



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
1 July 2021
Russian
Original: English

Семьдесят шестая сессия

Пункт 28 b) первоначального перечня**

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

Улучшение положения женщин в системе Организации Объединенных Наций

Доклад Генерального секретаря

Резюме

Настоящий доклад, представленный в соответствии с резолюцией [74/128](#) Генеральной Ассамблеи, содержит оценку положения женщин в системе Организации Объединенных Наций за период с 1 января 2018 года по 31 декабря 2019 года. По сравнению с периодом, о котором говорится в предыдущем докладе (с 1 января 2016 года по 31 декабря 2017 года), представленность женщин на должностях категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций возросла с 44,2 процента до 45,3 процента. Впервые представленность женщин в местах расположения штаб-квартир почти достигла паритета и составила 49,5 процента. Кроме того, представленность женщин среди руководителей и заместителей руководителей миротворческих операций достигла 48 процентов, а паритет среди координаторов-резидентов сохраняется с 2018 года.

Однако необходимо добиться дальнейшего прогресса в деле расширения представленности женщин и достижения цели равной численности мужчин и женщин в системе Организации Объединенных Наций на всех ее уровнях. В отчетный период женщины были по-прежнему шире всего представлены на должностях начального уровня, а именно на должностях классов С-1 и С-2, и затем их представленность постепенно сокращается на должностях среднего и старшего руководящего уровня. Более того, в местах, не относящихся к штаб-квартирам, представленность женщин по-прежнему ниже, причем темпы изменений их представленности в этих местах более медленные.

* Переиздано по техническим причинам 13 августа 2021 года.

** [A/76/50](#).



В настоящем докладе представлена информация о мерах, предпринимаемых структурами системы для достижения прогресса в расширении представленности женщин, и препятствиях на пути к достижению гендерного паритета. Например, продолжающийся кризис, связанный с коронавирусной инфекцией (COVID-19), создал и усугубил проблемы, препятствующие усилиям по достижению гендерного паритета. В настоящем докладе содержатся рекомендации, направленные на оказание структурам системы Организации Объединенных Наций помощи в достижении гендерного паритета, в том числе путем действенного осуществления соответствующих стратегий и ряда скоординированных мер. Решающее значение для достижения гендерного паритета по-прежнему имеет обеспечение благоприятных условий работы путем создания инклюзивной рабочей среды, которая позволяет привлекать и удерживать женщин на работе и обеспечивать им карьерный рост.

Содержание

	<i>Стр.</i>
Сокращения	4
I. Введение	6
А. Пекинская декларация и Платформа действий и 25-летняя годовщина их принятия	7
В. Общесистемная стратегия по достижению гендерного паритета	8
II. Результаты двухгодичного обследования 2021 года по улучшению положения женщин в системе Организации Объединенных Наций: извлеченные уроки для достижения прогресса	9
III. Представленность женщин в системе Организации Объединенных Наций	12
А. Представленность в разбивке по классам должностей	12
В. Тенденции	15
С. Представленность в разбивке по месту службы	17
D. Представленность в разбивке по структурам системы	18
IV. Карьерный цикл: отбор персонала, назначения, продвижение по службе и увольнения с 1 января 2018 года по 31 декабря 2019 года	20
А. Процесс отбора персонала	20
В. Назначения и продвижение по службе	23
С. Прекращение службы	25
V. Руководство и подотчетность	27
VI. Создание благоприятных условий для работы	28
А. Сочетание профессиональной и личной жизни	28
В. Нормы поведения	31
С. Многообразие и инклюзивность	33
D. Общесистемная сеть координаторов по гендерным вопросам	33
VII. Условия в миссиях	35
VIII. Выводы и рекомендации	37
А. Выводы	37
В. Рекомендации	38
Приложение I	
Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, имеющих постоянные, непрерывные или срочные контракты, во всех местах службы, в разбивке по структурам, по состоянию на 31 декабря 2019 года	44
Приложение II	
Респонденты двухгодичного обследования 2021 года по улучшению положения женщин в системе Организации Объединенных Наций	46

Сокращения

КСР	Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций
МАГАТЭ	Международное агентство по атомной энергии
ИКАО	Международная организация гражданской авиации
МС	Международный Суд
КМГС	Секретариат Комиссии по международной гражданской службе
МФСР	Международный фонд сельскохозяйственного развития
МОТ	Международная организация труда
ИМО	Международная морская организация
МОМ	Международная организация по миграции
МТЦ	Международный торговый центр
МУЦ-МОТ	Международный учебный центр Международной организации труда
МСЭ	Международный союз электросвязи
ПАОЗ	Панамериканская организация здравоохранения
ЮНЭЙДС	Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
РКИКООН	Рамочная конвенция Организации Объединенных Наций об изменении климата
ЮНФПА	Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения
УВКБ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев
МВЦ	Международный вычислительный центр Организации Объединенных Наций
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций
ЮНИДО	Организация Объединенных Наций по промышленному развитию
ЮНИТАР	Учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций
ОПФПООН	Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций
ЮНОПС	Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов
БАПОР	Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ

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

I. Введение

1. Достижение гендерного паритета в системе Организации Объединенных Наций является для Генерального секретаря одним из приоритетов с момента его вступления в должность в 2017 году. В рамках общесистемной стратегии по достижению гендерного паритета¹ Генеральный секретарь взял на себя личное обязательство добиться к 2021 году паритета на самых высоких должностях и к 2028 году — паритета на всех уровнях в рамках всей системы. Вскоре после этого, в 2018 году, впервые в истории Организации Объединенных Наций был достигнут паритет в Группе старших руководителей и среди координаторов-резидентов. Женщины впервые заняли такие высокие должности. В 2020 году в Секретариате Организации Объединенных Наций был достигнут паритет среди всех штатных помощников Генерального секретаря и заместителей Генерального секретаря². Кроме того, Организация почти достигла паритета благодаря рекордному числу женщин-глав и заместителей глав специальных политических миссий и операций по поддержанию мира (далее «миссии»): доля женщин увеличилась с 25 процентов в начале срока полномочий Генерального секретаря в январе 2017 года до 48 процентов в марте 2021 года.

2. В соответствии с резолюцией 74/128 Генеральной Ассамблеи в настоящем докладе приводятся данные о представленности женщин в системе Организации Объединенных Наций и анализ прогресса и проблем в деле достижения вновь подтвержденной цели обеспечения гендерного баланса 50/50³ на всех уровнях в рамках системы Организации Объединенных Наций. В докладе также рассматривается влияние глобальной пандемии коронавирусного заболевания (COVID-19) на усилия Организации Объединенных Наций по достижению гендерного паритета и то, как прогресс на этом направлении должен дополнять и подкреплять более широкие аспекты многообразия и инклюзивности.

3. Проведенный анализ основывается на двух основных источниках. Во-первых, 36 структур, перечисленных в приложении I к докладу, предоставили Координационному совету руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) статистические данные по своему персоналу. Во-вторых, в докладе изложены результаты проводимого раз в два года обследования⁴ о политике и практике, связанной с гендерными вопросами, который рассылается

¹ См. www.un.org/gender/content/strategy.

² Антониу Гутерриш, Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций, выступление на совещании Группы друзей по гендерному паритету, 6 марта 2020 г. Доступно на сайте www.un.org/sg/en/content/sg/statement/2020-03-06/secretary-generals-remarks-group-of-friends-gender-parity-delivered.

³ Термин «гендерный баланс» используется в настоящем докладе как взаимозаменяемый с термином «гендерный паритет», и два эти термина являются синонимами, означающими равную представленность женщин и мужчин.

⁴ Структура «ООН-женщины» проводит двухгодичное обследование, касающееся улучшения положения женщин в системе Организации Объединенных Наций, а также политики и практики, связанных с гендерным паритетом, для департаментов, управлений и миссий Секретариата и для структур системы Организации Объединенных Наций. Анкету обследования 2021 года заполнили в общей сложности 56 структур, и предоставленные ими данные отражены в настоящем докладе. Для обследования были разработаны два варианта опроса: один для департаментов и управлений Секретариата Организации Объединенных Наций; а другой, включающий вопросы о соответствующей политике, — для структур системы Организации Объединенных Наций. Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления отвечал на вопросы о политике от имени всего Секретариата Организации Объединенных Наций. Таким образом, если в двухгодичном обследовании запрашивалась информация о политике, то такую информацию должны были представить 20 структур, перечисленных в первой колонке приложения II к настоящему докладу.

координаторам по гендерным вопросам, координаторам по делам женщин⁵ и другим представителям. Как указано в приложении II, ответы на двухгодичное обследование были получены от 56 структур («обследованные структуры»), из которых 37 являются подразделениями Секретариата Организации Объединенных Наций (департаменты, управления или миссии Организации Объединенных Наций) и 19 — специализированными учреждениями, фондами, программами или институтами Организации Объединенных Наций. Кроме того, при подготовке доклада использовались опыт и знания Структуры «ООН-женщины», которая в соответствии со своим мандатом возглавляет и координирует усилия по обеспечению гендерного равенства в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. Содержащиеся в настоящем докладе данные дополняются веб-приложениями, размещенными на веб-сайте Структуры «ООН-женщины»⁶. На информационной панели Секретариата Организации Объединенных Наций по гендерному паритету приводятся ежемесячно обновляемые данные по подразделениям и уровням Секретариата⁷.

A. Пекинская декларация и Платформа действий и 25-летняя годовщина их принятия

4. В 1995 году на четвертой Всемирной конференции по положению женщин в Пекинской декларации и Платформе действий была поставлена задача обеспечить равную представленность женщин и мужчин на должностях сотрудников категории специалистов и выше⁸. В пункте 193 с) Декларации говорится, что Организация Объединенных Наций должна «обеспечить дальнейший сбор и распространение количественных и качественных данных об участии мужчин и женщин в принятии решений и анализ их дифференцированного воздействия на этот процесс, а также контроль за ходом достижения поставленной Генеральным секретарем цели, предусматривающей, чтобы к 2000 году женщины занимали 50 процентов управленческих и руководящих должностей».

5. В связи с двадцать пятой годовщиной принятия Пекинской декларации и Платформы действий в 2020 году была проведена оценка текущих проблем, влияющих на ее реализацию, и ее вклада в полное осуществление Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. Это событие должно было сыграть крайне важную роль для достижения гендерного равенства. Однако распространение пандемии COVID-19 лишь углубило существовавшее ранее неравенство и поставило под угрозу успехи, достигнутые за последние десятилетия в деле улучшения положения женщин и девочек во всем мире. В политической декларации, принятой по случаю двадцать пятой годовщины четвертой Всемирной конференции по положению женщин ([E/2020/27-E/CN.6/2020/10](#), глава I.A), приветствуется прогресс, достигнутый в осуществлении Пекинской декларации и Платформы действий, выражается

⁵ Термин «координаторы по вопросам женщин» используется Секретариатом Организации Объединенных Наций, который руководствуется бюллетенем Генерального секретаря о департаментских координаторах по вопросам женщин в Секретариате ([ST/SGB/2008/12](#)). В остальной части системы Организации Объединенных Наций используется термин «координаторы по гендерным вопросам». Эти два термина являются синонимами, и для простоты изложения термин «координатор по гендерным вопросам», используемый в настоящем докладе, следует понимать как относящийся к обоим.

⁶ См. www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/women-in-the-united-nations/reports-and-monitoring.

⁷ См. www.un.org/gender/content/un-secretariat-gender-parity-dashboard.

⁸ См. www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/declar.htm.

обеспокоенность тем, что общий прогресс не был достаточно быстрым или достаточно масштабным, и признается необходимость активизации усилий.

6. В своей резолюции 74/128 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря «еще более активизировать его усилия по достижению цели обеспечения равного соотношения мужчин и женщин на всех уровнях в рамках всей системы Организации Объединенных Наций, в том числе на местах и в миссиях по поддержанию мира, при полном соблюдении принципа справедливого географического распределения в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций, уделяя особое внимание набору женщин из развивающихся и наименее развитых стран, стран с переходной экономикой и непредставленных или в значительной степени недопредставленных государств-членов».

В. Общесистемная стратегия по достижению гендерного паритета

7. В ноябре 2020 года, спустя три года после начала реализации общесистемной стратегии по обеспечению гендерного равенства, Генеральный секретарь обратился к структурам системы с просьбой обновить их планы по реализации этой стратегии на следующий двухлетний период. Восемьдесят девять процентов организаций, принимавших участие в двухгодичном обследовании, сообщили о том, что разработали свои конкретные планы по осуществлению рекомендованных мер в рамках стратегии по обеспечению гендерного паритета.

8. С начала реализации общесистемной стратегии по обеспечению гендерного паритета структуры Организации Объединенных Наций достигли значительных успехов в этой области: они обновили политику и практику привлечения и найма женщин и обеспечения их карьерного роста, а также улучшили условия их работы для содействия большей инклюзивности. Хотя эти достижения оказали в целом свое позитивное влияние, достигнутый прогресс был неравномерным среди различных структур системы, и в местах, не относящихся к штаб-квартирам, проблемы сохраняются, особенно в миссиях, где представленность женщин по-прежнему не соответствует требованиям. Для устранения хронического отставания в обеспечении представленности женщин необходимы ускоренные и энергичные усилия.

9. В настоящее время осуществляются несколько инициатив, направленных на увеличение представленности женщин в миссиях. Эти инициативы включают усилия рабочей группы Секретариата Организации Объединенных Наций по чрезвычайным мерам для обеспечения гендерного паритета в миротворческих операциях, где рассматриваются такие вопросы, как влияние сокращения штатов, реформирование реестра персонала, инфраструктура миссий, вопросы выхода на пенсию, а также вопросы кадрового планирования. Кроме того, проводится информационно-пропагандистская кампания «Глобальный призыв к выдвижению кандидатур», направленная на расширение и диверсификацию резерва потенциальных кандидатов на должности Специального представителя и заместителя Специального представителя Генерального секретаря. Более 50 процентов новых назначений на руководящие должности в миссиях в 2021 году — это кандидаты, выдвинутые в рамках Глобального призыва.

10. Для решения проблем, связанных с гендерным паритетом в конкретных областях, в 2021 году Структура «ООН-женщины» разработала соответствующее Руководство по созданию благоприятных условий работы в системе

Организации Объединенных Наций⁹. В Руководстве содержатся конкретные рекомендации и примеры передового опыта по интеграции профессиональной и личной жизни, нормам поведения, безопасности, охране и гигиене труда и благополучию, найму, управлению кадровым потенциалом и удержанию персонала, а также руководству, реализации и подотчетности. Это руководство основывается на Руководящих принципах по созданию благоприятных условий в системе Организации Объединенных Наций¹⁰, которые были приняты Генеральным секретарем в 2019 году.

II. Результаты двухгодичного обследования 2021 года по улучшению положения женщин в системе Организации Объединенных Наций: извлеченные уроки для достижения прогресса

11. В ходе проводимого раз в два года опроса об улучшении положения женщин в системе Организации Объединенных Наций 88 процентов респондентов отметили повышение осведомленности о гендерном паритете и внимания к нему как свидетельство успеха в реализации общесистемной стратегии по достижению гендерного равенства. Среди других важных успехов был отмечен прогресс в создании благоприятной рабочей среды и обеспечении активной поддержки со стороны старших руководителей, о чем сообщили, соответственно, 71 процент и 73 процента респондентов.

