из этих факторов рассматривается ниже.

113. **Низкое число квалифицированных кандидатов-женщин.** Восемнадцать из 27 организаций назвали низкое число квалифицированных кандидатов-женщин в качестве первого или второго фактора среди трех основных препятствий в обеспечении прогресса в деле достижения гендерного паритета; среди указанных 13 из 27 организаций назвали этот фактор наиболее серьезным препятствием, а 5 организаций назвали его в качестве второго по значению фактора. Не менее важно, однако, то, что девять организаций сообщили, что они не считают этот фактор одним из своих трех основных препятствий в

обеспечении прогресса, и это является положительной тенденцией по сравнению с предыдущим отчетным периодом, когда только пять организаций заявили, что этот фактор не является препятствием в обеспечении прогресса.

**114. Отсутствие специальных мер.** Отсутствие специальных мер было указано 13 организациями как одно из главных трех препятствий в достижении гендерного паритета. Пять организаций считали отсутствие специальных мер наиболее важным фактором, а 6 организаций считали его вторым по значению фактором. Отсутствие специальных мер не упоминалось в качестве основного препятствия 14 организациями, все из которых заявили также, что они уже располагают политикой принятия специальных мер.

**115. Недостаточная информационно-разъяснительная деятельность в процессе набора кадров.** Недостаточная информационно-разъяснительная деятельность тесно связана с недостаточным числом квалифицированных женщин-кандидатов и указывалась в качестве одного из главных трех препятствий 13 из 27 организаций. Три организации указали этот фактор в качестве наиболее важного препятствия, другие три — в качестве второго по значению препятствия, а семь — в качестве третьего по значению препятствия на пути обеспечения гендерного паритета на должностях уровня С-4–Д-2. Остальные 14 организаций не считали недостаточную информационно-разъяснительную деятельность в процессе набора кадров одним из трех главных препятствий.

**116. Недостаточная подотчетность.** Недостаточная подотчетность была указана в качестве наиболее важного фактора, препятствующего достижению паритета, восемью организациями. Еще три организации назвали этот фактор в качестве второго или третьего по значению фактора, отметив, что недостаточная подотчетность на управленческом уровне по-прежнему является одной из основных проблем. Эти оценки говорят о настоятельной необходимости создания более эффективной системы «сдержек и противовесов». Одиннадцать из 27 организаций не считают этот фактор одним из трех основных препятствий.

**117. Отсутствие гибкого рабочего графика; отсутствие системы координаторов по вопросам гендерного баланса.** Пять организаций указали отсутствие системы координаторов по вопросам гендерного баланса одним из главных трех препятствий; две организации считают, что одним из основных препятствий является отсутствие использования гибкого рабочего графика. Слабая система координаторов по вопросам гендерного баланса и недостаточное использование гибкого рабочего графика указывались в качестве менее важных препятствий в обеспечении гендерного паритета главным образом потому, что участвовавшие в обследовании организации сообщили, что они уже имеют сеть координаторов или же являются частью такой сети (15 организаций) и/или уже располагают политикой использования гибкого рабочего графика (27 организаций).

## **V. Ответственность и подотчетность Управления людских ресурсов и Координационного совета руководителей за содействие достижению гендерного баланса**

118. В своей резолюции 64/141 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря включить в свой доклад информацию об ответственности и отчетности Управления людских ресурсов Секретариата и секретариата Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций в отношении содействия обеспечению гендерного баланса.

119. Секретариат КСР отвечает за сбор данных и за обеспечение координации по целому ряду вопросов управления в системе Организации Объединенных Наций, однако не имеет имплементационных полномочий. В этом контексте секретариат подготовил записку по вопросам для проведения собеседования при выходе в отставку, как уже отмечалось в пункте 86 настоящего доклада. Секретариат также представил другие документы, имеющие отношение к гендерным вопросам, как уже отмечалось в разделе IV настоящего доклада (пункты 91–94).