12. Наряду с этими успехами, опрошенные структуры указали на ряд сохраняющихся проблем в реализации стратегии по достижению гендерного равенства. К ним относятся ограниченное количество вакантных должностей для новых сотрудников в сочетании с нехваткой финансовых ресурсов для осуществления рекомендованных инициатив, необходимость улучшения составления реестров и подотчетности при принятии решений о найме, а также недостаточное применение временных специальных мер. Кроме того, в качестве проблемы были отмечены негативная реакция и сопротивление со стороны некоторых сотрудников, которые воспринимают рекомендованные инициативы как угрозы, а не как возможности. Для решения этой проблемы была отмечена необходимость усиления внимания к инициативам по вовлечению мужчин и повышению осведомленности.

13. В предыдущем отчетном периоде одной из наиболее часто упоминаемых проблем было отсутствие активной поддержки со стороны старших руководителей. Примечательно, что в ходе последнего опроса был отмечен положительный сдвиг в этом отношении, что свидетельствует об усилении поддержки руководством усилий по обеспечению гендерного паритета. Однако на пути воплощения обязательств руководства в конкретные действия сохраняются препятствия. Кроме того, структуры системы указали на проблемы привлечения и удержания женщин из числа квалифицированных кадров на местах и в местах с трудными условиями работы, что подчеркивает необходимость совершенствования принимаемых усилий, начиная с информационно-разъяснительной работы и

⁹ Катя Пехрман и другие, *Make Parity a Reality: Field-specific Enabling Environment Guidelines for the United Nations System* (UN-Women, 2021).

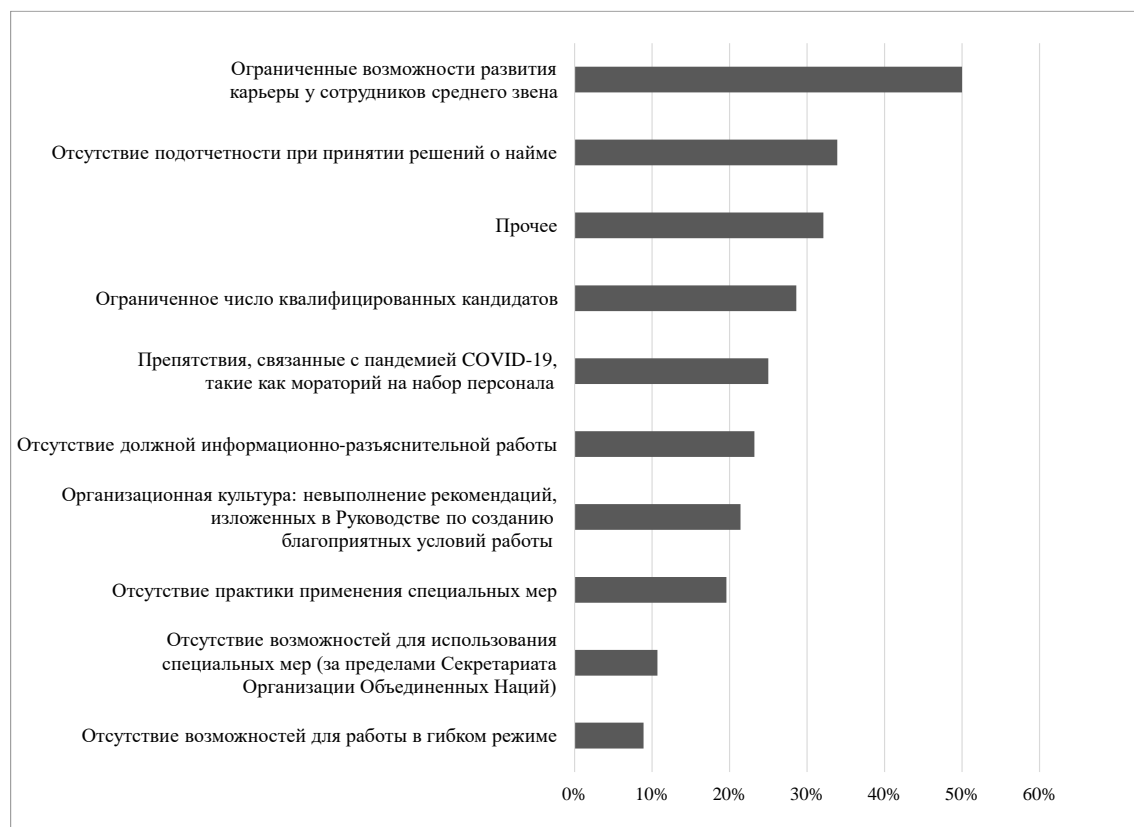
См. www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/01/make-parity-a-reality.

¹⁰ Структура «ООН-женщины», «Руководящие принципы создания благоприятных условий в системе Организации Объединенных Наций», 2019 год. С текстом на английском языке можно ознакомиться на сайте по адресу: www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women-en.pdf?la=en&vs=1406.

заканчивая отбором кандидатов и созданием благоприятных условий для работы в местах, где действует Организация Объединенных Наций.

Диаграмма I

Основные препятствия на пути достижения гендерного паритета на уровне должностей класса С-4 и выше (процент респондентов)



14. В ходе проводимого раз в два года опроса респондентов просили высказать свое мнение о том, как они оценивают три основных препятствия, стоящих на пути структур Организации Объединенных Наций к достижению гендерного паритета на уровне должностей класса С-4 и выше, из списка предложенных препятствий, оценивая каждое из них по шкале от 1 (самое серьезное) до 3. Результаты ответов представлены на Диаграмме I. Среди других препятствий, отмеченных респондентами, — малое количество женщин-кандидатов в секторах, где традиционно доминируют мужчины, и в местах с тяжелыми условиями службы, низкая текучесть кадров, малое количество вакансий на руководящие должности, проблемы с удержанием сотрудников-женщин, требования к мобильности и непоследовательное оказание поддержки в интеграции профессиональной и личной жизни. Также было отмечено отсутствие поддержки в трудоустройстве супругов/партнеров в периферийных местах службы. Некоторые респонденты предложили заменять опыт работы на местах другим соответствующим опытом и навыками руководства в качестве требования к вакансиям на местах, в том числе для координаторов-резидентов. Отмена этого требования для должностей в миссиях является результатом деятельности рабочей группы Секретариата Организации Объединенных Наций по чрезвычайным мерам для обеспечения гендерного паритета в миротворческих операциях.

Глобальная пандемия и усилия по обеспечению гендерного паритета

15. Глобальная пандемия создала и усугубила проблемы, препятствующие усилиям по обеспечению гендерного паритета, но также и предоставила возможности для изменения организационной культуры структур и подразделений системы. Половина респондентов указала на то, что кризис COVID-19 негативно повлиял на прогресс в достижении гендерного паритета и создании благоприятных условий для работы, в том числе из-за моратория на набор персонала и конкурирующих приоритетов. Ниже приводятся наблюдения, касающиеся воздействия пандемии, сделанные по результатам двухгодичного обследования.

16. Пандемия негативно сказалась на благополучии сотрудников-женщин, что привело к созданию дополнительных трудностей для тех из них, кто выполнял обязанности по уходу, и, возможно, отбило у них желание претендовать на более высокие должности, особенно в периферийных местах службы и миссиях. Например, закрытие школ и детских садов увеличило количество обязанностей по уходу за детьми и домашних обязанностей и нанесло ущерб благополучию родителей, особенно матерей-одиночек, поскольку им приходилось совмещать работу, уход за детьми и их домашнее обучение. Женщины-инвалиды из числа сотрудников или женщины, имеющие иждивенцев-инвалидов, пострадали от внезапного прекращения работы местных служб социальной поддержки.

17. В 2020 году многие структуры системы Организации Объединенных Наций активно занялись адаптацией к новой ситуации, предлагая сотрудникам гибкий режим работы, предоставляя доступ к психосоциальному консультированию и иницируя оздоровительные программы и группы взаимопомощи, при этом они пересматривали свою соответствующую политику и разрабатывали необходимые материалы. Например, Секретариат Организации Объединенных Наций создал специальный веб-сайт (Реагирование на COVID-19)¹¹ с информацией о ресурсах, связанных с COVID-19, в том числе по вопросам, касающимся здоровья, благополучия и психосоциальной поддержки.

18. Созданию благоприятных условий для работы способствовали такие важные факторы, как гибкость и доверие, однако для обеспечения стабильно гибкого режима работы необходимо установить более четкие границы между работой и личной жизнью. Гибкое использование рабочих мест могло бы способствовать достижению гендерного паритета и созданию благоприятных условий для работы, также могло бы сделать Организацию Объединенных Наций более привлекательным работодателем для всех. Кроме того, виртуальные совещания, семинары и возможности дистанционного обучения повысили инклюзивность и доступность этих мероприятий, а также сэкономили ресурсы, которые расходовались на поездки на работу или в командировки. Тем не менее, необходимо продолжать исследования долгосрочных последствий работы в виртуальном рабочем пространстве, поскольку гендерная динамика и исключения могут усиливаться в условиях сети. Некоторые респонденты также отметили, что во время пандемии в периферийных местах службы не всегда оказывалось содействие использованию гибкого графика работы. Несколько респондентов выразили желание продолжать использование гибкого режима работы и после пандемии.

¹¹ См. www.un.org/en/coronavirus/staff.

III. Представленность женщин в системе Организации Объединенных Наций

A. Представленность в разбивке по классам должностей

Таблица 1

Соотношение сотрудников-мужчин и сотрудников-женщин, имеющих постоянные, непрерывные или срочные контракты, во всех местах службы в системе Организации Объединенных Наций в разбивке по классам должностей по состоянию на 31 декабря 2018 года и 31 декабря 2019 года

	По состоянию на 31 декабря 2018 года			По состоянию на 31 декабря 2019 года			Разница (доля женщин в процентах от общего числа), 2018–2019 гг.	Разница (доля женщин в процентах от общего числа), 2017–2019 гг.
	Мужчины	Женщины	Женщины (% от общего числа)	Мужчины	Женщины	Женщины (% от общего числа)		
НД	166	114	40,7	164	116	41,4	0,7	7,8
Д-2	399	229	36,5	406	246	37,7	1,2	3,5
Д-1	1 246	726	36,8	1 284	790	38,1	1,3	2,8
Итого	1 645	955	36,7	1 690	1 036	38,0	1,3	2,9
С-5	4 130	2 540	38,1	4 125	2 642	39,0	0,9	1,5
С-4	6 736	5 187	43,5	6 844	5 455	44,4	0,9	1,3
С-3	5 645	4 996	47,0	5 919	5 237	46,9	-0,1	0,0
С-2	1 652	2 248	57,6	1 755	2 418	57,9	0,3	0,3
С-1	78	148	65,5	60	148	71,2	5,7	8,4
Итого	18 241	15 119	45,3	18 703	15 900	45,9	0,6	0,9
НСС-Е	2	0	0,0	2	0	0,0	0,0	-50,0
НСС-Д	199	182	47,8	201	182	47,5	-0,2	1,3
НСС-С	1 918	1 614	45,7	1 999	1 692	45,8	0,1	0,9
НСС-В	3 250	2 413	42,6	3 584	2 772	43,6	1,0	1,3
НСС-А	1 751	1 552	47,0	2 097	1 821	46,5	-0,5	0,8
Итого	7 120	5 761	44,7	7 883	6 467	45,1	0,3	1,1
ПС 7	26	2	7,1	27	2	6,9	-0,7	2,7
ПС 6	341	84	19,8	347	89	20,4	0,6	1,7
ПС 5	1 102	462	29,5	1 091	472	30,2	0,7	1,0
ПС 4	1 045	394	27,4	965	356	26,9	-0,4	-0,5
ПС 3	18	5	21,7	10	3	23,1	1,3	-1,9
Итого	2 532	947	27,2	2 440	922	27,4	0,2	0,4
ОО-7	1 718	2 453	58,8	1 867	2 558	57,8	-1,0	-1,0
ОО-6	5 325	7 560	58,7	5 980	8 019	57,3	-1,4	-1,3
ОО-5	5 978	7 874	56,8	6 093	8 142	57,2	0,4	0,1
ОО-4	5 600	3 663	39,5	5 307	3 596	40,4	0,8	0,9
ОО-3	4 026	870	17,8	3 793	880	18,8	1,1	1,1

	По состоянию на 31 декабря 2018 года			По состоянию на 31 декабря 2019 года			Разница (доля женщин в процентах от общего числа), 2018–2019 гг.	Разница (доля женщин в процентах от общего числа), 2017–2019 гг.
	Мужчины	Женщины	Женщины (% от общего числа)	Мужчины	Женщины	Женщины (% от общего числа)		
ОО-2	5 208	268	4,9	5 502	258	4,5	-0,4	-0,1
ОО-1	174	60	25,6	159	69	30,3	4,6	8,8
Итого	28 029	22 748	44,8	28 701	23 522	45,0	0,2	0,7
Всего	57 733	45 644	44,2	59 581	47 963	44,6	0,4	1,0

Сокращения: НД — неклассифицированные должности; Д — директор; С — специалист; НСС — национальный сотрудник — специалист; ПС — категория полевой службы; ОО — категория общего обслуживания.

19. В соответствии с резолюцией 74/128 Генеральной Ассамблеи в настоящем докладе используются данные, ежегодно представляемые структурами системы Координационному совету руководителей (КСР), они охватывают период с 1 января 2018 года по 31 декабря 2019 года. Там, где это возможно, приводятся самые последние данные, при этом предпринимаются усилия по сбору и анализу данных в режиме реального времени. В Таблице 1 выше приводятся данные по категории «неклассифицированные должности», которая охватывает все классы должностей выше Д-2, включая должности заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря, должности руководителей специализированных учреждений (включая Генерального директора, заместителя Генерального директора, помощника Генерального директора и Генерального секретаря) и руководителей фондов и программ. Данные о назначениях на должности помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря в Секретариате Организации Объединенных Наций по-прежнему приводятся в докладе «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала»¹².

20. По состоянию на 31 декабря 2019 года представленность женщин в системе Организации Объединенных Наций на должностях категории специалистов и выше составляла 45,3 процента по сравнению с показателем в 44,2 процента, приведенным в предыдущем докладе. В период с 2018 по 2019 год представленность женщин увеличилась в каждой категории персонала. Однако это увеличение было скромным — от 0,2 до 1,3 процентных пункта, и ни в одной из категорий персонала доля женщин не превышала 46 процентов от всех имеющих должностей.

21. Со времени представления предыдущего отчета наибольший рост представленности женщин был зарегистрирован на самых высоких уровнях — на 7,8 процентных пункта, благодаря значительному увеличению этого показателя в период 2017–2018 годов. Представленность женщин увеличилась на 2,9 процентных пункта в категории директоров и на 0,9 процентных пункта в категории специалистов. Представленность среди национальных сотрудников категории специалистов увеличилась на 1,1 процентных пункта. Представленность женщин на должностях категорий общего обслуживания и полевой службы сократилась на 0,4 и 0,7 процентных пунктов, соответственно. Женщины по-

¹² В последнем докладе о составе Секретариата (A/75/591) указано, что по состоянию на декабрь 2019 года должности заместителя Генерального секретаря занимали 29 женщин и 42 мужчины, а должности помощника Генерального секретаря — 39 женщин и 43 мужчины.

прежнему меньше всего представлены на должностях категории полевой службы (27,4 процента).

22. В течение отчетного периода показатель общей представленности женщин по-прежнему отрицательно коррелировался со стажем их работы в категории специалистов и выше. Единственное исключение касается должностных лиц, назначенных Генеральным секретарем на должности уровня заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря.

В. Тенденции¹³

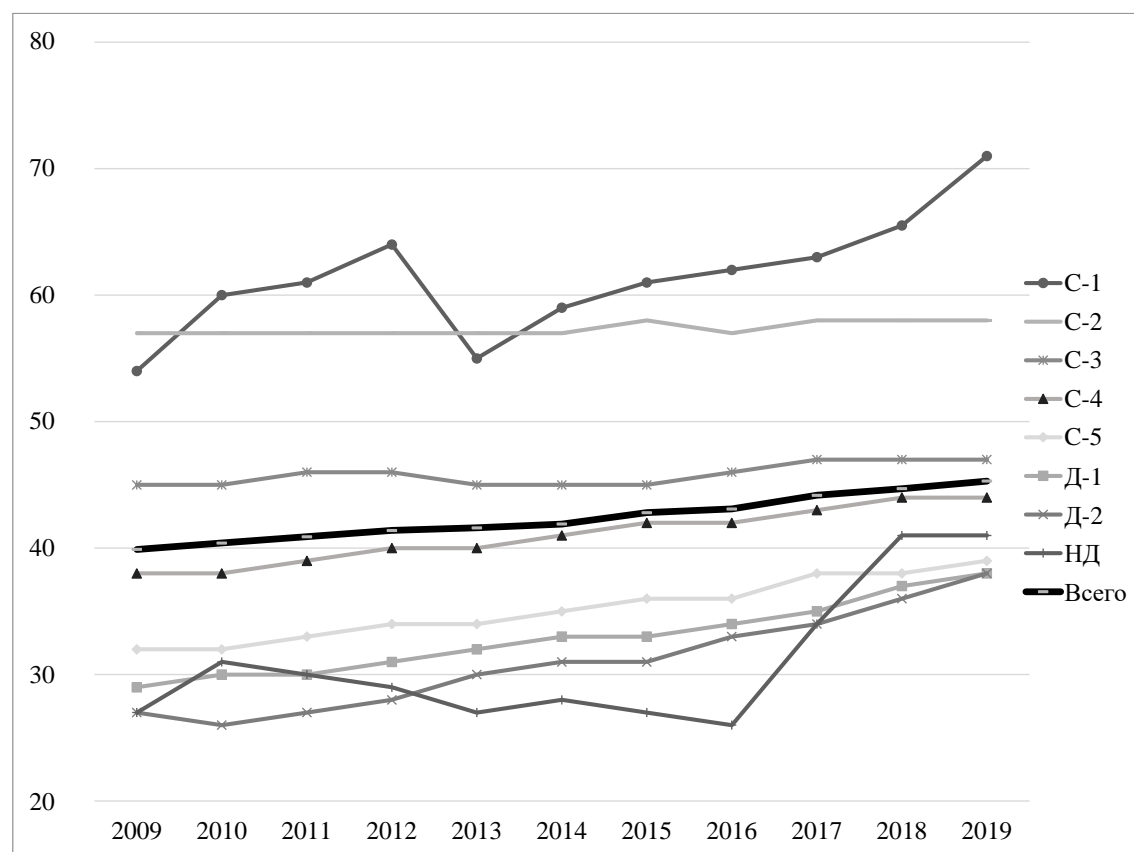
Таблица 2

Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше (от С-1 до неклассифицированных должностей) в системе Организации Объединенных Наций в период 2009-2019 годов

Год	C-1			C-2			C-3			C-4			C-5			Д-1			Д-2			Неклассифицированные должности			Всего		
	М	Ж	Ж (%)	М	Ж	Ж (%)	М	Ж	Ж (%)	М	Ж	Ж (%)	М	Ж	Ж (%)	М	Ж	Ж (%)	М	Ж	Ж (%)	М	Ж	Ж (%)	М	Ж	Ж (%)
2009	68	80	54	1 473	1 975	57	4 347	3 531	45	5 528	3 331	38	3 979	1 843	32	1 319	534	29	427	155	27	180	65	27	17 321	11 514	39,9
2010	51	77	60	1 467	1 968	57	4 630	3 805	45	5 731	3 569	38	4 040	1 879	32	1 296	561	30	417	144	26	177	79	31	17 809	12 082	40,4
2011	48	75	61	1 477	1 965	57	4 816	4 027	46	5 947	3 805	39	4 125	2 004	33	1 295	565	30	430	158	27	182	78	30	18 320	12 677	40,9
2012	43	75	64	1 418	1 902	57	4 986	4 185	46	6 021	3 975	40	4 123	2 095	34	1 304	594	31	423	167	28	194	78	29	18 512	13 071	41,4
2013	58	71	55	1 417	1 917	57	5 208	4 270	45	6 029	4 092	40	4 114	2 116	34	1 268	606	32	405	174	30	194	72	27	18 693	13 318	41,6
2014	63	92	59	1 449	1 943	57	5 243	4 275	45	6 090	4 164	41	4 087	2 215	35	1 244	611	33	394	174	31	198	76	28	18 768	13 550	41,9
2015	61	95	61	1 464	1 984	58	5 288	4 407	45	6 070	4 363	42	4 046	2 281	36	1 138	573	33	380	169	31	221	81	27	18 668	13 953	42,8
2016	67	111	62	1 621	2 176	57	5 642	4 770	46	6 490	4 657	42	4 142	2 375	36	1 226	630	34	349	168	33	218	76	26	19 755	14 963	43,1
2017	83	140	63	1 565	2 129	58	5 432	4 791	47	6 399	4 842	43	4 040	2 427	38	1 254	685	35	393	204	34	180	91	34	19 346	15 309	44,2
2018	78	148	66	1 652	2 248	58	5 645	4 996	47	6 736	5 187	44	4 130	2 540	38	1 246	726	37	399	229	36	166	114	41	20 052	16 188	44,7
2019	60	148	71	1 755	2 418	58	5 919	5 237	47	6 844	5 455	44	4 125	2 642	39	1 284	790	38	406	246	38	164	116	41	20 557	17 052	45,3

¹³ Данные за период с 2009 по 2014 год взяты из ежегодных отчетов по кадровой статистике КСР системы Организации Объединенных Наций (<https://unsceb.org/reports>) и охватывают сотрудников, работающих по годичным и более длительным контрактам. Данные за 2014 год и далее отражают категорию сотрудников, работающих по постоянным/непрерывным/срочным контрактам, независимо от продолжительности контракта.

Диаграмма II
Тенденция в представленности женщин (в процентах) на должностях категории специалистов и выше (от С-1 до неклассифицированных) в системе Организации Объединенных Наций, 2009–2019 годы



23. Тенденция, наблюдающаяся на протяжении этого времени, демонстрирует медленные темпы общего прогресса в достижении гендерного паритета в системе Организации Объединенных Наций. В период 2009–2019 годов среднегодовой прирост показателей представленности составлял от 0,1 до 1,7 процентных пункта по каждому классу должности и 0,5 процентных пункта в целом по должностям категории специалистов и выше. Показатель представленности женщин особенно резко снижается между классами должностей С-2 и С-3, что свидетельствует о том, что перепредставленность женщин на начальных классах должностей не приводит автоматически к их пропорциональной представленности на более высоких классах. С течением времени представленность женщин медленно, но достаточно последовательно увеличилась на должностях уровней С-4, С-5, Д-1 и Д-2. Увеличение представленности женщин в результате назначения должностных лиц на должности заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря с 2016 года показывает, что успехи на этом направлении возможны даже за короткий промежуток времени.

С. Представленность в разбивке по месту службы

Таблица 3

Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, имеющих постоянные, непрерывные или срочные контракты, в штаб-квартирах и вне расположения штаб-квартир, по состоянию на 31 декабря 2019 года

Уровень	Штаб-квартиры			Места службы, находящиеся вне расположения штаб-квартир			Всего		
	Мужчины	Женщины	Женщины (%)	Мужчины	Женщины	Женщины (%)	Мужчины	Женщины	Женщины (%)
Неклассифицированные должности	118	85	41,9	46	31	40,3	164	116	41,4
Д-2	243	156	39,1	163	90	35,6	406	246	37,7
Д-1	644	397	38,1	640	393	38,0	1 284	790	38,1
Итого	887	553	38,4	803	483	37,6	1 690	1 036	38,0
С-5	2 084	1 416	40,5	2 041	1 226	37,5	4 125	2 642	39,0
С-4	3 117	2 954	48,7	3 727	2 501	40,2	6 844	5 455	44,4
С-3	2 360	2 756	53,9	3 559	2 481	41,1	5 919	5 237	46,9
С-2	854	1 404	62,2	901	1 014	53,0	1 755	2 418	57,9
С-1	39	109	73,6	21	39	65,0	60	148	71,2
Итого	8 454	8 639	50,5	10 249	7 261	41,5	18 703	15 900	45,9
Всего	9 459	9 277	49,5	11 098	7 775	41,2	20 557	17 052	45,3

24. В таблице 3 представлено распределение сотрудников по полу в местах расположения штаб-квартир и местах службы, находящихся вне расположения штаб-квартир, по данным, представленным структурами системы и приведенным в приложении I к настоящему докладу. С учетом разнообразия структур, указанных в приложении I, термин «место службы вне мест расположения штаб-квартир» включает региональные, субрегиональные, страновые и полевые отделения и их филиалы. Одно и то же место службы может считаться штаб-квартирой для одной структуры, но не являться штаб-квартирой для другой.

25. Впервые гендерный паритет был почти достигнут в штаб-квартирах, где представленность женщин в 2019 году составила 49,5 процента. Тем не менее, общий прогресс в достижении гендерного паритета в местах службы, не относящихся к штаб-квартирам, по-прежнему отстает от мест расположения штаб-квартир по всем классам должностей, и в целом разница составляет 8,3 процентных пункта. Устранение препятствий для более широкой представленности женщин на местах, где работает большинство сотрудников, будет в значительной степени способствовать усилиям по достижению цели гендерного паритета на всех уровнях должностей в рамках всей Организации. В течение отчетного периода представленность женщин на должностях уровня директора была низкой как в штаб-квартирах, так и за их пределами: 38,4 процента и 37,6 процента соответственно. Наибольшее неравенство по-прежнему отмечалось на уровне должностей класса С-3, где представленность женщин в штаб-квартирах была на 12,8 процентных пункта выше по сравнению с местами службы, не относящимися к штаб-квартирам.

Координаторы-резиденты

Таблица 4

Количество координаторов-резидентов всех полевых отделений по всему миру (2018, 2019 и 2020 годы)

Класс должности	Декабрь 2018 года			Декабрь 2019 года			Декабрь 2020 года		
	Мужчины	Женщины	Женщины (%)	Мужчины	Женщины	Женщины (%)	Мужчины	Женщины	Женщины (%)
ПГС	9	6	40,0	8	4	33,3	5	4	44,4
Д-2	18	13	41,9	20	14	41,2	13	13	50,0
Д-1	34	43	55,8	32	42	56,8	35	39	52,7
Всего	61	62	50,4	60	60	50,0	53	56	51,4

Сокращение: ПГС, помощник Генерального секретаря.

Источник: Управление по координации деятельности в целях развития.

26. Данные за 2018 год используются здесь в порядке исключения, поскольку они были предоставлены Управлением Организации Объединенных Наций по координации деятельности в целях развития. В 2018 году был достигнут гендерный паритет среди координаторов-резидентов, и с тех пор этот паритет сохраняется. В то время как большинство женщин из числа координаторов-резидентов занимают должности уровня Д-1, доля женщин на должностях уровня Д-2 и помощника Генерального секретаря в 2020 году была близка к паритету или равна ему¹⁴.

D. Представленность в разбивке по структурам системы

Таблица 5

Процентная доля женщин на должностях категории специалистов и выше, работающих по постоянным, непрерывным и срочным контрактам, в разбивке по структурам по состоянию на 31 декабря 2019 года

Процентная доля женщин	Количество структур	Структуры (процентная доля женщин)
≥ 50	9	МС (50,0), УООН (50,0), Структура «ООН-женщины» (82,4), КПСООН (56,5), ЮНЭЙДС (53,6), ЮНЕСКО (51,9), ПАОЗ (50,7), ЮНФПА (50,5), ЮНИСЕФ (50,2)
40–49,9	21	УВКБ (46,8), ВОЗ (46,5), МОМ (46,2), МТЦ (46,1), ПРООН (46,1), БАПОР (45,3), ВОИС (45,2), МФСР (44,9), ОПФПООН (44,8), ВПП (44,7), ЮНИТАР (44,1), Секретариат ООН (43,9), МУЦ-МОТ (43,8), ИМО (43,3), секретариат КМГС (43,5), ФАО (42,6), РКИК ООН (40,4), МСЭ (40,0), ВМО (40,0), ЮНВТО (48,9), МОТ (48,2)

¹⁴ Сокращение общего числа координаторов-резидентов на всех уровнях должностей в 2020 году связано с изменением системы подотчетности. Ранее Управление Организации Объединенных Наций по координации деятельности в целях развития предоставляло сведения о действующих и назначаемых сотрудниках. С 2020 года Управление предоставляет сведения только по действующим сотрудникам, чтобы более точно отражать пол координаторов-резидентов, занимающих ту или иную должность.

<i>Процентная доля женщин</i>	<i>Количество структур</i>	<i>Структуры (процентная доля женщин)</i>
< 40	6	ЮНИДО (36,2), ЮНОПС (35,3), МАГАТЭ (31,8), ИКАО (28,8), ВПС (27,4), МВЦ (19,1)

27. В таблице 5 представлена общая процентная доля женщин на должностях категории специалистов и выше, работающих по постоянным, непрерывным и срочным контрактам, в разбивке по структурам. Поскольку женщины традиционно перепредставлены на должностях начальных уровней, показатель общей представленности женщин в каждой структуре не отражает различий в уровне их представленности по классам должностей¹⁵.

28. В 21 структуре общая представленность женщин составляла от 40 до 49,9 процента, в то время как в шести структурах — по сравнению с 11 структурами в предыдущем отчетном периоде — этот показатель был ниже 40 процентов. В девяти структурах представленность женщин составляла 50,0 процентов или выше. Роста показателей представленности женщин удалось добиться в ЮНИТАР, секретариате КМГС, ВМО и МСЭ. Значительного прогресса добился УООН — с 37,1 процента в 2017 году до достижения паритета на уровне 50,0 процента в 2019 году.

29. В структурах с мандатами в технических областях отмечалась самая низкая представленность женщин на различных должностях, что свидетельствует о сохраняющейся профессиональной сегрегации и необходимости активизации усилий по достижению гендерного паритета в секторах, где традиционно доминируют мужчины.

Целенаправленные усилия по продвижению гендерного паритета в секторах, где доминируют мужчины

30. Сектора, в которых традиционно доминируют мужчины, такие как обеспечение безопасности и логистика, препятствуют общим усилиям по достижению гендерного паритета. Шестидесят четыре процента опрошенных структур предпринимают конкретные усилия по устранению таких препятствий. Например, УВКБ отменило обязательное требование о наличии опыта полицейской/военной службы для кандидатов на должности в службе безопасности и пересмотрело должностные инструкции, чтобы расширить круг кандидатов. Аналогичным образом ВОИС создала специальный кадровый резерв в области информационных технологий и кадровый резерв женщин-руководителей старшего звена. В 2020 году ВОИС получила через кадровые резервы заявления о заинтересованности от 5515 специалистов, из которых 67 процентов составляли женщины.