120. В отличие от КСР основная обязанность Управления людских ресурсов в лице Совета по служебной деятельности руководителей состоит в обеспечении осуществления всех статей в области людских ресурсов, в том числе стратегий, имеющих отношение к гендерным вопросам, во всех подразделениях и департаментах Организации Объединенных Наций. Помимо показателей по улучшению гендерного баланса, в соглашения, подписанные Генеральным секретарем с департаментами, включена новая цель, касающаяся использования гибкого рабочего графика, результаты по которой должны быть представлены Совету по служебной деятельности руководителей в 2011 году. Планы действий в области людских ресурсов по-прежнему обязывают руководителей департаментов и подразделений поддерживать представленность женщин на уровне 50 процентов или ежегодно улучшать представленность на 2 процентных пункта по сравнению с базовыми показателями представленности женщин, если представленность была менее 50 процентов.

121. На оперативном уровне Управление людских ресурсов создало в 2009 году группу по информационно-разъяснительной деятельности для расширения набора женщин и сотрудников из непредставленных и недопредставленных стран. В сотрудничестве с Канцелярией Специального советника Генерального секретаря по гендерным вопросам и улучшению положения женщин Управление людских ресурсов разработало также новый круг ведения для департаментских координаторов, который был опубликован 1 августа 2008 года (ST/SGB/2008/12).

## **VI. Рекомендации по ускорению прогресса в системе Организации Объединенных Наций**

122. Ниже излагаются общие рекомендации для системы Организации Объединенных Наций, основанные на приведенном в настоящем докладе детальном анализе и на стратегиях, мерах и передовом опыте, о котором сообщили организации системы Организации Объединенных Наций.



123. Различные организации системы Организации Объединенных Наций сформулировали за много лет свои индивидуальные кадровые стратегии и процессы, но сейчас нужны скоординированные усилия для как можно большего согласования этих элементов.

124. Ряд организаций разработали многообещающие подходы к политике и практике содействия гендерному паритету. Другие организации, где прогресс в деле достижения гендерного равенства, если судить по приведенному в настоящем докладе анализу, недостаточен, возможно, сочтут необходимым изучить этот передовой опыт с целью его последующего применения.

125. Политика эффективна лишь настолько, насколько эффективно ее осуществление. Каждая организация должна прилагать усилия для последовательного осуществления политики отбора кадров, специально направленной на быстрое продвижение по пути к гендерному паритету и дополняемой эффективным отслеживанием и отчетностью, желательной перед руководителем организации. Отсутствие подотчетности за достижение гендерного паритета по-прежнему является, согласно результатам обследования организаций системы Организации Объединенных Наций, одним из существенных препятствий. Надзор на самом высоком уровне должен способствовать решению этого вопроса.

126. Для осуществления такой политики гендерные стратегии и планы действий имеют существенно важное значение на каждом этапе кадрового процесса, включая набор персонала, продвижение по службе и выход в отставку. Они должны формулироваться и претворяться в жизнь под контролем руководителя организации.

127. Тенденции свидетельствуют о том, что рост представленности женщин на одном уровне, даже самом высоком, не обеспечивает автоматически повышение представленности на более низких уровнях. Ввиду этого каждый уровень должен независимо анализироваться и быть предметом особого внимания для ускорения прогресса на этом уровне. На стадии набора персонала необходимо осуществлять целенаправленные информационно-разъяснительные программы с целью нахождения кандидатов-женщин, с тем чтобы можно было через НПО, женские организации, университеты и другие организации выйти на потенциальный резерв кадров для последующего набора. В тех случаях, когда представленность женщин на данном уровне и в данном подразделении является ниже паритетной, нужны специальные меры по обеспечению гендерного равенства, дающие право на отбор одинаково или более квалифицированных женщин-кандидатов, оцениваемых на основе описания служебных обязанностей; нужны также соответствующие стимулы (такие, как уменьшение требуемого стажа). Необходимо сделать обязательным требование о том, чтобы в коротких списках квалифицированные женщины-кандидаты составляли одну треть претендентов.

128. Для содействия улучшению представленности женщин на все более высоком руководящем уровне необходимо уделять особое внимание процессам продвижения по службе, в том числе с помощью специальных мер и стимулов, аналогичных тем, что применяются при наборе персонала. В коротких списках одну треть должны составлять квалифицированные женщины-кандидаты.

129. На этапе выхода в отставку (за исключением случаев обязательного выхода на пенсию) необходимо прилагать особые усилия для удержания квалифицированных женщин, продемонстрировавших свою компетентность в течение службы. Кроме того, необходимо проводить систематические, электронные и анонимно анализируемые собеседования при выходе в отставку, чтобы выявлять вопросы, требующие внимания со стороны организации и тем самым повышать эффективность усилий по удержанию квалифицированных женщин.