31. Кроме того, в ИКАО осуществляется программа по укреплению гендерного паритета. Программа ИМО «Работницы морской отрасли» оказывает поддержку обеспечению доступа женщин к обучению морским специальностям и возможностям для трудоустройства. МАГАТЭ осуществляет Программу предоставления стипендий имени Марии Склодовской-Кюри для увеличения числа женщин, занимающихся ядерными исследованиями. Руководство Конференции Организации Объединенных Наций по торговле и развитию обязалось исключить требование о наличии докторской степени в объявлениях о вакансиях, чтобы расширить круг кандидатов.

¹⁵ В Приложении I к докладу представлена дополнительная информация о распределении сотрудников по полу, структурам и уровням должностей.

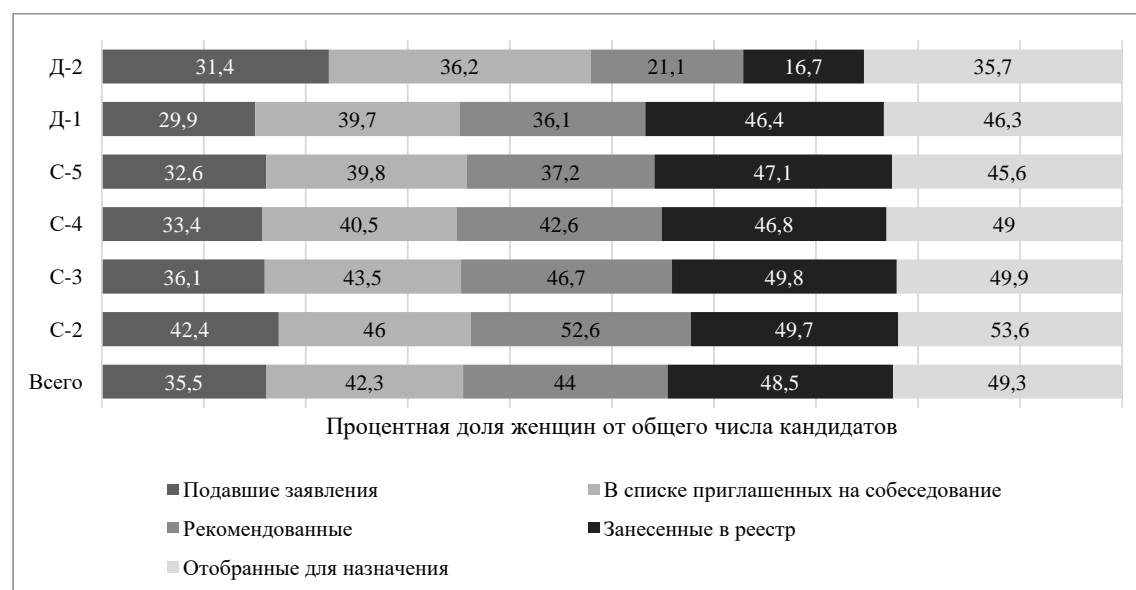
32. Сотрудники Управления информационно-коммуникационных технологий Секретариата создают общесистемную сеть женщин, занятых в сфере информационно-коммуникационных технологий, для укрепления сотрудничества и обмена возможностями трудоустройства.

IV. Карьерный цикл: отбор персонала, назначения, продвижение по службе и увольнения с 1 января 2018 года по 31 декабря 2019 года

A. Процесс отбора персонала

Диаграмма III

Процентная доля женщин на каждом этапе процесса отбора персонала в системе Организации Объединенных Наций с разбивкой по классам должностей в период с 1 января 2018 года по 31 декабря 2019 года



33. Что касается отбора персонала, то женщины составляли 35,5 процента претендентов на должности категории специалистов и выше. Это несколько меньше, чем в предыдущем отчетном периоде, и свидетельствует о необходимости активизации усилий по привлечению большего числа кандидатов-женщин и повышению привлекательности Организации Объединенных Наций как работодателя. Несмотря на низкую долю женщин в общем числе кандидатов, женщины впоследствии составили большую долю среди тех, кто был включен в короткий список, рекомендован и зачислен в реестр. По сравнению с предыдущим отчетным периодом доля женщин среди отобранных кандидатов увеличилась на всех уровнях должностей, а общая доля отобранных женщин составила 49,3 процента. Уровень Д-2 по-прежнему выделяется самой низкой долей отобранных кандидатов-женщин.

34. В качестве примера поддержки достижению гендерного паритета при отборе персонала можно привести МТЦ, который рассматривает женщин, работающих в Секретариате Организации Объединенных Наций, ее фондах и программах или в специализированных учреждениях или организациях общей системы, в качестве внутренних кандидатов на должности С-4 и С-5, и эта мера стала

одним из компонентов его политики в области отбора персонала. Системы отбора персонала могут быть усовершенствованы в поддержку достижения гендерного паритета, например, путем формирования гендерно сбалансированных групп и подбора непредвзятых вопросов для собеседования, улучшения системы реестров и обмена реестрами на межведомственном уровне.

1. Временные специальные меры

35. В 2019 году Генеральный секретарь направил всем руководителям подразделений Секретариата Организации Объединенных Наций и полевых операций меморандум, чтобы подтвердить им сохраняющуюся актуальность административной инструкции ST/AI/1999/9 и их ответственность за ее выполнение для ускорения прогресса в достижении гендерного паритета. Впоследствии эта административная инструкция была обновлена в связи с изменившимися процессами отбора, а в 2020 году была обнародована новая административная инструкция, озаглавленная «Временные специальные меры для достижения гендерного паритета» (ST/AI/2020/5). В этой административной инструкции определены временные специальные меры, которые должны применяться к процессам отбора и назначения в тех случаях, когда гендерный паритет еще не достигнут, и предусмотрена большая ответственность за набор персонала. В частности, если кандидат-женщина обладает равной или более высокой квалификацией, чем кандидат-мужчина, но структура все же намерена выбрать мужчину, административная инструкция требует, чтобы руководитель этой структуры представил в Канцелярию Генерального секретаря письменное обоснование этого намерения. Руководители подразделений Секретариата Организации Объединенных Наций и полевых операций были проинформированы о пересмотренной административной инструкции, а всем сотрудникам было направлено письмо, в котором подтверждались приверженность Генерального секретаря достижению гендерного паритета. Выполнение этой административной инструкции становится все более регулярным и последовательным и представляет собой важный инструмент для повышения осведомленности и подотчетности.

36. Это лишь один пример применения специальных мер, которые являются важным инструментом достижения паритета. К настоящему времени временные специальные меры применяли 74 процента опрошенных подразделений Секретариата Организации Объединенных Наций. Во Временных силах Организации Объединенных Наций в Ливане с кандидатами-женщинами, включенными в реестр, связываются отдельно и предлагают их подавать заявления на замещение вакантных международных должностей сотрудников категории специалистов. Миссия также проводит информационно-разъяснительную работу, чтобы побуждать кандидатов-женщин подавать заявления на предполагаемые вакансии в связи с предстоящим выходом сотрудников на пенсию.

2. Адресная информационно-разъяснительная работа

37. Восемьдесят четыре процента опрошенных структур указали, что в своих сообщениях, материалах по подбору персонала и объявлениях о вакансиях они особо отмечают гендерное многообразие и инклюзивность. Департамент по политическим вопросам и вопросам миростроительства и Департамент операций в пользу мира Секретариата провели глобальную кампанию «Моя миссия — мир», чтобы вдохновить женщин-кандидатов на работу в сфере миротворчества. В рамках этой кампании были подготовлены видеоматериалы, в которых женщины-служащие рассказывали о своем опыте работы в миссиях Организации Объединенных Наций; эти видеосюжеты были просмотрены более 163 000 раз

на различных онлайн-платформах¹⁶. Контрольная миссия Организации Объединенных Наций в Колумбии выпустила дополнительную серию видеороликов, чтобы побудить женщин поступать на работу в Миссию¹⁷.

38. В 2014 году Департамент оперативной поддержки Секретариата приступил к реализации инициативы «Формирование кадрового резерва женщин-кандидатов на старшие руководящие должности»¹⁸ с целью создания общедоступного кадрового резерва кандидатов-женщин для работы в полевых операциях Организации Объединенных Наций на должностях уровня С-5, Д-1 и Д-2. В настоящее время в резерве насчитывается около 260 кандидатов, готовых к выезду в командировки в операции Организации Объединенных Наций в пользу мира для работы на старших гражданских должностях. С начала осуществления этой инициативы из резерва было отобрано более 50 кандидатов, большинство из которых работали на местах.

3. Инклюзивные объявления о вакансиях

39. По данным двухгодичного исследования, ряд структур переработали свои должностные инструкции, формы заявлений на замещение вакансий и соответствующие процессы, чтобы максимально расширить резерв кандидатов для содействия достижению гендерного паритета при отборе персонала. Структура «ООН-женщины» разработала руководство по составлению инклюзивных объявлений на замещение вакантных должностей¹⁹ и привела примеры передовой практики структур системы Организации Объединенных Наций по составлению заявлений о принципах, которыми они руководствуются, использованию гендерно-нейтральных формулировок и включению гендерного показателя в критерии оценки.

4. Устранение неосознанной предвзятости

40. Около 60 процентов опрошенных структур сообщили о том, что они проводят подготовку нанимающих персонал руководителей по вопросам преодоления неосознанной предвзятости. Шестьдесят восемь процентов опрошенных структур сообщили, что их политика в области отбора персонала требует гендерного разнообразия в группах по проведению собеседований, а 46 процентов структур требуют гендерного разнообразия в контрольных органах, рассматривающих решения о наборе²⁰. Для решения проблемы неосознанной предвзятости в процессе отбора кандидатов Университет Организации Объединенных Наций удаляет из рассматриваемых документов личную информацию кандидатов, включая семейное положение и сведения об иждивенцах.

¹⁶ Доступно на сайте <https://peacekeeping.un.org/en/peace-is-my-mission>.

¹⁷ Серия видеороликов, подготовленных Контрольной миссией Организации Объединенных Наций в Колумбии, “Trabaja Con Nosotros/Join us”, доступна на сайте <https://www.youtube.com/playlist?list=PL-8SckVjg-e3073SwTDG1VQf1oLTWfUQ4>.

¹⁸ См. www.un.org/gender/content/senior-women-talent-pipeline.

¹⁹ См. www.unwomen.org/en/how-we-work/gender-parity-in-the-united-nations/gender-parity-resources.

²⁰ Как отмечалось выше в сноске 4, в тех случаях, когда в рамках двухгодичного обследования запрашивалась информация о политике, запрос направлялся 20 структурам, перечисленным в первой колонке приложения II.

В. Назначения и продвижение по службе

1. Назначения

41. Анализ новых назначений²¹ иллюстрирует положение дел с представленностью женщин в свете последних решений о найме. По сравнению с предыдущим отчетным периодом был зарегистрирован общий рост показателей представленности: доля женщин, назначенных на должности категории специалистов и выше, увеличилась с 47 процентов в 2016–2017 годах до 51 процента в 2018–2019 годах. Тем не менее, доля женщин среди новых назначений неизменно оставалась ниже в местах службы за пределами штаб-квартир, чем в штаб-квартирах, особенно на должностях уровня С-3, С-4 и Д-2.

42. Почти 80 процентов опрошенных структур сообщили, что менеджерам по найму предоставляется доступ к данным о персонале в режиме реального времени, чтобы лучше понять, как решения о найме влияют на прогресс в достижении гендерного паритета. Кроме того, в ближайшие восемь лет ожидается выход на пенсию примерно 3000 международных сотрудников Секретариата Организации Объединенных Наций, большинство из которых составляют мужчины. Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления Секретариата будет сотрудничать с его отдельными подразделениями по вопросам прогнозирования выхода сотрудников на пенсию и кадрового планирования для обеспечения большей гендерной и географической сбалансированности в ближайшие годы. Новые назначения и предстоящий выход сотрудников на пенсию предоставляют возможность повысить представленность женщин на каждом уровне должностей, где гендерный паритет еще не достигнут. Нынешнее положение дел подчеркивает необходимость постоянного совершенствования кадрового потенциала и стратегического планирования внутреннего кадрового резерва, а также кадрового планирования и планирования плановой замены сотрудников.

2. Продвижения по службе

43. Представленность женщин в продвижении по службе²² является показателем возможностей для карьерного роста женщин в организации. Доля женщин, продвигающихся по службе, увеличилась с 49 процентов в предыдущем отчетном периоде до 52 процентов в целом. Как и в предыдущих отчетных периодах, продвижения женщин по службе на должностях в классах от С-1 до С-4 по-прежнему осуществлялись на уровне, близком к гендерному паритету или превышающем его. Рост был зарегистрирован как в штаб-квартирах, так и за их пределами, однако в целом карьерный рост женщин по-прежнему отставал в периферийных местах службы, особенно на должностях С-5 и Д-2.

3. Межучрежденческая мобильность

44. В недавнем обзоре межучрежденческой мобильности, проведенном Объединенной инспекционной группой системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2019/8), сделан вывод о том, что политика межучрежденческой мобильности не отвечает ни потребностям организаций, ни чаяниям сотрудников. В соответствии с рекомендациями Объединенной инспекционной группы,

²¹ Назначения включают новых сотрудников и сотрудников, чей класс должности повысился в течение отчетного периода.

²² Под карьерным ростом понимается повышение в классе должности в течение отчетного периода.

содержащимися в этом докладе, в ходе проводимого раз в два года исследования были изучены проблемы межведомственной мобильности.

45. Двухгодичное обследование позволило сделать вывод о том, что проблемы, с которыми сталкиваются женщины в связи с межведомственной мобильностью, конкретно связаны с географической мобильностью, особенно в отношении «не-семейных» мест службы. Дополнительные проблемы женщинам создают и системные недостатки, связанные с социальными нормами и гендерными стереотипами, а также неравномерное распределение обязанностей по уходу и отсутствие возможностей для трудоустройства супругов. В связи с этим было отмечено предложение, содержащееся в общесистемной стратегии по обеспечению гендерного паритета, о том, что при определении семейных мест службы следует учитывать не только соображения безопасности, но и такие аспекты, как наличие в местах службы системы медицинского обслуживания, школ и мест отдыха.

4. Программы подготовки руководящих кадров и наставничества

46. Восемьдесят шесть процентов опрошенных структур имеют программы подготовки руководящих кадров или управленческого звена, а 44 процента имеют такие программы, разработанные специально для женщин. Для женщин, занимающих должности класса С-4 и С-5, КПСООН осуществляет программу подготовки под названием «Навыки руководства, женщины и Организация Объединенных Наций». Еще одним примером подготовки руководящих кадров является Программа подготовки будущих руководителей (EMERGE), которая была совместно разработана 11 структурами Организации Объединенных Наций²³. Эта программа продемонстрировала положительное влияние на карьеру ее участников; например, 40 процентов участников из ВОИС отметили, что она способствовала их карьерному росту.

47. Программы наставничества также могут играть определенную роль в содействии карьерному росту женщин. Шестьдесят шесть процентов опрошенных структур предлагают программы наставничества для всего персонала, а 33 процента — специально для женщин. Например, программа наставничества «Вместе» Секретариата Организации Объединенных Наций способствует межведомственному обмену и сотрудничеству. Региональное бюро ПРООН для арабских государств осуществляет программу наставничества для женщин-специалистов среднего звена, помогая участницам преодолевать препятствия и создавать сети взаимодействия. В партнерстве с Организацией женщин в международной торговле (ОЖМТ Женевское озеро²⁴), Женевским центром по вопросам политики в области безопасности и ЮНЭЙДС МТЦ возобновил и расширил свою Программу наставничества для женщин, в которой приняли участие 120 человек. Особое внимание в этой программе уделяется концепции горизонтального обмена, когда и наставники, и их подопечные оказывают поддержку друг другу.

48. Хотя программы подготовки руководящих кадров и наставничества могут быть полезны в целом, их все же следует рассматривать как дополнение к усилиям по обеспечению женщинам возможностей для карьерного роста. В противном случае такие программы могут превратиться в дополнительную

²³ МОТ, МСЭ, Управление по координации гуманитарных вопросов, Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека, ЮНЭЙДС, УВКБ, ЮНИСЕФ, Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве, КПСООН, ВОЗ и ВОИС. См. <https://learning.unog.ch/node/9019>.

²⁴ «ОЖМТ Женевское озеро» является некоммерческой организацией и отделением Организации женщин в международной торговле (ОЖМТ) — международной сети, объединяющей более 3000 членов из разных стран мира.

обязанность, возлагаемую на женщин, и заменить собой реальные возможности и обучение на рабочем месте. Более того, оценка воздействия программ наставничества по-прежнему является крайне важной, и для создания широких сетей взаимодействия и сотрудничества необходимы как мужчины, так и женщины, чтобы максимально использовать преимущества программы.

5. Возможности карьерного роста для женщин — национальных сотрудников категории специалистов

49. Двадцать четыре процента опрошенных структур, имеющих в своем штате национальных сотрудников категории специалистов, достигли паритета среди них, а примерно 40 процентов структур, имеющих таких сотрудников, имеют планы или цели по увеличению доли женщин в этой группе. Управление людских ресурсов Секретариата и Структура «ООН-женщины» разработали инициативу по созданию кадрового резерва Организации Объединенных Наций²⁵. Этот инструмент поможет подразделениям Организации Объединенных Наций проводить целенаправленную информационно-разъяснительную работу с потенциальными кандидатами-женщинами, как внутри Организации, например, с национальными сотрудниками-специалистами, так и за пределами системы Организации Объединенных Наций, — на замещение будущих вакантных международных должностей категории специалистов. В настоящее время насчитывается 6713 потенциальных кандидатов-женщин, которые являются частью этого кадрового резерва. Более того, в 2020 году ЮНЭЙДС внесла изменения в свою политику в области набора персонала, согласно которым соответствующая работа в качестве национального сотрудника категории специалистов будет считаться эквивалентной международному опыту работы для кандидатов на замещение международных должностей сотрудников категории специалистов. Кроме того, ЮНЭЙДС разработала политику «растянутых» назначений, в частности, для того, чтобы набранные на местной основе сотрудники могли переезжать в разные места службы для выполнения временных заданий, способствующих повышению их квалификации.

С. Прекращение службы

Таблица 6

Распределение причин прекращения службы в разбивке по признаку пола сотрудников категории специалистов и выше, имеющих постоянные, непрерывные или срочные контракты (1 января 2018 года — 31 декабря 2019 года)

Причина прекращения службы				Причина в процентах от общего числа случаев прекращения службы (мужчины)	Причина в процентах от общего числа случаев прекращения службы (женщины)
	Мужчины (всего)	Женщины (всего)	Доля женщин (в процентах)		
Самовольное прекращение службы	11	13	54,2	0,4	0,6
Упразднение должности	68	43	38,7	2,5	1,8
Увольнение на взаимоприемлемых условиях	104	77	42,5	3,8	3,3
Истечение срока действия контракта	1 116	956	46,1	40,8	40,8
Смерть	43	16	27,1	1,6	0,7
Увольнение за нарушение	29	7	19,4	1,1	0,3
В интересах Организации	18	24	57,1	0,7	1,0
Межучрежденческие прикомандирования	69	55	44,4	2,5	2,3

²⁵ См. <https://careers.un.org/lbw/Home.aspx>.

Причина прекращения службы				Причина в процентах от	Причина в процентах от
	Мужчины (всего)	Женщины (всего)	Доля женщин (в процентах)	общего числа случаев пре- кращения службы (мужчины)	общего числа случаев пре- кращения службы (женщины)
Межучрежденческие переводы	154	190	55,2	5,6	8,1
Выход в отставку	764	755	49,7	27,9	32,2
Выход на пенсию (досрочный и обязательный)	309	153	33,1	11,3	6,5
Увольнение без предупреждения	10	4	28,6	0,4	0,2
Увольнение по медицинским соображениям	29	45	60,8	1,1	1,9
Увольнение за неудовлетворительную работу	11	8	42,1	0,4	0,3
Всего	2 735	2 346	46,2	100,0	100,0

50. На следующие три причины приходится 81,1 процента случаев прекращения срока службы сотрудников-женщин и 80,0 процента сотрудников-мужчин:

а) **Истечение срока действия контракта.** Это была самая распространенная причина увольнения как среди женщин, так и среди мужчин — 40,8 процента. По сравнению с предыдущим отчетным периодом, сокращение гендерного разрыва свидетельствует о том, что мужчины и женщины с одинаковой вероятностью покидают систему Организации Объединенных Наций в связи с истечением срока действия контракта;

б) **Выход в отставку.** На долю женщин приходилось больше увольнений по этой причине — 32,2 процента, по сравнению с 27,9 процента у мужчин. Несмотря на более низкую представленность женщин среди сотрудников категории специалистов и выше — 45,3 процента, они составили 49,7 процента от общего числа уволившихся за этот период;

с) **Выход на пенсию.** На долю женщин пришлось лишь 6,5 процента увольнений по этой причине по сравнению с 11,3 процента случаев у мужчин. Более высокая доля мужчин, выходящих на пенсию, может быть обусловлена исторически сложившимся гендерным дисбалансом в организации и тем, что мужчины чаще, чем женщины, завершают свою карьеру в Организации Объединенных Наций. Выход сотрудников на пенсию открывает возможности для достижения в будущем гендерного паритета, если освобождающиеся должности будут впоследствии заполняться женщинами.

Анкетирование и опросы при увольнении

51. Анкетирование и опросы при увольнении являются эффективными инструментами оценки причин прекращения службы, поэтому они имеют крайне важное значение для Организации Объединенных Наций, поскольку предоставляют ей возможность создавать благоприятные условия для работы и улучшать их. Шестьдесят два процента обследованных структур проводят анкетирование при увольнении, и 44 процента из них проводят обязательные опросы увольняющихся сотрудников, как это рекомендовано в общесистемной стратегии по достижению гендерного паритета. Например, ЮНОПС проводит при увольнении сотрудников обязательные опросы, результаты которых анализируются с учетом факторов пола сотрудника, его подразделения и региона для определения стратегий по удержанию квалифицированных специалистов и управлению кадровым потенциалом.

V. Руководство и подотчетность

52. Инициативное руководство, характеризующееся разнообразием и инклюзивностью, способствует укреплению подотчетности и позитивным изменениям в условиях работы персонала. Руководители должны укреплять ряд комплексных мер, направленных на ускорение прогресса в достижении гендерного паритета, и должны подавать пример. Большинство планов достижения гендерного паритета обследованных структур охватывают сферы руководства и подотчетности в соответствии с общесистемной стратегией в этой области. Кроме того, в этих структурах были разработаны планы действий по гендерным вопросам или планы достижения гендерного паритета с четкой системой подотчетности.

1. Механизмы обеспечения подотчетности

53. Восемьдесят четыре процента опрошенных структур применяют различные меры обеспечения подотчетности для достижения гендерного паритета. Одной из наиболее распространенных мер было включение целей достижения гендерного паритета в показатели эффективности работы сотрудников старшего руководящего звена, сотрудников с руководящими обязанностями и сотрудников кадровых служб. Отслеживание внедрения этих механизмов по-прежнему имеет крайне важное значение. В ПРООН Руководящий и имплементационный гендерный комитет, в состав которого входят все помощники Генерального секретаря, регулярно анализирует положение дел с гендерным паритетом и обеспечивает стратегический надзор за его достижением.

54. Обеспечение полного и равноправного участия женщин в процессах принятия решений — это еще один способ продемонстрировать наличие подотчетности за гендерный паритет и инклюзивности²⁶. Например, УВКБ обеспечивает гендерный паритет в комитетах, консультативных органах и правлениях. ЮНИДО приняла административную инструкцию под названием «Равная представленность женщин: политика ЮНИДО в отношении гендерного паритета в группах специалистов». Страновая группа Организации Объединенных Наций в Индонезии объявила о своем «Обязательстве No Manel», согласно которому она может участвовать в работе только тех групп, в которых представлены женщины. Эту цель также преследуют «Международные активисты гендерного равенства» — участники инициативы государств-членов, к которой присоединилось и высшее руководство Организации Объединенных Наций. Одним из основных обязательств участников этой инициативы является обеспечение того, чтобы в составе различных групп специалистов не было одних мужчин.

2. Поощрение прогресса

55. Пропаганда и высокая оценка достижений в области гендерного равенства и инициатив по созданию благоприятных условий для работы помогают активизировать усилия участников этой деятельности и обеспечивать устойчивый характер преобразований. Департамент по вопросам охраны и безопасности Секретариата учредил специальную награду за активное продвижение гендерного равенства в рамках своей программы признания заслуг. Кроме того, Департамент отметил свои отделения на местах с образцовым выполнением требований Руководства по созданию благоприятных условий в поддержку усилий по обеспечению гендерного паритета, вручив им премию за достижения в области

²⁶ См. Структура «ООН-женщины», «Формирование международной повестки дня II: прогресс в повышении роли женщин на межправительственных форумах», декабрь 2020 года. Доступно на сайте www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/01/progress-on-raising-womens-voices-in-intergovernmental-forums.

гендерного равенства и инклюзивности. В Миссии Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово отмечалось повышение осведомленности о предпринимаемых в Миссии усилиях по обеспечению гендерного равенства после присуждения ей в 2019 году премии за достижения в этой области. Миссия способствовала созданию условий работы с учетом гендерных особенностей и обсуждению преимуществ гендерного паритета в ее подразделениях.

VI. Создание благоприятных условий для работы

56. Благоприятные условия предполагают такие условия труда, в которых всем сотрудникам обеспечивается равенство, инклюзивность и искоренение предвзятости и предрассудков. Как подчеркивается в общесистемной стратегии по достижению гендерного паритета, инклюзивность и равенство могут быть достигнуты только при условии обеспечения безопасной рабочей среды, поощрения разнообразия, предоставления сотрудникам равных возможностей и признания того, что они также являются членами семьи и общины. Как правило, многие структуры оценивают свою организационную культуру с помощью опросов, касающихся вовлеченности персонала. Шестьдесят четыре процента опрошенных структур проводят опросы всего персонала, связанные с выполнением требований Руководства по созданию благоприятных условий для работы, но в этой группе только 68 процентов указали на то, что результаты опросов использовались для принятия конкретных мер. Ниже приводятся наблюдения, касающиеся создания благоприятных условий, сделанные по результатам проведения двухгодичного обследования.

A. Сочетание профессиональной и личной жизни

1. Гибкий распорядок работы

57. Гибкий распорядок работы необходим сотрудникам, находящимся в самых различных ситуациях, в том числе тем, кому приходится выполнять обязанности по уходу. Наиболее распространенными видами гибкого режима работы в Организации Объединенных Наций являются удаленная работа, ступенчатое распределение рабочего времени, сжатые графики работы и плановые перерывы для продолжительных курсов обучения²⁷.

58. В связи с продолжающейся глобальной пандемией удаленная работа стала альтернативным вариантом обеспечения устойчивого функционирования организаций. Пандемия помогла нормализовать удаленную работу из дома и показала, что, несмотря на важность личного общения, телеработа может быть полезной как для организации, так и для персонала. До пандемии некоторые структуры разрешали сотрудникам длительную удаленную работу, в том числе за пределами места службы. Ряд структур намерены включить такие положения в свою соответствующую политику, которую они планируют пересмотреть с учетом уроков, извлеченных из опыта работы в условиях пандемии. Такое положение также включено в политику Секретариата Организации Объединенных Наций (см. [ST/SGB/2019/3](#)), которая позволяет сотрудникам работать в удаленном режиме за пределами официального места службы в течение не более девяти месяцев в случае непреодолимых личных обстоятельств.

59. Семьдесят семь процентов опрошенных структур, в которых сотрудники работают на местах, предлагают и поощряют гибкий график работы в таких

²⁷ См. бюллетень Генерального секретаря о гибком распорядке работы ([ST/SGB/2019/3](#)).

местах службы. Например, ЮНИДО внедряет систему гибкого режима работы в своих отделениях на местах, а УВКБ предлагает сотрудникам специальный сжатый график рабочей недели во всех местах службы с повышенным риском. Для оказания поддержки национальным сотрудникам, работающим в условиях чрезвычайных ситуаций, ЮНИСЕФ предлагает гибкий распорядок работы под названием «Специальный сжатый отпуск с учетом чрезвычайной ситуации». Сотрудникам предоставляется пять выходных дней после работы по сжатому графику, предусматривающему по 45 дополнительных минут работы каждый день в течение 40 дней.

60. Несмотря на повышение осведомленности и активизацию внедрения новых режимов работы, структуры сообщали о наличии определенных проблем. В частности, упоминались проблемы, связанные с доверием, границами между работой и личной жизнью, подключением к интернету, поддержкой со стороны руководителей и обучением навыкам управления персоналом в условиях гибких режимов работы. Почти треть опрошенных структур предложили своим руководителям пройти подготовку по вопросам гибкого графика работы.

2. Родительский отпуск и более широкие потребности, связанные с обеспечением ухода

61. Политика, позволяющая сотрудникам эффективно совмещать личные, семейные и профессиональные обязанности на протяжении всей карьеры, имеет решающее значение для достижения гендерного паритета. Стандартизированный родительский отпуск может способствовать карьерному росту женщин и вовлечению их партнеров в уход за ребенком на раннем этапе его жизни, что оказывает очевидное положительное воздействие не только на ребенка, но и на более равное распределение работы по уходу и на изменение поведения как дома, так и на рабочем месте.

62. В учреждениях Организации Объединенных Наций применяются различные нормы предоставления родительского отпуска. Все опрошенные структуры предлагают 16 или большее число недель отпуска по беременности и родам и четыре или более недель отпуска по уходу за ребенком. В ряде структур родительский отпуск дополняется специальным оплачиваемым отпуском продолжительностью до шести месяцев. Например, в 2020 году ЮНФПА увеличил отпуск по беременности и родам с 16 до 24 недель с предоставлением специального отпуска с полным сохранением заработной платы и аналогичным образом увеличил отпуск для отца по уходу за ребенком и отпуск в связи с усыновлением/удочерением в общей сложности до 16 недель. Общесистемная стратегия по достижению гендерного паритета рекомендует предоставлять сотрудникам, работающим в «несемейных» местах службы, дополнительный шестимесячный родительский отпуск. Структура «ООН-женщины» продлила отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за ребенком, предоставляемый отцу, до 32 недель с дополнительными восемью неделями специального отпуска с полным сохранением заработной платы в местах службы категории D и E.