130. Необходимо пропагандировать использование гибкого рабочего графика и подхода, позволяющего гармонично сочетать трудовую деятельность с семейной жизнью, и возлагать на руководителей ответственность за более широкое использование всех вариантов гибкого рабочего графика. Проводимые в Организации опросы сотрудников и рекомендации КСР неизменно свидетельствуют о преимуществах использования гибкого рабочего графика, включая более высокую степень удовлетворенности работой и организационную продуктивность. И то и другое позитивно влияет на повышение преданности целям Организации, на обеспечение эффективного и своевременного управления и на удержание кадров, способствуя созданию представления об Организации Объединенных Наций как о нормоустанавливающем примерном учреждении и работодателе. Результаты обследования организаций системы Организации Объединенных Наций показали, что, хотя в большинстве организаций и существует в том или ином виде политика использования гибкого рабочего графика, реализуется такая политика недостаточно эффективно и требует более высокой степени подотчетности.

131. Участие персонала в целом — как женщин, так и мужчин — может придать значительный стимул политике и процессам, обеспечивающим прогресс в достижении гендерного паритета. Администрации каждой организации должна в рамках всей системы укреплять систему координаторов по делам женщин и оказывать ей значительную поддержку.

## **VII. Выводы**

132. Сформулированный Генеральной Ассамблеей мандат на обеспечение гендерного паритета в системе Организации Объединенных Наций к 2000 году остается трудновыполнимым даже десятилетие спустя. Настоящий доклад является последним по порядку в целом ряде докладов за последние девять лет, в которых анализируется прогресс, достигнутый системой Организации Объединенных Наций, и причины медленного продвижения вперед и предлагаются меры по исправлению положения.

133. С 2002 года эти доклады, которые первоначально представлялись каждый год, а затем, с 2004 года, каждые два года, охватывают систему Организации Объединенных Наций в целом. Настоящий доклад охватывает период с 1 января 2008 года по 31 декабря 2009 года и содержит последние статистические данные, которые являются единственным способом оценки степени и темпов прогресса в достижении намеченной цели, в данном случае паритета для женщин, работающих в системе Организации Объединенных Наций. Эти статистические данные свидетельствуют о том, что за двухлетний период в системе Организации Объединенных Наций наблюдалось минимальное увеличение представленности женщин — всего лишь на 1,5 процентных пункта (с

38,4 до 39,9 процента). Такой медленный прогресс должен вызвать обеспокоенность во всей системе и побудить к разработке мер, которые могли бы устранить такое неравноправное положение за счет корректировки соответствующих стратегий и практики в различных организациях.

134. Анализ статистических данных за период с 2000 по 2009 год также рисует далеко не обнадеживающую картину в том, что касается общих тенденций в области улучшения положения женщин в системе Организации Объединенных Наций. За этот период доля женщин среди сотрудников возросла с 33,4 процента до 39,9 процента, т.е. представленность женщин ежегодно росла всего лишь на 0,7 процента. Единственным обнадеживающим моментом является то, что отмечались более высокие темпы роста на более высоких руководящих должностях, хотя доля женщин на самых высоких неклассифицированных должностях все еще остается низкой — 27,8 процента. В то же время паритет был достигнут и превышен только на должностях класса С-1 и С-2. Такая общая разочаровывающая тенденция, наблюдавшаяся на протяжении почти всего десятилетия, должна укрепить решимость принимать действенные меры для достижения гендерного равенства. Важно принимать во внимание все три этапа, влияющих на состав персонала организации: назначения (или набор кадров), продвижение по службе (или развитие карьеры) и выход в отставку; в настоящем докладе эти этапы были проанализированы в целом по системе Организации Объединенных Наций.

135. Что касается назначений, то тенденции, наблюдавшиеся в системе в охватенный в настоящем докладе период, не обнадеживают. Например, на уровне помощника Генерального секретаря и выше доля женщин среди вновь назначенных на должности достигла 28,6 процента (рост на 3,6 процента), а на уровне Д-2 — 26,3 процента (сокращение почти на 2 процента), наряду даже с более значительным сокращением (более 3 процентов) на уровне С-5. На более низких уровнях, что неудивительно, сохранились более высокие показатели назначения женщин (44,3 процента на уровне С-3 и 60,3 процента на уровне С-2). Таким образом, для обеспечения существенного продвижения по пути к гендерному паритету на среднем и более высоком уровнях система должна принять специальные и эффективные меры по существенному увеличению назначений женщин на должности этих уровней.