63. Наибольшее разнообразие наблюдается в политике предоставления отпусков в связи с усыновлением/удочерением и суррогатным материнством. Восемьдесят шесть процентов опрошенных структур предлагают восьминедельный или более продолжительный отпуск в связи с усыновлением/удочерением. Более половины опрошенных структур предоставляют отпуск по суррогатному материнству либо в рамках положения о родительском отпуске, либо в качестве специального отпуска с сохранением содержания. Чтобы сделать политику в отношении родительского отпуска гибкой и в то же время справедливой, ЮНЭЙДС стандартизировала и продлила родительский отпуск, отпуск в связи с

усыновлением/удочерением и отпуск по суррогатному материнству до 16–18 недель в зависимости от количества детей.

64. Помимо родительских обязанностей сотрудники выполняют и многие другие функции, в частности связанные с обеспечением ухода, в том числе за пожилыми родителями, братьями и сестрами или партнерами и/или членами семьи с ограниченными возможностями. Сорок шесть процентов опрошенных структур сообщили о предоставлении сотрудникам дополнительного отпуска или оказании поддержки в связи с обязанностями по уходу. Однако в большинстве случаев для выполнения обязанностей по уходу использовался специальный отпуск без сохранения содержания или отпуск по болезни без оправдательного документа.

65. Согласно общесистемной стратегии по достижению гендерного паритета рекомендуется ввести стандартизированную политику предоставления родительского отпуска, предусматривающую предоставление одинакового по продолжительности отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, предоставляемого отцу, отпуска в связи усыновлением/удочерением и суррогатному материнству при условии дополнительного удовлетворения особых потребностей родителя до и после родов в соответствии с рекомендацией ВОЗ о шести месяцах для грудного вскармливания/укрепления эмоциональной связи матери и ребенка. Несколько структур заявили о своей приверженности проведению активной гендерно-ориентированной политики, учитывающей интересы семьи и охватывающей всех сотрудников Организации Объединенных Наций²⁸.

3. Обеспечение услуг по уходу за детьми по месту работы

66. Двадцать семь процентов опрошенных структур сообщили, что предлагают своим сотрудникам услуги по уходу за детьми по месту работы. Учреждения и услуги по уходу за детьми имеют важное значение в семейных местах службы, однако такие услуги в равной степени необходимы и национальным сотрудникам в несемейных местах службы. В Афганистане ЮНИСЕФ предоставляет своим сотрудникам детские ясли, которые используются и сотрудниками других структур Организации Объединенных Наций. В Доме ООН в Абудже имеется комната, в которой родители могут оставить своего ребенка с воспитателем. Кроме того, на основе оценки потребностей персонала в плане ухода за детьми ВОИС достигла договоренности с близлежащими детскими дошкольными учреждениями, предоставляя им финансовые взносы для размещения детей своих сотрудников.

4. Грудное вскармливание/искусственное вскармливание

67. Инклюзивная политика в области грудного/искусственного вскармливания способствует справедливому распределению обязанностей по уходу за ребенком и безболезненному возвращению матери на работу после родительского отпуска, что в свою очередь способствует карьерному росту женщин и достижению гендерного паритета. В большинстве структур Организации Объединенных Наций действует политика, предусматривающая ежедневный двухчасовой перерыв для кормления грудью/искусственного вскармливания. Кроме того, политика ЦМТ поддерживает как грудное, так и искусственное вскармливание, в

²⁸ Ахим Штайнер, Администратор ПРООН, и другие, совместное заявление ПРООН, ЮНФПА, ЮНИСЕФ и Структуры «ООН-женщины» «Единая политика ООН в отношении отпусков по семейным обстоятельствам и уходу за детьми», июнь 2019 года. Доступно на сайте www.unwomen.org/en/news/stories/2019/5/statement-joint-one-un-for-family-leave-and-childcare.

соответствии с рекомендациями ВОЗ, с целью дестигматизации и поддержки родителей, предпочитающих кормить ребенка из бутылочки.

68. В семидесяти трех процентах обследованных структур имеется специальная комната для кормления грудью, в том числе и в некоторых миссиях, например таких как Миссия Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово. Важнейшие соображения, касающиеся такой комнаты, включают ее доступность, наличие соответствующего оборудования и осведомленность персонала.

В. Нормы поведения

1. Политика в отношении дискриминации, притеснения, включая сексуальные домогательства, и злоупотребления полномочиями

69. Бюллетень Генерального секретаря о борьбе с дискриминацией, притеснением, включая сексуальные домогательства, и злоупотреблением служебным положением (ST/SGB/2019/8) был издан с целью обеспечения достойного и уважительного отношения ко всем штатным и внештатным сотрудникам Секретариата Организации Объединенных Наций. Бюллетень также направлен на обеспечение того, чтобы сотрудники сознавали свою роль и обязанности по недопущению на рабочем месте каких-либо проявлений дискриминации, притеснений, включая сексуальные домогательства, и злоупотребления служебным положением, а в случае их возникновения — своевременно принимали меры по исправлению ситуации, предлагая при этом соответствующую поддержку тем, кто стал объектом такого поведения.

70. Семьдесят три процента опрошенных структур предложили новые программы подготовки по борьбе с сексуальными домогательствами и злоупотреблениями за последние два года. Кроме того, 87 процентов опрошенных структур регулярно информируют своих сотрудников о важности борьбы с сексуальными домогательствами²⁹.

71. Нарушения норм поведения могут происходить и в интернете, поэтому рекомендуется предпринимать согласованные усилия для обеспечения нулевой терпимости к любым формам дискриминации, притеснений, включая сексуальные домогательства, и злоупотребления полномочиями как в цифровом, так и в физическом рабочем пространстве. Более половины опрошенных структур сообщили, что оценить, увеличилось ли число онлайн-форм притеснения и домогательств в цифровых рабочих пространствах в связи с пандемией, пока не представляется возможным, однако они рекомендовали разработать руководство и организовать для менеджеров и старшего руководящего звена соответствующую подготовку, чтобы отслеживать, предотвращать и устранять онлайн-домогательства.

2. Целевая группа КСР по борьбе с сексуальными домогательствами в организациях системы Организации Объединенных Наций

72. В 2017 году Генеральный секретарь учредил Целевую группу КСР по борьбе с сексуальными домогательствами в организациях системы Организации Объединенных Наций. Деятельность этой группы была направлена на

²⁹ Дополнительные материалы по этим вопросам см. в документе Структуры «ООН-женщины», озаглавленном «Шагая навстречу вызову: к международным стандартам подготовки, чтобы положить конец сексуальным домогательствам», февраль 2020 года, доступно на сайте www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/03/discussion-paper-towards-international-standards-on-training-to-end-sexual-harassment.

наращивание усилий по профилактике и реагированию, защите и поддержке жертв и пострадавших, а также на укрепление следственного потенциала и создание безопасной и благоприятной рабочей среды. В этих областях Группе удалось добиться значительных успехов.

73. Группа разработала Типовую политику системы Организации Объединенных Наций в отношении сексуальных домогательств³⁰, Кодекс поведения для недопущения домогательств, включая сексуальные домогательства, на мероприятиях системы Организации Объединенных Наций³¹, Общее руководство для руководителей в Секретариате Организации Объединенных Наций по предотвращению сексуальных домогательств на рабочем месте и реагированию на них³², а также Базу данных проверки на причастность к сексуальным домогательствам — ClearCheck³³. Девяносто один процент опрошенных структур внедрили минимальные стандарты Типовой политики системы Организации Объединенных Наций в отношении сексуальных домогательств; 86 процентов применяют Кодекс поведения на своих мероприятиях; 82 процента используют Руководство для руководителей; и 87 процентов сообщили, что они используют инструмент проверки ClearCheck.

74. В 2021 году Целевая группа КСР по борьбе с сексуальными домогательствами также выпустила предназначенное для следователей Руководство по расследованию жалоб на сексуальные домогательства в Организации Объединенных Наций³⁴. Руководство направлено на укрепление общего понимания и подхода к расследованию жалоб на сексуальные домогательства с целью повышения эффективности расследований в долгосрочной перспективе. Эти усилия являются частью комплексного подхода Организации Объединенных Наций к обеспечению безопасной и уважительной рабочей среды, свободной от сексуальных домогательств.

75. Семьдесят семь процентов опрошенных структур предприняли шаги по укреплению подхода, ориентированного на учет интересов пострадавших, при расследовании жалоб на сексуальные домогательства, сексуальную эксплуатацию и сексуальное насилие. Например, в 2018 году Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления внедрил в операциях по поддержанию мира систему отслеживания мер по оказанию помощи жертвам. Эта система позволяет собирать важную информацию и улучшать управление данными, а также расширяет возможности отчетности и служит коммуникативным инструментом для координации помощи жертвам.

³⁰ Доступно на сайте https://unsceb.org/sites/default/files/imported_files/UN%20System%20Model%20Policy%20on%20Sexual%20Harassment_FINAL.pdf.

³¹ Доступно на сайте www.un.org/management/sites/www.un.org.management/files/un-system-model-code-conduct.pdf.

³² Доступно на сайте https://unsceb.org/sites/default/files/imported_files/Guide%20for%20Managers%20Prevention%20of%20and%20Response%20to%20Sexual%20Harassment%20in%20the%20Workplace_UN%20Secretariat_0.pdf.

³³ ClearCheck — это инструмент общесистемной базы данных, с помощью которого сотрудники кадровых служб могут проводить соответствующую проверку и отсеивать кандидатов, уличенных в сексуальных домогательствах в прошлом, в целях предотвращения их найма или повторного найма на работу. Доступно на сайте <https://unsceb.org/briefing-note-clear-check>.

³⁴ См. https://unsceb.org/sites/default/files/2021-05/Investigators%20Manual-March%202021_screen.pdf.

C. Многообразие и инклюзивность

76. Усилия по достижению гендерного паритета должны дополнять другие аспекты многообразия и инклюзивности, включая расовое и географическое многообразие. Семьдесят один процент опрошенных структур осуществляют конкретные инициативы, направленные на обеспечение многообразия и инклюзивности. Например, Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека, ЮНФПА и Структура «ООН-женщины» недавно создали специальные должности для координации в рамках своих структур работы по обеспечению многообразия и инклюзивности. ПРООН и Добровольцы Организации Объединенных Наций совместно осуществляли программу, способствующую трудоустройству и вовлечению в жизнь общества людей с ограниченными возможностями.

77. В сопровождение проводившейся в 2020 году информационно-пропагандистской кампании Генеральный секретарь учредил межведомственную Целевую группу по борьбе с расизмом и обеспечению уважения человеческого достоинства для всех для разработки стратегического плана действий и вынесения рекомендаций Генеральному секретарю относительно мер, которые должны обеспечить равное отношение ко всем сотрудникам Организации Объединенных Наций и их полное вовлечение в осуществление ее мандатов и ее деятельности. Семьдесят шесть процентов опрошенных структур предприняли конкретные шаги для искоренения проявлений расизма в своих трудовых коллективах. Респонденты сообщили, что их структуры занимались вопросами, касающимися связи между гендерной и расовой дискриминацией, вопросами этнической принадлежности и сексуальной ориентации. Например, в 2020 году ЦМТ сформировал свою первую группу по вопросам инклюзивности, которая руководствуется межсекторальным подходом к укреплению организационной культуры.

78. В 2020 году началось осуществление Стратегии Генерального секретаря по обеспечению географического разнообразия³⁵ для расширения представленности непредставленных и недопредставленных государств-членов. В стратегии подчеркивается, что гендерный паритет и географическое разнообразие являются взаимодополняющими целями. Целевой показатель «географических назначений» включен в договор о подотчетности со старшими должностными лицами. По данным двухгодичного обследования, 53 процента опрошенных структур осуществляют инициативы или программы по расширению географической представленности женщин. Например, Региональное бюро ПРООН для Африки и Комиссия Африканского союза совместно осуществляли первую Программу стипендий для молодых женщин-руководителей из стран Африки, в которой приняли участие более 20 африканских женщин. В 2020 году Структура «ООН-женщины» при поддержке Добровольцев Организации Объединенных Наций приступила к осуществлению Инициативы по подготовке молодых женщин-лидеров в целях создания для молодых женщин из стран Глобального Юга возможностей для профессиональной деятельности, а также содействия обеспечению инклюзивности.

D. Общесистемная сеть координаторов по гендерным вопросам

79. Действенная сеть координаторов по гендерным вопросам является одним из факторов успеха в продвижении гендерного паритета, поскольку координаторы назначаются для оказания поддержки руководителю

³⁵ Доступно на сайте https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/OHR%20Geographical%20Diversity%20Strategy_EN_0.pdf.

департамента/отдела/миссии в выполнении его или ее обязанностей по достижению этой цели. Активная поддержка координаторов по гендерным вопросам была отмечена государствами-членами (см. резолюцию 74/128 Генеральной Ассамблеи). Под руководством и при координации Канцелярии Координатора по вопросам, касающимся женщин в системе Организации Объединенных Наций, сеть координаторов расширилась и теперь насчитывает более 400 членов, включая все большее число координаторов, действующих на местах.

80. Как отмечается в бюллетене Генерального секретаря 2008/12, в каждом департаменте, управлении, региональной комиссии и миссии должен быть как минимум один координатор по вопросам, касающимся женщин, и один его заместитель. Семьдесят семь процентов опрошенных структур сообщили, что во всех их департаментах, управлениях и миссиях назначены такие координаторы. Например, Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления принял меры к тому, чтобы в каждом управлении был координатор по гендерным вопросам, в том числе и на уровне директора. В некоторых структурах должности координаторов по гендерным вопросам занимают мужчины, при этом многие подчеркнули, что гендерное равенство и паритет — это не только женские вопросы. Сорок семь процентов опрошенных структур, имеющих периферийные отделения, сообщили, что там тоже назначены координаторы по гендерным вопросам. Например, ПРООН способствовала созданию в страновых отделениях должностей многопрофильных специалистов по гендерным вопросам и соответствующих координационных групп во главе с руководителями высшего звена для продвижения совместного участия в реализации повестки дня по гендерному равенству.

81. Однако лишь менее половины респондентов сообщили, что координационные центры по гендерным вопросам были обеспечены достаточными финансовыми ресурсами и ресурсами в плане времени и для выполнения своих функций. Тем не менее, в 66 процентах опрошенных структур координаторам по гендерным вопросам предоставляется доступ к последним данным по отбору персонала для анализа прогресса в достижении гендерного паритета по классам должностей и департаментам. Кроме того, почти во всех опрошенных структурах координаторы по гендерным вопросам по-прежнему имеют регулярный доступ к старшему руководству для обсуждения усилий организации по достижению гендерного паритета.

82. Ответы опрошенных структур позволяют сделать вывод о том, что тремя основными проблемами, с которыми сталкиваются координаторы по гендерным вопросам, являются трудности сочетания функций координатора с основными служебными обязанностями, нехватка времени для выполнения обязанностей координаторов и нехватка ресурсов для осуществления координации и налаживания связей. Тридцать четыре процента респондентов отметили, что более конкретное определение роли и обязанностей координаторов по гендерным вопросам с помощью четко сформулированного круга их полномочий помогло бы преодолеть эти трудности. Более трети респондентов сообщили, что координаторы не могли выполнять свои функции во время кризиса, связанного с пандемией COVID-19, из-за возросшей рабочей нагрузки и нехватки времени и ресурсов.

VII. Условия в миссиях

83. В полевых операциях Секретариата Организации Объединенных Наций представленность женщин составляет 31 процент. В качестве важного источника информации о проблемах на местах в двухгодичном обследовании приняло участие рекордное число (12) миссий³⁶.

84. Результаты опроса выявили конкретные проблемы, связанные с женщинами, работающими в миссиях, включая гендерные проблемы охраны и безопасности, условия труда и жилищные условия, охрану труда, здоровье и благополучие. Повышение осведомленности об этих проблемах и их решение имеют важное значение для разнообразия персонала в организации и учета реалий работы на местах. Для ускорения прогресса в достижении гендерного паритета в полевых условиях и в миссиях необходимы целенаправленные усилия и индивидуальные, а иногда и специфические для конкретного места службы решения.

1. Условия труда и жилищные условия

85. Улучшение условий труда и жилищных условий в миссиях является одной из ключевых областей, определенных в общесистемной стратегии по достижению гендерного паритета в качестве приоритетных для преодоления гендерного разрыва. Отсутствие личного пространства и опасения по поводу безопасности входят в число выявленных проблем, с которыми сталкиваются женщины, работающие в миссиях³⁷. Более половины опрошенных миссий и полевых отделений планируют принять или уже принимают меры по улучшению условий труда и жилищных условий женского персонала.

86. Условия охраны и безопасности сильно различаются в зависимости от места службы. Для привлечения и удержания сотрудников-женщин крайне важно обеспечить инклюзивность обстановки в миссиях и удовлетворение потребностей в безопасности всего персонала³⁸.

87. Ряд миссий добились положительных результатов в этой области. Например, в Многопрофильной комплексной миссии Организации Объединенных Наций по стабилизации в Центральноафриканской Республике были приняты меры по усилению охраны женщин. Департамент охраны и безопасности Секретариата выносит рекомендации по мерам безопасности на местах, которые разрабатываются и применяются как для служебных, так и для жилых помещений с учетом их влияния на мужчин и женщин. Департамент также разработал и выпустил в 2019 году дополнительное руководство для сотрудников службы безопасности системы обеспечения безопасности Организации Объединенных

³⁶ Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Центральноафриканской Республике, Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Мали, Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану, Смешанная операция Африканского союза — Организации Объединенных Наций в Дарфуре, Вооруженные силы Организации Объединенных Наций по поддержанию мира на Кипре, Временные силы Организации Объединенных Наций в Ливане, Миссия Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово, Миссия Организации Объединенных Наций в Южном Судане, Группа военных наблюдателей Организации Объединенных Наций в Индии и Пакистане, Орган Организации Объединенных Наций по наблюдению за выполнением условий перемирия, Контрольная миссия Организации Объединенных Наций в Колумбии и Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке в Сомали.

³⁷ См. доклад Управления служб внутреннего надзора за 2021 год под названием «Оценка организационной культуры в операциях по поддержанию мира» (A/75/803).

³⁸ Pehrman and others, *Make Parity a Reality*.

Наций в виде пособия по учету гендерных факторов при управлении рисками в сфере безопасности. В пособии содержатся рекомендации по реагированию на инциденты, связанные с нарушением безопасности на гендерной почве, и гендерным аспектам управления рисками безопасности, а также руководство по созданию внутристрановых структур поддержки и по учебной подготовке по вопросам борьбы с сексуальными домогательствами, сексуальной эксплуатацией и злоупотреблениями.

88. В ответ на рекомендации общесистемной стратегии по достижению гендерного паритета Департамент оперативной поддержки осуществляет Инициативу Элси по улучшению состояния помещений и инфраструктуры полевых миссий, направленную на улучшение планировки лагерей, жилых помещений, санитарно-гигиенических блоков и мест отдыха, расширение участия и удержание сотрудников-женщин, повышение общей безопасности и охраны персонала и поддержку систематического осуществления предусмотренных мероприятий на местах. Этот проект отвечает конкретным потребностям женщин, как гражданских сотрудников, так и военнослужащих.

89. В настоящее время осуществляются и другие инициативы по улучшению условий труда и жилищных условий. Например, Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану улучшила условия проживания международного персонала и рекреационные помещения в ее комплексе. Вооруженные силы Организации Объединенных Наций по поддержанию мира на Кипре улучшили освещение вокруг жилых помещений своего персонала. Миссия Организации Объединенных Наций в Южном Судане уделяет особое внимание предоставлению жилья женщинам, чтобы у них была отдельная кухня и свой санитарно-гигиенический блок.

2. Обеспечение безопасности и гигиены труда и медицинское обслуживание

90. Глобальная пандемия выдвинула на передний план важнейшее значение безопасности труда, здоровья и благополучия для эффективной и результативной работы персонала, а также важного условия создания благоприятной рабочей среды. Группа по профилактике и снятию стресса в связи с серьезными инцидентами Департамента по вопросам охраны и безопасности принимает меры по удовлетворению резко увеличившегося спроса на консультационные услуги в связи с глобальной пандемией. В двухгодичном обследовании отмечается, что в миссиях Департамента по политическим вопросам и вопросам миростроительства/Департамента операций в пользу мира в общей сложности 4369 сотрудников и членов их семей получили консультативную помощь и эмоциональную поддержку в ходе 300 консультаций и 1753 проверок самочувствия в связи с кризисом COVID-19.

91. Кроме того, наличие медицинских работников для удовлетворения потребностей всего персонала свидетельствует об обязанности миссии заботиться о здоровье и благополучии, что необходимо для привлечения и удержания женщин на местах службы. Например, в Миссии Организации Объединенных Наций в Южном Судане во всех периферийных отделениях имеются врачи-женщины. В Миссии Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану работают врачи из разных стран, а консультанты персонала регулярно посещают периферийные отделения. Миссия также повышала осведомленность персонала о важности устранения последствий стресса и побуждала женщин к участию в работе комитетов социального обеспечения и других представительных органов. Некоторые структуры предлагали своим сотрудникам услуги телемедицины, помощь дополнительных консультантов и семинары по различным вопросам укрепления здоровья, а Контрольная миссия Организации

Объединенных Наций в Колумбии создала для сотрудников своих отделений целевую группу по вопросам здоровья и благополучия.

VIII. Выводы и рекомендации

A. Выводы

92. Отмечавшаяся в 2020 году двадцать пятая годовщина принятия Пекинской платформы действий стала важной вехой на пути к достижению поставленной цели — равной представленности мужчин и женщин, а также мобилизирующим фактором для активизации усилий, в том числе посредством реализации общесистемной стратегии обеспечения гендерного паритета, которая определяет план и сроки достижения этой цели: на уровне старшего руководящего звена — к 2021 году и на всех уровнях в рамках всей системы Организации Объединенных Наций — к 2028 году.

93. Общая представленность женщин на должностях категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций выросла с 44,2 процента в 2017 году до 45,3 процента в 2019 году. За отчетный период в большинстве классов должностей были достигнуты определенные улучшения, а некоторые структуры добились значительных успехов. Впервые представленность женщин на должностях в местах расположения штаб-квартир почти достигла паритета и составила в целом 49,5 процента. Кроме того, с 2018 года поддерживается паритет среди координаторов-резидентов, с 2020 года достигнут и поддерживается паритет среди постоянных штатных заместителей Генерального секретаря и помощников Генерального секретаря, а в 2021 году почти достигнут паритет среди руководителей и заместителей руководителей миссий по операциям в пользу мира.

94. Однако анализ тенденций за период 2009–2019 годов показывает, что общий прогресс в достижении гендерного паритета в Организации Объединенных Наций был неравномерным. Показатель представленности женщин особенно резко снижается между классами должностей С-2 и С-3, что свидетельствует о том, что перепредставленность женщин на начальных классах должностей не приводит автоматически к их пропорциональной представленности на должностях более высоких классов. Более того, общее улучшение ситуации пока не изменило отрицательную корреляцию между представленностью женщин и стажем работы в классах должностей от С-3 до Д-2.

95. Представленность женщин в местах службы, не относящихся к штаб-квартирам, по-прежнему ниже, чем в штаб-квартирах, на всех уровнях должностей, и в 2019 году разница составляла 8,3 процентных пункта. Для достижения гендерного паритета, особенно в периферийных местах службы и в миссиях, требуется более последовательное применение всех имеющихся методов и инструментов, которые рассматриваются в настоящем докладе.

96. Несмотря на усилия, предпринимавшиеся большинством структур в целях приоритетного обеспечения гендерного паритета во время пандемии COVID-19, респонденты двухгодичного обследования указали на то, что глобальная пандемия оказала негативное воздействие на некоторые аспекты этой работы. Поэтому для того, чтобы наверстать упущенное, необходимы целенаправленные усилия, а взятые обязательства должны быть воплощены в действия. Кроме того, долгосрочное воздействие пандемии на представленность женщин, на их карьеру и их благополучие в Организации Объединенных Наций требует постоянного и целенаправленного отслеживания и анализа. Пандемия также создала

новые возможности для изменения организационной культуры, поскольку альтернативные формы организации труда способствовали внедрению гибкого режима работы. Гибкий режим работы следует предлагать всем сотрудникам, чтобы способствовать более справедливому распределению оплачиваемой и неоплачиваемой работы и сделать Организацию Объединенных Наций более привлекательным и инклюзивным местом работы.

97. Вполне очевидно, что прогрессу в достижении гендерного паритета препятствует не какая-то одна огромная проблема, а скорее множество взаимосвязанных проблем, требующих конкретных и действенных решений. Для укрепления многообразия и инклюзивности среди персонала Организации Объединенных Наций, включая и справедливое географическое разнообразие, необходимы дополнительные усилия.

98. Координаторы по гендерным вопросам являются проводниками перемен, направляющими и успешно внедряющими практику и политику, которые направлены на продвижение гендерного паритета и создание благоприятной рабочей среды. Они способствуют эффективному осуществлению мандата Структуры «ООН-женщины» по мониторингу и отчетности об общесистемной реализации, имеющихся проблемах и достигнутом прогрессе.

В. Рекомендации

99. Как было рекомендовано в предыдущем докладе по этому вопросу, усилия по обеспечению гендерного паритета необходимо ускорить путем принятия комплексных мер по устранению препятствий на пути достижения и поддержания паритета в системе Организации Объединенных Наций. Крайне важно подчеркивать преимущества гендерного паритета для всего персонала и Организации в целом.

100. Всем структурам, руководителям и сотрудникам рекомендуется ознакомиться с общесистемной стратегией по достижению гендерного паритета и содержащимися в ней рекомендациями в отношении действий и целевых показателей, охватывающих все области — от подотчетности до специальных мер и усилий, которые следует предпринять в конкретных миссиях.

101. Структурам рекомендуется усилить ответственность за осуществление мер, изложенных в докладе, в том числе путем обновления своих планов в этой области и регулярного мониторинга их реализации и устранения возможных препятствий. Механизмы подотчетности, такие как оценка результатов работы и соответствующие договоры с руководителями старшего звена, имеют важное значение для обеспечения прогресса в достижении гендерного паритета.

102. Руководителям старшего звена рекомендуется продолжать демонстрировать свою приверженность достижению гендерного паритета и предпринимать для этого конкретные усилия, в том числе посредством последовательного информирования персонала и принятия временных специальных мер. Отслеживание прогресса в режиме реального времени, как, например, это делается на веб-сайте Секретариата Организации Объединенных Наций, посвященном гендерному паритету, следует тиражировать и сделать общедоступным во всей системе Организации Объединенных Наций.

103. Всем структурам Организации Объединенных Наций рекомендуется выполнять рекомендации Руководства по созданию благоприятных условий для работы и Руководства по созданию благоприятных условий работы в полевых отделениях для создания инклюзивной рабочей среды в

поддержку гендерного паритета. В связи с этим для проведения организационных преобразований и преодоления выявленных препятствий на пути прогресса структуры должны выделять достаточные финансовые и людские ресурсы. Для предотвращения негативного воздействия кризиса COVID-19 на достигнутые результаты структуры должны активизировать работу по достижению гендерного паритета.

104. Для того чтобы оценить воздействие организационной культуры на женщин, наметить конкретные действия и лучше понять причины прекращения службы, необходимо проводить глобальные опросы персонала и обязательное анкетирование при увольнении.

105. Кроме того, структурам следует тщательно отслеживать воздействие пандемии на персонал, уделяя особое внимание ее влиянию на женщин и их здоровье и благополучие, а также интеграции их профессиональной и личной жизни.

106. Кроме того, следует обновить и рационализировать круг ведения координаторов по гендерным вопросам и координаторов по вопросам женщин с учетом изменяющихся организационных потребностей в целях активизации межучрежденческих усилий по достижению гендерного паритета в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. Кроме того, структурам следует:

a) назначить координаторов по гендерным вопросам и координаторов по вопросам женщин, а также их заместителей в каждом департаменте, отделе или службе, включая отделения, находящиеся вне штаб-квартир; в каждой специальной политической или миротворческой миссии; в каждой региональной комиссии в канцелярии каждого координатора-резидента или регионального координатора; или в любом другом подразделении, которому поручено заниматься программной деятельностью. Крупным структурам следует иметь несколько координаторов по гендерным вопросам или координаторов по вопросам женщин;

b) координаторы по гендерным вопросам и по вопросам женщин должны иметь достаточный стаж работы, быть наделены соответствующими полномочиями, иметь доступ к данным об отборе и представленности персонала, а также располагать специально выделенным временем, финансовыми ресурсами и возможностями для подготовки и разъяснительной работы, необходимых для выполнения их важных функций;

c) активно привлекать координаторов по гендерным вопросам и координаторов по вопросам женщин к планированию кадровых ресурсов, процессу отбора и информационно-разъяснительной работе для достижения целей гендерного паритета;

d) продолжать назначать также и мужчин координаторами по гендерным вопросам и координаторами по вопросам женщин;

e) продолжать координацию и сотрудничество с Канцелярией Координатора по вопросам, касающимся женщин в системе Организации Объединенных Наций, в Структуре «ООН-женщины» на основе ее мандата и использовать ее основные руководства и инструменты, включая Руководство по созданию благоприятных условий работы и Руководство по созданию благоприятных условий работы в периферийных местах службы системы Организации Объединенных Наций.

107. В отношении всех должностей категории специалистов и выше, в частности должностей в периферийных местах службы, структурам рекомендуется обеспечивать подотчетность при отборе кандидатов на их замещение и не допускать предвзятости в политике и подходах, влияющих на отбор и удержание в штате женщин. Структурам следует:

- a) использовать инклюзивные объявления о вакансиях, прилагая целенаправленные усилия для максимального увеличения кадрового резерва и расширения его многообразия путем использования гендерно-нейтральных формулировок, разграничения основных и желаемых навыков и опыта и удаления личной информации из документов, рассматриваемых в процессе отбора кандидатов;
- b) рассмотреть возможность исключения опыта работы на местах как обязательного требования к кандидатам на должности разных уровней в качестве одного из средства повышения мобильности персонала и достижения гендерного паритета;
- c) рассмотреть возможность временной отмены ограничительных требований в должностных инструкциях, исключив требования, касающиеся срока пребывания в должности или количества горизонтальных перемещений или вида контракта;
- d) проводить целенаправленную разъяснительную работу с целью увеличения числа женщин, подающих заявления на замещение вакантных должностей, в том числе через реестры кандидатов;
- e) обеспечить должную представленность мужчин и женщин в группах для проведения собеседований с кандидатами и регулярно проводить подготовку персонала и руководителей, отвечающих за наем сотрудников, по вопросам преодоления неосознанных предубеждений;
- f) учитывать требования, касающиеся географической представленности и гендерного паритета, при формировании кадрового резерва и при наборе персонала;
- g) укреплять кадровый потенциал в сотрудничестве с государствами-членами, национальными университетами и специализированными сетями, особенно в секторах, где традиционно доминируют мужчины.