136. Хотя назначения имеют решающее значение для улучшения гендерного состава персонала, продвижение по службе является единственным средством обеспечения назначения квалифицированных женщин на более высокие должности в интересах обеспечения подлинного прогресса в достижении гендерного паритета на всех уровнях. Обнадеживает то, что ситуация с продвижением по службе в системе несколько более позитивная.

137. Общая доля женщин среди сотрудников, получивших повышение по службе, составляет 44,8 процента, но опять же происходит это в основном на должностях более низкого уровня (например, женщины составляют 51,5 процента среди получивших повышение по службе на уровне С-2), при значительно более низких показателях на должностях более высокого уровня (например, 25,4 процента на должностях уровня Д-2). Сосредоточение женщин-сотрудников на более низких уровнях противоречит самой идее паритета. Ввиду этого в процессе продвижения по службе нужна эффективная политика, предусматривающая принятие специальных мер.

138. Что касается выхода в отставку, то тенденции, выявленные в двухгодичный период, отнюдь не однозначны. Хотя женщины составляли среди всех сотрудников, вышедших в отставку, 42,6 процента, эти показатели были низкими на более высоких должностях (11 процентов для должностей заместителя Генерального секретаря, 16 процентов для должностей помощника Генерального секретаря и 21,6 процента для должностей уровня Д-2). Это говорит о том, что чем выше профессиональный уровень женщин в системе, тем меньше вероятность того, что они уйдут со своих должностей. Однако уход женщин в отставку с более низких должностей был явно высоким (35 процентов на уровне С-4, 45 процентов на уровне С-3 и 60 процентов на уровне С-2). Любопытно, что это соответствует показателям найма на этих уровнях и может объясняться как неугомонностью молодежи, использующей различные возможности развития карьеры, так и неспособностью системы удерживать их.

139. Представленность женщин среди работающих по временным контрактам (46,8 процента) выше, чем их представленность среди сотрудников, работающих по годичным или более длительным контрактам (39,9 процента). Эта тенденция, с одной стороны, отражает имеющиеся у женщин возможности, пусть и временные; именно эти женщины и образуют квалифицированный резерв кандидатов, из которых потом можно выбирать кандидатов для предоставления более надежных контрактов и должностей. С другой стороны, это дает основание для беспокойства по поводу того, что менее безопасные рабочие места чаще предоставляются женщинам, чем мужчинам. Такие перекосы необходимо постепенно устранять.

140. В Секретариате Организации Объединенных Наций представленность женщин на должностях категории специалистов и выше среди работающих по годичным или более длительным контрактам, составляла на конец 2009 года 39,0 процента. Это говорит о значительном улучшении положения дел на старших должностях (увеличение на 5,6 процента и на 6,6 процента, соответственно, на уровнях заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря, благодаря чему их представленность на этих должностях возросла соответственно до 22,6 и 26,6 процента). Это говорит о том, что существенный прогресс возможен, если проявлять целенаправленность и решимость в процессе осуществления политики. Однако это не означает, что аналогичный прогресс наблюдался на других уровнях, где отсутствие наглядных результатов не может не вызывать беспокойство. На уровнях С-5 и Д-1 представленность женщин сократилась (соответственно на 0,4 и 1,8 процента) и очень незначительно увеличилась на уровнях С-3 и С-4. Кроме того, сравнение со средними показателями по системе Организации Объединенных Наций дает много оснований для беспокойства. Представленность женщин на должностях С-5–Д-2 в Секретариате была значительно ниже в среднем, чем в целом в системе Организации Объединенных Наций на этих уровнях. На уровне Д-2 представленность женщин в Секретариате в период с 2000 по 2009 год возросла на 5,9 процентных пункта. Представленность на должностях С-5 и Д-1 понизилась до более низких уровней, чем на конец 2000 года. На всех трех уровнях представленность женщин находится по-прежнему на уровне менее 30 процентов и составляет соответственно 29,7, 26,7 и 24,3 процента. Ввиду этого следует надеяться, что недавнее введение пересмотренной системы отбора персонала будет способствовать значительной активизации усилий по достижению паритета на всех уровнях.

141. Главная ответственность за обеспечение гендерного баланса на уровнях С-3–Д-1 лежит на руководителях департаментов Секретариата, которым делегированы широкие полномочия в кадровых вопросах и которые получили четкие указания уделять содействию гендерного паритета приоритетное внимание. Центральные контрольные органы имеют консультативные и надзорные функции в процедурных вопросах, касающихся обеспечения прозрачности и подотчетности. Однако в настоящее время эти функции эффективны лишь *ex post facto*. Необходимо найти способы оказания помощи руководителям в эффективном выполнении их обязанностей.

142. Кроме того, необходимо повышать эффективность мобильности персонала, имеющей существенно важное значение для эффективности любой организации, путем принятия мер, которые позволяли бы сотрудникам, особенно женщинам, переходить из одного департамента или места службы в другой департамент или другое место службы с наименьшим числом препятствий. В такой конкурентной системе, как Секретариат, расширение опыта за счет мобильности даже в пределах одного и того же места службы, где часто сосредоточено большое число должностей, может существенно способствовать карьерному росту.

143. Следует отметить, что создание 2 июля 2010 года структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин, известной также под названием «ООН-женщины» (см. резолюцию 64/289), было историческим шагом вперед и открывает возможность для существенной активизации усилий, предпринимаемых Организацией Объединенных Наций для достижения целей гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Одной из функций структуры «ООН-женщины» будет содействие обеспечению подотчетности системы Организации Объединенных Наций за выполнение ее собственных обязательств в области гендерного равенства, в том числе с помощью регулярного мониторинга и отчетности об общесистемном прогрессе. Структура «ООН-женщины» начнет полностью функционировать до января 2011 года.

144. Настоящий доклад показывает, что решительные эффективные меры имеют существенно важное значение для устранения факторов, препятствующих ускоренному прогрессу в достижении целей гендерного паритета. Такие меры должны включать более эффективную информационно-разъяснительную деятельность среди потенциальных кандидатов за счет налаживания прямых контактов с неправительственными организациями, женскими организациями и университетами. Кроме того, следует побуждать государства-члены к активному представлению женщин-кандидатов, особенно на старшие должности, в том числе в операциях по поддержанию мира. Следует также рассмотреть меры по улучшению продвижения по службе женщин-сотрудников, в том числе за счет введения или реинтеграции специальных стратегий и процессов. В Координационном совете руководителей следует рассмотреть вопрос о разработке согласованных усилий по такому изменению организационной культуры, которое позволило бы как женщинам, так и мужчинам полностью реализовать свой потенциал.

9 Приложение I

**Гендерное распределение сотрудников категории специалистов и выше, работающих по непрерывным и срочным контрактам в организациях системы Организации Объединенных Наций, 1 января 2008 года — 31 декабря 2009 года**

Л/65/334

2009 год	НК		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Итого, М 2009 год	Процентная доля женщин, декабрь 2007 года	Процентная доля женщин, декабрь 2009 года	Изменение в про- центах, 2007– 2009 годы		
	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М						
<b>Организация</b>																								
ФАО	4	13	10	35	12	78	89	310	123	345	136	173	107	69	1	13	482	1035	1517	28,6	31,8	3,2		
МАГАТЭ	1	7	4	14	3	20	38	223	84	305	76	188	17	27	3	2	226	786	1012	22,8	22,3	-0,5		
ИКАО	0	0	3	2	1	16	6	37	39	107	16	20	23	10	0	0	88	193	281	31,0	31,3	0,3		
МС	0	0	1	0	0	1	1	4	5	7	12	5	7	5	0	0	26	23	49	47,7	53,1	5,4		
КМГС	0	0	0	0	0	3	3	0	2	4	0	2	1	0	0	0	6	12	15	35,0	33,3	-1,7		
МФСР	1	1	4	7	5	9	21	59	25	38	44	17	23	16	1	2	124	149	273	45,0	45,4	0,4		
МОТ	5	7	7	15	30	35	85	163	106	141	65	49	14	7	0	0	314	417	729	41,5	43,0	1,5		
ИМО	0	1	3	3	2	16	13	27	10	17	17	12	18	5	0	0	63	81	144	41,5	43,8			
ЦМТ	1	0	0	0	2	1	6	25	11	25	12	20	18	16	2	3	52	90	142	35,5	36,6	1,1		
МУЦ–МОТ	0	0	0	1	0	2	5	8	7	12	11	17	9	3	0	0	32	43	75	35,1	42,7	7,6		
МСЭ <sup>a</sup>																					31,7			
ПАОЗ	2	1	0	1	16	24	30	46	77	120	45	33	21	15	9	4	200	244	444	39,4	45,0	5,6		
Организация Объединен- ных Наций	29	91	34	114	132	363	440	1 055	1 170	2 024	1 464	2 080	852	705	24	16	4 145	6 448	10 593	37,4	38,7	1,3		
ЮНЭЙДС	1	2	2	6	14	20	46	87	62	54	25	22	1	0	0	0	151	191		48,8	44,2	-4,6		
ПРООН	5	5	21	56	99	168	241	385	230	337	226	209	166	105	3	1	991	1 270	2 261	38,8	43,8	5,0		
ЮНЕСКО	2	9	7	18	16	50	61	96	94	117	141	111	128	60	10	7	459	468	927	47,6	49,5	1,9		
ЮНФПА	3	0	5	10	28	36	123	122	42	61	46	34	44	13	2	0	293	276	569	52,0	51,2	-0,8		
УВКБ	2	1	5	11	34	58	72	124	210	292	248	355	75	83	0	0	646	925	1571	39,4	41,1	1,7		
ЮНИСЕФ	2	2	14	18	44	59	214	286	398	430	307	263	171	84	5	5	1 155	1 146	2 301	48,2	50,2	2,0		

2009 год	НК		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Итого, М 2009 год	Процент- ная доля женщин, декабрь 2007 года	Про- центная доля женщин, декабрь 2009 года	Изме- нение в про- центах, 2007– 2009 годы
	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М				
ЮНИДО	0	1	1	6	9	25	11	66	17	54	27	43	12	22	0	5	84	222	299	25,1	27,5	2,4
ЮНИТАР	0	1	0	0	1	1	4	6	2	7	4	2	3	3	0	0	14	20	34	51,7	41,2	-10,5
ОПФПООН	0	1	1	1	0	1	7	9	8	18	10	16	0	1	0	0	26	47	73	39,3	35,6	-3,7
ЮНОПС	0	1	0	3	5	27	13	53	29	93	50	142	17	31	0	0	114	350	464	24,6	24,6	0,0
БАПОР	1	1	0	2	5	14	3	16	28	49	24	19	18	2	0	0	79	103	182	37,0	43,4	6,4
УООН	0	1	0	8	0	11	0	9	1	15	5	10	2	4	0	0	8	58	66	10,9	12,1	1,2
ВПС	0	2	0	2	2	6	2	6	5	20	8	30	5	5	3	2	25	73	98	45,2	25,5	-19,7
ВПП	3	2	10	31	29	65	82	131	138	208	209	329	101	92	1	0	573	859	1432	20,5	40,0	19,5
ВОЗ	7	14	12	37	49	168	245	515	342	472	171	153	55	41	8	5	889	1 404	2293	39,1	38,8	-0,3
ВОИС	1	7	3	0	2	29	30	73	63	92	70	52	28	10	0	0	197	277	470	37,7	41,6	3,9
ВМО	0	3	2	8	3	9	9	36	11	28	8	9	4	4	0	0	37	97	134	42,2	27,6	-14,6
ВТО	0	1	0	0	0	2	0	4	5	8	7	6	2	3	1	1	15	25	40	27,1	37,5	10,4
<b>Итого</b>	<b>66</b>	<b>175</b>	<b>136</b>	<b>409</b>	<b>496</b>	<b>1 317</b>	<b>1 700</b>	<b>3 981</b>	<b>3 157</b>	<b>5500</b>	<b>3 289</b>	<b>4 421</b>	<b>1 788</b>	<b>1 441</b>	<b>66</b>	<b>66</b>	<b>11 514</b>	<b>17 335</b>	<b>28 849</b>	<b>38,4</b>	<b>39,9</b>	<b>1,5</b>

Источник: Данные, полученные от организаций системы Организации Объединенных Наций.

Примечание: МС — Международный Суд; МУЦ–МОТ — Международный учебный центр; ОПФПООН — секретариат Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций и Комитета по пенсиям персонала Организации Объединенных Наций.

<sup>a</sup> МСЭ в 2008 и 2009 годах данных не представил.

## Приложение II

**Гендерное распределение сотрудников на должностях категории специалистов и выше в Секретариате Организации Объединенных Наций с разбивкой по департаментам/подразделениям и уровню должности, по состоянию на 31 декабря 2009 года**

	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Процентная доля женщин	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		Итого
ИДКТК	0	0	1	0	0	0	2	0	5	4	6	4	3	0	1	1	0	0	18	9	27	33,3
ДЭСВ	5	0	2	1	6	4	32	12	58	26	58	53	68	42	91	132	5	8	325	278	603	46,1
ДПП	0	1	1	0	4	0	4	3	24	7	39	30	78	49	6	11	0	0	156	101	257	39,3
ДГАКУ	1	0	1	0	3	1	12	4	64	43	114	89	82	100	15	21	0	0	292	258	550	46,9
ДУ/ГПКР	0	0	1	0	1	0	0	0	1	2	4	0	2	0	0	0	0	0	9	2	11	18,2
ДУ/УЦВО	0	0	1	0	2	0	4	0	5	6	14	16	19	15	7	7	0	0	52	44	96	45,8
ДУ/УЛР	0	0	0	1	1	2	3	2	9	8	17	17	7	18	6	8	0	0	43	56	99	56,6
ДУ/УППБС	0	0	1	0	1	2	5	2	9	13	23	23	22	26	7	6	0	0	68	72	140	51,4
ДУ/КЗГС	1	1	0	0	4	1	6	4	10	10	11	11	3	10	2	4	0	0	37	41	78	52,6
ДУ/СЕККОМ	0	0	1	1	0	1	1	0	2	2	0	5	0	1	0	0	0	0	4	10	14	71,4
ДПВ	5	0	3	0	5	2	9	7	16	12	37	20	25	25	13	12	0	0	113	78	191	40,8
ДОИ	1	0	0	0	3	1	5	11	20	15	39	32	40	47	29	44	2	2	139	152	291	52,2
ДОПМ	1	0	4	0	5	3	7	4	30	8	142	41	49	52	5	8	0	0	243	116	359	32,3
ДОБ	1	0	0	0	2	0	3	0	12	1	31	9	23	11	1	2	0	0	73	23	96	24,0
ЭКА	1	0	0	0	0	1	8	7	33	7	39	22	43	14	14	11	0	0	138	62	200	31,0
ЕЭК	1	0	0	0	0	0	4	5	19	7	22	11	19	21	11	13	0	0	76	57	133	42,9
ЭКЛАК	0	1	0	0	1	0	9	2	27	4	46	22	28	17	20	27	0	0	131	73	204	35,8
КГС	1	0	0	0	0	0	6	1	18	9	13	9	10	11	8	7	0	0	56	37	93	39,8



	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Процентная доля женщин	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		Итого
ЭСКАТО	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	2	1	1	0	0	0	4	3	7	42,9
ЭСКЗА	13	1	22	8	33	4	104	18	229	72	576	226	754	348	203	163	0	0	1 934	840	2 774	30,3
Бюро по вопросам этики	0	0	1	0	0	0	3	0	10	4	21	7	26	12	7	5	0	0	68	28	96	29,2
ПМ/ДПП	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	4	0	0	0	0	0	5	3	8	37,5
ИКТ	0	0	0	0	2	1	0	1	1	1	1	2	1	0	1	1	0	1	6	7	13	53,9
Интерорг	1	0	0	2	3	0	5	4	51	16	97	81	151	100	37	45	1	2	346	250	596	42,0
УОП	1	0	0	0	1	1	2	2	9	2	10	3	5	4	1	5	0	0	29	17	46	37,0
УКГВ	0	1	0	1	2	2	8	3	34	17	65	68	85	96	16	44	0	1	210	233	443	52,6
УВР	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	2	0	1	1	0	0	0	0	6	3	9	33,3
УВКПЧ	0	1	0	0	0	0	5	2	13	8	46	25	29	26	4	11	1	0	98	73	171	42,7
КВПНРМ	0	1	2	0	3	0	5	4	12	8	15	14	6	14	4	8	0	0	47	49	96	51,0
УСВН	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	3	3	6	50,0
УПВ	1	0	0	0	0	0	6	1	18	9	13	9	10	11	8	7	0	0	56	37	93	39,8
Омбудсмен	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	2	1	1	0	0	0	4	3	7	42,9
КССА	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	2	2	2	0	0	0	0	4	5	9	55,6
ОЮПП	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2	1	3	33,3
КСПГС/ДВК	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	2	1	0	0	0	3	4	7	57,1
РК	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	2	3	66,7
АТООН	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	3	3	100,0
ККООН	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2	3	66,7
ЮНКТАД	1	0	1	0	4	1	11	6	37	12	54	17	61	42	29	19	1	0	199	97	296	32,8
ЮНЕП	1	0	1	1	5	3	41	10	85	28	120	73	100	88	38	74	2	8	393	285	678	42,0
ФМПООН	0	0	0	0	1	0	1	0	1	2	1	0	0	1	0	1	0	0	4	4	8	50,0
ООН-Хабитат	0	1	0	1	3	0	16	3	38	11	35	18	29	30	17	25	0	0	138	89	227	39,2

	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Процентная доля женщин	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		Итого
ЮНОДК	1	0	0	0	2	0	10	3	35	12	67	40	40	41	8	19	0	0	163	115	278	41,4
ЮНОГ	2	0	0	0	1	1	5	3	46	25	90	64	63	63	17	26	2	3	226	185	411	45,0
ЮНОН	0	0	0	0	2	1	2	0	11	1	16	15	26	18	6	7	1	0	64	42	106	39,6
ЮНОВ	0	0	0	0	1	1	3	1	14	11	39	14	21	18	6	7	0	1	84	53	137	38,7
<b>Итого</b>	<b>41</b>	<b>12</b>	<b>47</b>	<b>17</b>	<b>109</b>	<b>35</b>	<b>359</b>	<b>131</b>	<b>1 021</b>	<b>431</b>	<b>1 961</b>	<b>1 110</b>	<b>1 969</b>	<b>1 394</b>	<b>645</b>	<b>795</b>	<b>15</b>	<b>26</b>	<b>6 167</b>	<b>3 951</b>	<b>10 118</b>	<b>39,0</b>

*Источник:* Подготовлено на основе данных, представленных Управлением людских ресурсов.

*Примечание:* ИДКТК — Исполнительный директорат контртеррористического комитета; ДЭСВ — Департамент по экономическим и социальным вопросам; ДПП — Департамент полевой поддержки; ДГАКУ — Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению; ДУ — Департамент по вопросам управления; ГПКР — проект «Генеральный план капитального ремонта»; УЦВО — Управление централизованного вспомогательного обслуживания; УЛР — Управление людских ресурсов; УППБС — Управление по планированию программ, бюджету и счетам; КЗГС — Канцелярия заместителя Генерального секретаря; СЕККОМ — секретариаты Пятого комитета, Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, Комиссии ревизоров и Группы внешних ревизоров и Независимого консультативного комитета по ревизии; ДПВ — Департамент по политическим вопросам; ДООИ — Департамент общественной информации; ДООПМ — Департамент операций по поддержанию мира; ДООБ — Департамент по вопросам охраны и безопасности; КГС — Канцелярия Генерального секретаря; ПМ/ДПП — полевые миссии, осуществляемые под руководством Департамента полевой поддержки; ИКТ — Управление информационно-коммуникационных технологий; Интерорг — межорганизационные органы, включая секретариат Объединенной инспекционной группы; УООП — Управление по вопросам отправления правосудия; УОКГВ — Управление по координации гуманитарных вопросов; УОВР — Управление по вопросам разоружения; КВПНРМ — Канцелярия Высокого представителя по наименее развитым странам, развивающимся странам, не имеющим выхода к морю, и малым островным развивающимся государствам; УОПВ — Управление по правовым вопросам; КССА — Канцелярия Специального советника по Африке; ОЮОПП — Отдел юридической помощи персоналу; КСПГС/ДВК — Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о детях и вооруженных конфликтах; РК — региональные комиссии; АТООН — Административный трибунал Организации Объединенных Наций и его секретариат; ККООН — Компенсационная комиссия Организации Объединенных Наций; ФМПООН — Фонд международного партнерства Организации Объединенных Наций; ЮНОДК — Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности; ЮНОГ — Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве; ЮНОН — Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби; ЮНОВ — Отделение Организации Объединенных Наций в Вене.