108. Для ускорения прогресса в достижении гендерного паритета необходимы временные специальные меры. В отношении отбора кандидатов и назначения на должности на каждом уровне, на котором гендерный паритет в структуре еще не достигнут, должна последовательно применяться Административная инструкция [ST/AI/2020/5](#). Следует поощрять регулярную рассылку разъяснений в отношении использования административной инструкции [ST/AI/2020/5](#), особенно в подразделениях, действующие на местах.

109. С учетом растущего числа сотрудников Секретариата Организации Объединенных Наций, выходящих на пенсию, его подразделениям следует использовать эту ситуацию как возможность для расширения представленности женщин и вкладывать средства в создание возможностей развития карьеры, формирования кадрового резерва и стратегического планирования кадровых ресурсов и замены сотрудников, особенно в отделениях на местах и в миссиях.

110. В качестве основного препятствия достижению гендерного паритета на уровне должностей класса С-4 и выше было названо отсутствие у сотрудников среднего звена реальных возможностей для карьерного роста.

Наряду с этим отмечается значительный разрыв между представленностью женщин на начальных и на более высоких должностных уровнях. Поэтому структурам следует разрабатывать и осуществлять комплексы мер по поддержке карьерного роста женщин, особенно в середине их карьеры, включая создание благоприятной рабочей среды, в которой женщины смогут добиваться успехов и продвигаться по карьерной лестнице; посредством политики, действий и инициатив в поддержку интеграции личной и профессиональной жизни; посредством преодоления стереотипов; и создания возможностей для карьерного роста, например, посредством использования системы межучрежденческой мобильности, совместного использования реестров кандидатов и рассмотрения кандидатов-женщин из участвующих организаций системы в качестве внутренних кандидатов при одновременном использовании рекомендаций, содержащихся в Руководстве по созданию благоприятных условий для работы и Руководстве по созданию благоприятных условий для работы в периферийных местах службы системы Организации Объединенных Наций.

111. Руководители, включая координаторов-резидентов и глав учреждений и миссий, должны активно поддерживать и координировать усилия по обеспечению гендерного паритета и создавать благоприятные условия для работы на уровне страновых групп Организации Объединенных Наций в сотрудничестве со Структурой «ООН-женщины» и другими соответствующими структурами при их консультациях по вопросам существа и техническим вопросам. Такие действия могут включать:

а) внесение в ежегодные планы работы страновых групп Организации Объединенных Наций и координаторов-резидентов задач по обеспечению гендерного равенства, а также отслеживание тенденций в достижении этой цели;

б) привлечение гендерных тематических групп для оказания поддержки продвижению гендерного паритета и созданию благоприятной среды, где это необходимо, при сохранении акцента на учете гендерной проблематики в программах.

112. Политика мобильности должна способствовать развитию карьеры и удержанию сотрудников посредством содействия интеграции их личной и профессиональной жизни на протяжении всей карьеры. Это включает предоставление возможностей для трудоустройства супругов и определение мест службы в качестве семейных с учетом не только соображений безопасности, но и таких аспектов, как наличие в местах службы медицинского обслуживания, школ и мест отдыха.

113. Структурам рекомендуется содействовать интеграции профессиональной и личной жизни всех сотрудников, включая поощрение и внедрение гибких графиков работы и гибких решений для конкретных мест службы, а также обновление соответствующей политики с учетом уроков, извлеченных из борьбы с глобальной пандемией, определение того, какие задачи или рабочие функции могут выполняться удаленно, и отслеживание этой новой практики для обеспечения ее последовательного применения.

114. Политику предоставления отпуска по беременности и родам, отцовству, усыновлению/удочерению и при суррогатном материнстве следует заменить единой практикой предоставления стандартного шестимесячного отпуска в целях обеспечения сотрудникам равных возможностей в плане обеспечения ухода. Кроме того, структурам Организации следует:

- a) распространить, насколько это возможно, право на получение родительского отпуска на внештатных сотрудников, работающих по долгосрочным контрактам;
- b) учитывать более широкие потребности сотрудников, связанные с обеспечением ухода, и предоставлять им, когда это возможно, дополнительные отпуска и проявлять необходимую гибкость;
- c) предоставлять родителям необходимое время для кормления грудных детей и обеспечивать наличие специальных помещений для грудного/искусственного вскармливания;
- d) рассмотреть вопрос о возмещении сотрудникам части их расходов на оплату услуг по дневному уходу за детьми, а также возможность распространения этой практики на сопутствующие расходы по уходу за престарелыми родителями и/или иждивенцами-инвалидами;

115. Усилия по предотвращению, устранению и искоренению сексуальных домогательств должны быть активизированы в рамках всей системы в полном соответствии с рекомендациями Целевой группы КСР по борьбе с сексуальными домогательствами в организациях системы Организации Объединенных Наций. Необходимо обеспечить постоянный мониторинг и внедрение механизмов подотчетности, а также оказывать содействие созданию благоприятной рабочей среды, в которой не допускается безнаказанность. Крайне важную роль по-прежнему играет обмен знаниями для обмена передовым опытом с различными заинтересованными сторонами. Структурам следует:

- a) применять подход, направленный на защиту интересов пострадавших, во всех случаях неправомерного поведения и проявлять абсолютную нетерпимость к дискриминации, домогательствам, включая сексуальные домогательства, и злоупотреблению полномочиями как в Интернете, так и при личных контактах;
- b) продолжать руководствоваться в своей работе Типовой политикой системы Организации Объединенных Наций в отношении сексуальных домогательств;
- c) обеспечивать соблюдение требований Кодекса поведения по предотвращению домогательств, включая сексуальные домогательства, на всех мероприятиях системы Организации Объединенных Наций как в Интернете, так и при личных встречах;
- d) использовать предназначенное для руководящего звена Руководство по предотвращению сексуальных домогательств на рабочем месте и реагированию на них в Секретариате Организации Объединенных Наций;
- e) использовать базу данных ClearCheck для проверки кандидатов на замещение вакантных должностей;
- f) справляться с Руководством для следователей и последовательно использовать его при расследовании жалоб на сексуальные домогательства в Организации Объединенных Наций.

116. Со всеми формами дискриминации, включая расизм, следует бороться путем применения действующих правил и нормативных рамок, а также путем повышения осведомленности, наращивания потенциала и разработки в структурах системы соответствующих планов действий.

117. Для того чтобы Организация Объединенных Наций могла учитывать принцип справедливого распределения должностей между мужчинами и женщинами в каждой структуре, во всех подразделениях и на всех уровнях, государствам-членам настоятельно рекомендуется поддержать внесение поправок в соответствующие Положения и Правила о персонале для признания необходимости достижения гендерного паритета и обеспечения равных возможностей для всех. Что касается самых старших руководящих должностей в Организации Объединенных Наций, то государствам-членам рекомендуется укреплять устойчивость гендерного паритета на этих уровнях путем выдвижения кандидатов-женщин на замещение таких должностей.

Приложение I

Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, имеющих постоянные, непрерывные или срочные контракты, во всех местах службы, в разбивке по структурам, по состоянию на 31 декабря 2019 года

Структура	C-1		C-2		C-3		C-4		C-5		Д-1		Д-2		Неклассифици- рованные долж- ности		Итого		Жен- щины (%)
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
ФАО	19	48	66	112	173	196	351	228	232	83	58	22	27	7	14	3	940	699	42,6
МАГАТЭ	3	12	78	73	282	152	370	171	271	60	31	15	4	2	7	2	1 046	487	31,8
ИКАО	1	1	13	13	53	36	132	42	68	18	16	4	4	1	0	1	287	116	28,8
МС	0	0	14	6	3	13	6	8	3	2	1	0	1	0	1	0	29	29	50,0
Секретариат																			
КМГС	0	0	1	3	2	1	4	2	2	2	2	1	0	1	2	0	13	10	43,5
МФСР	1	3	22	29	56	45	47	53	60	28	13	9	3	2	5	0	207	169	44,9
МОТ	2	8	45	76	115	146	216	213	205	122	46	24	13	10	6	4	648	603	48,2
ИМО	0	1	9	17	17	22	26	12	21	11	10	4	5	1	1	0	89	68	43,3
МОМ	7	3	124	144	200	191	175	122	58	40	29	14	11	5	1	1	605	520	46,2
МТЦ	3	3	29	38	30	31	27	15	19	5	3	1	0	1	0	1	111	95	46,1
МУЦ-МОТ	0	3	3	9	11	3	13	11	12	6	1	0	1	0	0	0	41	32	43,8
МСЭ	0	3	30	31	65	52	77	48	50	25	15	1	2	1	4	1	243	162	40,0
ПАОЗ	1	1	17	27	38	51	123	116	26	21	9	6	2	0	0	0	216	222	50,7
Организация Объединенных Наций	0	12	469	615	2 067	1 743	2 220	1 598	1 079	668	379	227	117	80	67	59	6 398	5 002	43,9
Структура «ООН- женщины»	0	1	5	61	29	89	26	124	19	85	2	20	2	6	0	3	83	389	82,4
ЮНЭЙДС	0	0	7	17	19	21	31	53	67	61	20	15	6	3	0	3	150	173	53,6
ПРООН	3	4	102	155	263	256	419	310	285	199	101	81	35	26	5	7	1 213	1 038	46,1
ЮНЕСКО	9	20	94	150	162	177	128	134	90	41	24	28	9	11	7	4	523	565	51,9
РКИКООН	0	0	37	21	44	38	34	18	8	8	5	2	1	0	1	1	130	88	40,4
ЮНФПА	1	1	25	55	52	73	123	86	100	100	38	34	10	6	1	2	350	357	50,5
УВКБ	0	0	224	268	662	537	498	435	183	163	94	55	20	21	2	2	1 683	1 481	46,8

Структура	С-1		С-2		С-3		С-4		С-5		Д-1		Д-2		Неклассифици- рованные долж- ности		Итого		Жен- щины (%)
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
МВЦ	0	0	8	2	43	13	26	3	13	4	2	0	1	0	0	0	93	22	19,1
ЮНИСЕФ	1	4	125	204	610	604	734	784	426	318	60	52	19	22	2	2	1 977	1 990	50,2
ЮНИДО	1	0	6	15	38	22	44	33	52	18	20	4	2	1	1	0	164	93	36,2
ЮНИТАР	0	0	2	4	5	4	1	4	3	1	7	2	0	0	1	0	19	15	44,1
ОПФПООН	0	0	1	1	24	24	27	18	10	9	5	4	1	0	1	0	69	56	44,8
ЮНОПС	0	5	34	24	129	54	90	58	56	25	12	9	10	5	2	2	333	182	35,3
БАПОР	0	0	3	2	23	20	37	44	20	15	13	4	7	0	1	1	104	86	45,3
КПСООН	0	0	0	0	4	5	2	7	3	1	0	0	1	0	0	0	10	13	56,5
УООН	0	0	5	9	9	6	6	8	4	5	6	5	2	1	2	0	34	34	50,0
ЮНВТО	2	6	3	0	3	4	6	8	4	4	2	0	1	0	2	0	23	22	48,9
ВПС	0	0	5	6	27	11	17	5	10	4	4	0	4	0	2	0	69	26	27,4
ВПП	2	2	65	93	354	267	219	174	170	142	71	52	38	13	4	2	923	745	44,7
ВОЗ	3	5	47	78	197	219	448	387	387	302	136	73	27	16	13	12	1 258	1 092	46,5
ВОИС	1	2	19	41	89	91	101	87	74	36	38	20	12	2	7	2	341	281	45,2
ВМО	0	0	18	19	21	20	40	36	35	10	11	2	8	2	2	1	135	90	40,0
Всего	60	148	1 755	2 418	5 919	5 237	6 844	5 455	4 125	2 642	1 284	790	406	246	164	116	20 557	17 052	45,3

Приложение II

Респонденты двухгодичного обследования 2021 года по улучшению положения женщин в системе Организации Объединенных Наций

Структуры Организации Объединенных Наций	Подразделения Секретариата Организации Объединенных Наций	
	Департаменты и управления	Специальные политические миссии и операции по поддержанию мира
Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций (ФАО)	Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве	Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Центральноафриканской Республике (МИНУСКА)
Международное агентство по атомной энергии (МАГАТЭ)	Отделение Организации Объединенных Наций в Вене/Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности	Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Мали (МИНУСМА)
Международная организация гражданской авиации (ИКАО)	Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби	Смешанная операция Африканского союза — Организации Объединенных Наций в Дарфуре (ЮНАМИД)
Международная морская организация (ИМО)	Экономическая комиссия Организации Объединенных Наций для Латинской Америки и Карибского бассейна (ЭКЛАК)	Вооруженные силы Организации Объединенных Наций по поддержанию мира на Кипре (ВСООНК)
Международный торговый центр (МТЦ)	Экономическая и социальная комиссия Организации Объединенных Наций для Азии и Тихого океана (ЭСКАТО)	Временные силы Организации Объединенных Наций в Ливане (ВСООНЛ)
Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу (ЮНЭЙДС)	Экономическая и социальная комиссия Организации Объединенных Наций для Западной Азии (ЭСКЗА)	Миссия Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово (МООНК)
Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН)	Департамент по политическим вопросам и вопросам миростроительства/Департамент операций в пользу мира	Миссия Организации Объединенных Наций в Южном Судане (МООНЮС)
Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА)	Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению	Группа военных наблюдателей Организации Объединенных Наций в Индии и Пакистане (ГВНООНИП)
Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ)	Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления	Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке в Сомали (ЮНСОС)

<i>Структуры Организации Объединенных Наций</i>	<i>Подразделения Секретариата Организации Объединенных Наций</i>	
	<i>Департаменты и управления</i>	<i>Специальные политические миссии и операции по поддержанию мира</i>
Детский фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ)	Департамент по вопросам охраны и безопасности	Орган Организации Объединенных Наций по наблюдению за выполнением условий перемирия (ОНВУП)
Межрегиональный научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций по вопросам преступности и правосудия (ЮНИКРИ)	Департамент по экономическим и социальным вопросам	Контрольная миссия Организации Объединенных Наций в Колумбии (КМООНК)
Организация Объединенных Наций по промышленному развитию (ЮНИДО)	Департамент глобальных коммуникаций	Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану (МООНСА)
Учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций (ЮНИТАР)	Департамент оперативной поддержки	
Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (ЮНОПС)	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ)	
Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР)	Управление по правовым вопросам	
Университет Организации Объединенных Наций (УООН)	Управление Организации Объединенных Наций по вопросам отправления правосудия	
Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структура «ООН-женщины»)	Управление по вопросам разоружения	
Всемирная организация интеллектуальной собственности (ВОИС)	Управление информационно-коммуникационных технологий	
Всемирная торговая организация (ВТО)	Канцелярия Специального координатора по ближневосточному мирному процессу	
Секретариат Организации Объединенных Наций	Контртеррористическое управление	
	Секретариат Комиссии по международной гражданской службе (Секретариат КМГС)	

<i>Подразделения Секретариата Организации Объединенных Наций</i>		
<i>Структуры Организации Объединенных Наций</i>	<i>Департаменты и управления</i>	<i>Специальные политические миссии и операции по поддержанию мира</i>
	Канцелярия Специального трибунала в Ливане	
	Канцелярия Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций	
	Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций	