



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
23 July 2019
Russian
Original: English

Семьдесят четвертая сессия

Пункт 26 b) предварительной повестки дня**

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

Улучшение положения женщин в системе Организации Объединенных Наций

Доклад Генерального секретаря

Резюме

Настоящий доклад представляется в соответствии с резолюцией 72/147 Генеральной Ассамблеи. В нем Генеральный секретарь дает оценку положению женщин в системе Организации Объединенных Наций за период с 1 января 2016 года по 31 декабря 2017 года. По сравнению с периодом, о котором говорится в предыдущем докладе (с 1 января 2014 года по 31 декабря 2015 года), представленность женщин на должностях категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций увеличилась с 42,8 процента до 44,2 процента. Наибольшее увеличение было зарегистрировано на самых высоких уровнях (заместитель Генерального секретаря и помощник Генерального секретаря), что является прямым результатом усилий Генерального секретаря по выполнению его обязательства в отношении достижения паритета на самых высоких должностях к 2021 году.

В то время как в настоящем докладе освещаются некоторые позитивные достижения, в нем также отмечается, что в течение рассматриваемого периода процесс расширения представленности женщин и достижения цели обеспечения равной численности мужчин и женщин в системе Организации Объединенных Наций идет медленно и неравномерно. 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 более высоких классов. Сохраняются различия между штаб-квартирами и местами службы вне расположения штаб-квартир, где

* Переиздано по техническим причинам 23 сентября 2019 года.

** [A/74/150](#).



представленность женщин на должностях категории специалистов и выше на 8,7 процентных пункта ниже. Наибольший разрыв наблюдается за пределами штаб-квартир, в том числе в миротворческих операциях, где ситуация меняется крайне медленно. Сегодня наиболее впечатляющие результаты получены на самых высоких уровнях, в том числе среди координаторов-резидентов, заместителей Генерального секретаря и помощников Генерального секретаря, однако эти достижения выходят за рамки рассматриваемого периода.

В настоящем докладе содержатся рекомендации, призванные помочь структурам Организации Объединенных Наций в решении задачи достижения гендерного паритета в том числе посредством более эффективного осуществления и координации существующих стратегий, предусматривающих, в частности, использование специальных временных мер, укрепление механизмов подотчетности и расширение возможностей для развития карьеры. Для достижения цели обеспечения равной представленности мужчин и женщин решающее значение по-прежнему имеет создание благоприятных условий путем создания инклюзивной рабочей среды, которая позволяет привлекать и удерживать женщин и улучшать их положение, а также помогает всем сотрудникам гармонично сочетать семейные и служебные обязанности.

Содержание

	<i>Стр.</i>
Сокращения	4
I. Введение	6
А. Пекинская декларация и Платформа действий и другие межправительственные основы	7
В. Общесистемная стратегия по достижению гендерного паритета Генерального секретаря	7
II. Представленность женщин в системе Организации Объединенных Наций	9
А. Представленность в разбивке по классам должностей	9
В. Тенденции	12
С. Представленность в разбивке по месту службы	13
D. Представленность в разбивке по структурам	15
III. Карьерный цикл: представленность женщин на должностях категории специалистов и выше при отборе, назначении, продвижении по службе и увольнении сотрудников за период с 1 января 2016 года по 31 декабря 2017 года	16
А. Отбор кадров	16
В. Назначения	18
С. Продвижения по службе	20
D. Увольнения	22
IV. Культура организации	23
А. Гибкий распорядок работы	23
В. Стратегии, учитывающие интересы семьи	24
С. Стандарты поведения	26
D. Институциональная поддержка достижению гендерного паритета	28
V. Выводы и рекомендации	29
А. Выводы	29
В. Рекомендации	30

Приложение

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 2017 года	35
---	----

Сокращения

БАПОР	Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ВОИС	Всемирная организация интеллектуальной собственности
ВМО	Всемирная метеорологическая организация
ВПП	Всемирная продовольственная программа
ВПС	Всемирный почтовый союз
ИКАО	Международная организация гражданской авиации
ИМО	Международная морская организация
КМГС	Комиссия по международной гражданской службе
КПСООН	Колледж персонала системы Организации Объединенных Наций
КСР	Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций
МАГАТЭ	Международное агентство по атомной энергии
МВЦООН	Международный вычислительный центр Организации Объединенных Наций
МОМ	Международная организация по миграции
МОТ	Международная организация труда
МСЭ	Международный союз электросвязи
МУЦ-МОТ	Международный учебный центр Международной организации труда
МФСР	Международный фонд сельскохозяйственного развития
ОПФПООН	Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций
ПАОЗ	Панамериканская организация здравоохранения
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
РКООНИК	Рамочная конвенция Организации Объединенных Наций об изменении климата
Структура «ООН-женщины»	Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин
УВКБ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев
УВКПЧ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека
УООН	Университет Организации Объединенных Наций
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций

ЦМТ	Центр по международной торговле
ЮНВТО	Всемирная туристская организация
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
ЮНИДО	Организация Объединенных Наций по промышленному развитию
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций
ЮНИТАР	Учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций
ЮНОПС	Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов
ЮНФПА	Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения
ЮНЭЙДС	Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу

I. Введение

1. С тех пор как я вступил в должность Генерального секретаря Организации Объединенных Наций, достижение гендерного паритета в рамках всей системы Организации Объединенных Наций является одним из главных приоритетов. При этом поставлена конкретная задача по достижению паритета на должностях самого высокого уровня к 2021 года и паритета по всей системе Организации Объединенных Наций на всех уровнях к 2028 году. С момента начала осуществления в сентябре 2017 года моей общесистемной стратегии по достижению гендерного паритета достигнуты заметные успехи, однако не все они относятся к отчетному периоду, охватываемому настоящим докладом, периоду 2016–2017 годов. В 2018 году впервые в истории Организации Объединенных Наций был достигнут паритет в Группе старших руководителей и среди координаторов-резидентов. В настоящее время, со значительным опережением моей поставленной на 2021 год цели, мы вплотную приблизились к достижению паритета на самом высоком уровне в рамках всей системы. Впервые в истории Организации рекордное количество женщин-руководителей и заместителей руководителей служат в миротворческих операциях. Я впервые назначил женщину на должность заместителя Генерального секретаря по политическим вопросам и вопросам миростроительства и трех женщин на должности специальных посланников, что практически соответствует общему числу женщин на должностях специальных посланников в Организации Объединенных Наций за последние 70 лет. Однако, за пределами старших эшелонов, темпы достижения прогресса остаются неравномерными.

2. В соответствии с резолюцией 72/147 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 равной представленности мужчин и женщин на всех уровнях системы Организации Объединенных Наций.

3. В основу анализа положены самые последние имеющиеся данные, полученные от 36 структур¹ КСР, и информация двухгодичного обследования гендерной политики и практики², проведенного координаторами по гендерным вопросам и координаторами по вопросам женщин³ на всех уровнях системы Организации Объединенных Наций. Кроме того, в докладе используются обширные

¹ Со времени представления предыдущего доклада (A/72/220 и A/72/220/Corr.1) в состав КСР вошла МОМ, в связи с чем в настоящем докладе приводится информация о 36 структурах.

² Структура «ООН-женщины» раз в два года проводит обследование, посвященное стратегиям и практике обеспечения гендерного равенства. Разработаны два варианта обследования: один для департаментов и управлений Секретариата Организации Объединенных Наций и еще один для структур системы Организации Объединенных Наций, который включает вопросы, касающиеся стратегий конкретных структур. Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления ответил на вопросы политики от имени всего Секретариата Организации Объединенных Наций. В общей сложности 40 организаций приняли участие в обследовании 2019 года, и представленная ими информация отражена в настоящем докладе.

³ В Секретариате Организации Объединенных Наций используется термин «координаторы по вопросам женщин» в соответствии с указаниями Генерального секретаря относительно деятельности координаторов по вопросам женщин в департаментах Секретариата (ST/SGB/2008/12). В остальной части системы Организации Объединенных Наций используется термин «координаторы по гендерным вопросам». Эти два термина являются синонимами.

материалы Структуры «ООН-женщины», которая в соответствии со своим мандатом осуществляет руководство деятельностью и координацию усилий 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»⁴.

А. Пекинская декларация и Платформа действий и другие межправительственные основы

4. В 1995 году в Пекинской декларации и платформе действий была поставлена цель обеспечить равную представленность женщин и мужчин на должностях сотрудников категории специалистов и выше. В пункте 193(с) указывается, что «Организации Объединенных Наций требуется обеспечить дальнейший сбор и распространение количественных и качественных данных об участии мужчин и женщин в принятии решений и анализ их дифференцированного воздействия на этот процесс и контроль за ходом достижения поставленной Генеральным секретарем цели, предусматривающей, чтобы к 2000 году женщины занимали 50 процентов управленческих и руководящих должностей».

5. Организация Объединенных Наций продолжает стремиться к достижению этой цели, которая была подтверждена в ряде резолюций Генеральной Ассамблеи. Следует отметить, что в своей резолюции 25/2715 (XXV), принятой еще в 1970 году, Ассамблея призвала к увеличению представленности женщин на более высоких постах. Приближающаяся двадцать пятая годовщина принятия Платформы действий служит напоминанием о том, что достижение цели равного соотношения мужчин и женщин является уже давно назревшей задачей и что необходимо ускоренными темпами добиваться прогресса в ее решении. По случаю празднования двадцать пятой годовщины принятия Пекинской декларации и Платформы действий будут рассмотрены актуальные проблемы, оказывающие влияние на их осуществление, достижение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин, а также выявлены области, в которых их осуществление может быть ускорено в целях содействия реализации Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года.

В. Общесистемная стратегия по достижению гендерного паритета Генерального секретаря

6. После вступления в должность я в первоочередном порядке создал целевую группу, возглавляемую моей канцелярией, которой было поручено проведение широких консультаций, обеспечивших информационную основу для разработки моей общесистемной стратегии по достижению гендерного паритета. В стратегии рассматриваются задачи, вопросы руководства и подотчетности, временные специальные меры и конкретные проблемы на местах. После начала ее реализации все структуры Организации Объединенных Наций приступили к разработке планов осуществления или представили уже готовые планы решения стоящих перед ними задач и выполнения в полном объеме рекомендаций, содержащихся в этой стратегии.

⁴ См. www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/women-in-the-united-nations/reports-and-monitoring.

7. Обеспечение паритета было также включено в качестве одного из ключевых элементов моей всеобъемлющей программы реформирования, и стратегия тем самым способствовала достижению и других целей, таких как повышение уровня транспарентности. Текущие данные по вопросам гендерного равенства размещаются на публичном веб-сайте Секретариата Организации Объединенных Наций и позволяют проследить достигнутый прогресс⁵.

8. В целях укрепления подотчетности я включил цель достижения гендерного паритета в договоры старших руководителей и письменно подтвердил всем руководителям старшего звена, что административная инструкция о временных специальных мерах, призванных содействовать набору и отбору кандидатов из числа женщин, сохраняет свою актуальность, и представил разъяснения относительно процедур контроля и обеспечения соблюдения содержащихся в ней требований (ST/AI/1999/9).

9. В ответ на стратегию более 200 координаторов по гендерным вопросам и экспертов по вопросам людских ресурсов в рамках всей системы предприняли активные и скоординированные усилия в целях разработки и повышения эффективности планов осуществления соответствующих структур Организации Объединенных Наций.

10. В то время как вышеуказанные достижения возымели определенное воздействие, прогресс на местах, и, в частности, в миротворческих операциях, был медленным. В учетом этого и того факта, что в настоящее время почти половина персонала Секретариата Организации Объединенных Наций работает в полевых операциях, где задачу достижения гендерного равенства приходится решать в крайне сложных условиях, я учредил на самом высоком уровне рабочую группу для разработки чрезвычайных мер по достижению гендерного равенства в миротворческих операциях. Эта группа продолжает свою работу и занимается решением конкретных проблем, возникающих в связи с составлением реестров, сокращением штатов, наймом и удержанием персонала и условиями работы в миссиях.

11. Общесистемная стратегия по достижению гендерного паритета содержит более пятидесяти конкретных рекомендаций, которыми система Организации Объединенных Наций должна руководствоваться в процессе реализации этой цели. Одна рекомендация была выполнена в марте 2019 года, когда было объявлено о публикации⁶ “Enabling Environment Guidelines for the United Nations System” («Руководящих принципов по созданию благоприятных условий в системе Организации Объединенных Наций»)⁷. В этих руководящих принципах предлагаются меры и приводятся примеры передовой практики для всех сотрудников в отношении гибкого графика работы, стратегий, учитывающих интересы семьи, стандартов поведения, осуществления, набора персонала и управления кадровым потенциалом.

⁵ www.un.org/gender/.

⁶ См. <http://webtv.un.org/en/ga/watch/new-enabling-environment-guidelines-launched-to-support-the-un-secretary-general%E2%80%99s-system-wide-strategy-on-gender-parity/6008913591001/?term=&lan=english>.

⁷ См. также “Supplementary guidance on the Enabling Environment Guidelines for the United Nations System in support of the Secretary-General’s System-wide Strategy on Gender Parity”, available at <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/02/supplementary-guidance-on-the-enabling-environment-guidelines-for-the-united-nations-system>.

II. Представленность женщин в системе Организации Объединенных Наций

A. Представленность в разбивке по классам должностей

Таблица 1

Соотношение в системе Организации Объединенных Наций мужчин и женщин, имеющих постоянные, непрерывные или срочные контракты, во всех местах службы в разбивке по классам должностей по состоянию на 31 декабря 2016 года и 31 декабря 2017 года

	31 декабря 2016 года			31 декабря 2017 года			Разница (Доля женщин в процентах от общего числа), 2016–2017 гг.	Разница (Доля женщин в процентах от общего числа), 2015–2017 гг.
	Мужчины	Женщины	Женщины (% от общего числа)	Мужчины	Женщины	Женщины (% от общего числа)		
ЗГС	104	36	25,7	84	43	33,9	8,1	–
ПГС	114	40	26,0	96	48	33,3	7,4	–
Итого	218	76	25,9	180	91	33,6	7,7	6,8
Д-2	349	168	32,5	393	204	34,2	1,7	3,4
Д-1	1 226	630	33,9	1 254	685	35,3	1,4	1,8
Итого	1 575	798	33,6	1 647	889	35,1	1,4	2,3
С-7	1	1	50,0	1	1	50,0	0,0	–
С-6	128	55	30,1	34	16	32,0	1,9	–
С-5	4 142	2 375	36,4	4 040	2 427	37,5	1,1	1,4
С-4	6 490	4 657	41,8	6 399	4 842	43,1	1,3	1,3
С-3	5 642	4 770	45,8	5 432	4 791	46,9	1,1	1,4
С-2	1 621	2 176	57,3	1 565	2 129	57,6	0,3	0,1
С-1	67	111	62,4	83	140	62,8	0,4	1,9
Итого	18 091	14 145	43,9	17 554	14 346	45,0	1,1	1,4
НСС-Е	1	1	50,0	1	1	50,0	0,0	0,0
НСС-Д	207	161	43,8	200	172	46,2	2,5	2,6
НСС-С	1 871	1 484	44,2	1 868	1 523	44,9	0,7	0,1
ТСС-В	3 129	2 216	41,5	3 111	2 284	42,3	0,9	0,2
НСС-А	1 845	1 463	44,2	1 655	1 393	45,7	1,5	(0,9)
Итого	7 053	5 325	43,0	6 835	5 373	44,0	1,0	0,0
ПС-7	27	0	0,0	23	1	4,2	4,2	4,2
ПС-6	329	77	19,0	335	77	18,7	(0,3)	0,3
ПС-5	1 135	467	29,2	1 115	460	29,2	0,0	(0,6)
ПС-4	1 335	504	27,4	1 145	433	27,4	0,0	(0,3)
ПС-3	29	12	29,3	24	8	25,0	(4,3)	(6,6)
Итого	2 855	1 060	27,1	2 642	979	27,0	(0,0)	(0,5)

	31 декабря 2016 года			31 декабря 2017 года			Разница (Доля женщин в процентах от общего числа), 2016–2017 гг.	Разница (Доля женщин в процентах от общего числа), 2015–2017 гг.
	Мужчины	Женщины	Женщины (% от общего числа)	Мужчины	Женщины	Женщины (% от общего числа)		
ОО-7	1 758	2 406	57,8	1 695	2 420	58,8	1,0	(0,4)
ОО-6	5 285	7 258	57,9	5 099	7 230	58,6	0,8	(2,9)
ОО-5	5 849	8 025	57,8	5 852	7 800	57,1	(0,7)	(3,2)
ОО-4	6 328	4 345	40,7	5 813	3 802	39,5	(1,2)	(2,5)
ОО-3	5 292	1 155	17,9	4 361	939	17,7	(0,2)	1,9
ОО-2	5 831	297	4,8	5 232	254	4,6	(0,2)	(0,3)
ОО-1	303	137	31,1	215	59	21,5	(9,6)	(3,9)
Итого	30 646	23 623	43,5	28 267	22 504	44,3	0,8	(1,7)
Всего	60 438	45 027	42,7	57 125	44 182	43,6	0,9	0,0

Сокращения: ЗГС — заместитель Генерального секретаря; ЗГС — заместитель Генерального секретаря; ПГС — помощник Генерального секретаря; Д — директор; С — специалист; НСС — национальный сотрудник-специалист; ПС — полевая служба; ОО — Категория общего обслуживания. В документе [A/72/220](#) и Согг.1 не были представлены дезагрегированные данные по должностям на уровне ЗГС, ПГС, С-7 и С-6.

12. В соответствии с резолюцией [72/147](#) Генеральной Ассамблеи в настоящем докладе используются данные, ежегодно представляемые структурами в КСР. Самые последние имеющиеся данные охватывают период с 1 января 2016 года по 31 декабря 2017 года. По возможности приводятся свежие обновления и предпринимаются усилия по сбору сопоставимых данных в режиме реального времени.

13. По состоянию на 31 декабря 2017 года представленность женщин в системе Организации Объединенных Наций на должностях категории специалистов и выше составляла 44,2 процента по сравнению с 42,8 процента по состоянию на 31 декабря 2015 года.

14. За исключением должностей национальных сотрудников-специалистов и класса С-7, в каждом из которых всего два сотрудника, только на должностях классов О-5, О-6, О-7, С-1, С-1 и С-2 доля женщин составляла 50 и более процентов. При этом ни в одной из категорий персонала число женщины не превышает 45 процентов от общего числа должностей.

15. В течение отчетного периода показатель общей представленности женщин оставался в отрицательной корреляции к их стажу работы. Однако значительные результаты, полученные недавно на уровне заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря, способствуют преодолению этого разрыва, и по состоянию на 2019 год показатель общей представленности женщин на этих должностях превышает поставленную цель, предусматривающую достижение паритета к 2021 году⁸. В период 2016–2017 годов доля женщин на неквалифицированных должностях⁹ увеличилась с 25,9 процента до

⁸ См. www.un.org/sg/en/global-leadership/home.

⁹ Категория «неклассифицированные должности» охватывает все классы должностей выше Д-2, включая должности помощника Генерального секретаря, Генерального директора, заместителя Генерального директора, помощника Генерального директора, заместителя Генерального секретаря и Генерального секретаря.

33,6 процента. Особо следует отметить, что в течение двух предыдущих лет наблюдалось снижение этого показателя, и полученный результат отражает приоритетное внимание, которое уделялось ускорению прогресса в деле достижения гендерного паритета.

16. Со времени представления предыдущего доклада представленность женщин в категории директоров возросла на 2,3 процентных пункта и в категории специалистов - на 1,4 процентных пункта. Представленность среди национальных сотрудников-специалистов не изменилась и составила 44 процента. Представленность в категориях общего обслуживания и полевой службы сократилась на 1,7 и 0,5 процентного пункта, соответственно. Женщины по-прежнему меньше всего представлены в категории полевой службы (27 процентов).

В. Тенденции¹⁰

Таблица 2

Соотношение в системе Организации Объединенных Наций мужчин и женщин категории специалистов и выше (от С-1 до неклассифицированных должностей) за период 2007-2017 годов

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

¹⁰ Данные за период с 2007 по 2014 год взяты из ежегодных отчетов по кадровой статистике КСР системы Организации Объединенных Наций (www.unsceb.org/content/un-system-human-resources-statistics-reports) и охватывают сотрудников, работающих по годичным и более длительным контрактам. Данные за 2014 год и далее отражают число сотрудников, работающих по постоянным/непрерывным/срочным контрактам.

17. Начиная с 2016 года, наблюдается увеличение представленности женщин на всех уровнях. Хотя в большинстве категорий этот рост был незначительным, в совокупности с другими положительными результатами в период 2016–2017 годов был получен общий ежегодный прирост на 1,1 процентных пункта. Последний раз такое увеличение было зарегистрировано в период 2008–2009 годов. Для сравнения, в период с 2015 по 2016 год прирост составил 0,3 процентных пункта.

18. В результате столь значительного роста показателя представленности женщин на неклассифицированных должностях в период 2016–2017 годов, удалось преодолеть наблюдавшуюся с 2010 года тенденцию, когда этот показатель оставался неизменным или даже ухудшался, и получить самый высокий на сегодняшний день уровень представленности женщин, который почти на 10 процентных пунктов превышает показатель 2007 года. Без этого недавнего роста в категории неклассифицированных должностей за период 2007–2017 годов не было достигнуто практически никакого прогресса.

19. В результате этого последнего увеличения показатель среднегодового прироста по неклассифицированным должностям также вырос с 0,1 процента до 0,9 процента. В период 2007–2017 годов среднегодовой прирост составлял от 0,3 до 1,1 процентного пункта на каждом уровне и 0,6 процента в целом по должностям категории специалистов и выше.

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 разбивке по месту службы по состоянию на 31 декабря 2017 года

Уровень	Центральные учреждения			Прочие места службы			Всего		
	Мужчины	Женщины	Женщины (%)	Мужчины	Женщины	Женщины (%)	Мужчины	Женщины	Женщины (%)
ЗГС	61	34	35,8	23	9	28,1	84	43	33,9
ПГС	63	31	33,0	33	17	34,0	96	48	33,3
Итого	124	65	34,4	56	26	31,7	180	91	33,6
Д-2	246	139	36,1	147	65	30,7	393	204	34,2
Д-1	624	345	35,6	630	340	35,1	1254	685	35,3
Итого	870	484	35,7	777	405	34,3	1 647	889	35,1
С-7	0	1	100,0	1	0	0,0	1	1	50,0
С-6	11	6	35,3	23	10	30,3	34	16	32,0
С-5	2 046	1 321	39,2	1 994	1 106	35,7	4 040	2 427	37,5
С-4	2 920	2 668	47,7	3 479	2 174	38,5	6 399	4 842	43,1
С-3	2 176	2 563	54,1	3 256	2 228	40,6	5 432	4 791	46,9

Уровень	Центральные учреждения			Прочие места службы			Всего		
	Мужчины	Женщины	Женщины (%)	Мужчины	Женщины	Женщины (%)	Мужчины	Женщины	Женщины (%)
C-2	741	1 203	61,9	824	926	52,9	1 565	2 129	57,6
C-1	49	97	66,4	34	43	55,8	83	140	62,8
Итого	7 943	7 859	49,7	9 611	6 487	40,3	17 554	14 346	45,0
Всего	8 937	8 408	48,5	10 444	6 918	39,8	19 381	15 326	44,2

20. Темпы прогресса в достижении гендерного паритета в местах службы вне расположения штаб-квартир на должностях категории специалистов и выше продолжали отставать от показателей штаб-квартир, и в 2017 году разрыв составил 8,7 процентных пункта. Женщины были шире представлены в местах службы вне расположения штаб-квартир по сравнению со штаб-квартирами только на должности помощника Генерального секретаря. Наибольший разрыв наблюдался на уровне C-3, где представленность женщин в штаб-квартирах была на 13,5 процентных пункта выше, чем за пределами штаб-квартир.

21. Из числа опрошенных структур, имеющих отделения на местах, 30 процентов в своих планах осуществления мер по обеспечению гендерного паритета, разработанных в соответствии с этой стратегией, учитывали конкретные условия на местах. В рамках усилий по увеличению представленности женщин в конкретных полевых миссиях они чаще всего предусматривают в своих планах осуществления информационно-просветительскую деятельность и работу по набору персонала, а также меры, направленные на улучшение условий труда и жизни. Результаты другого анализа показали, что главными препятствиями на пути решения этой задачи являются проблемы, связанные с набором персонала и обеспечением подотчетности.

1. Координаторы-резиденты

Таблица 4

Число координаторов-резидентов всех отделений на местах по всему миру (2016, 2017 и 2018 годы)

Класс	Декабрь 2016 года			Декабрь 2017 года			Декабрь 2018 года		
	Мужчины	Женщины	Женщины (%)	Мужчины	Женщины	Женщины (%)	Мужчины	Женщины	Женщины (%)
ПГС	11	2	15,4	9	5	36,0	9	6	40,0
Д-2	23	11	32,4	20	13	39,0	18	13	41,9
Д-1	35	39	52,7	36	36	50,0	34	43	55,8
Всего	69	52	43,0	65	54	45,4	61	62	50,4

Источник: Управление Организации Объединенных Наций по координации деятельности в целях развития.

22. 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 впервые в истории Организации Объединенных Наций представленность женщин на должностях координаторов-резидентов достигла гендерного паритета. В то время как большинство женщин на должностях координаторов-резидентов занимают должности уровня Д-1, благодаря достигнутому с 2016 года результатам улучшилась их представленность на должностях уровня Д-2 и помощника Генерального секретаря. В целях закрепления достигнутых успехов основные усилия были сосредоточены на обеспечении гендерного паритета в структуре кадрового резерва и реестрах кандидатов, в первую очередь за счет кандидатов-женщин, особенно из стран Глобального Юга.

2. Мобильность персонала

23. Характер работы в Организации Объединенных Наций часто требует осуществления ротации сотрудников между местами службы и мобильности персонала для выполнения ими своих мандатов. Однако сложившиеся гендерные стереотипы, например, представления о ролях при выполнении семейных обязанностей или соображения безопасности, могут создавать трудности для сотрудников в плане мобильности и ставить их в невыгодное положение, когда речь заходит о продвижении по службе. В целях поощрения инклюзивной мобильности необходимо принять меры по совершенствованию инфраструктуры, осуществлению реклассификации мест службы, предоставлении более полной информации и поддержки при приеме на работу, созданию стимулов для перераспределения семейных обязанностей, в том числе, посредством предоставления родительского отпуска, и расширению возможностей и сетей для трудоустройства супругов.

D. Представленность в разбивке по структурам

Таблица 5

Доля женщин на должностях категории специалистов и выше, работавших по постоянным, непрерывным или срочным контрактам, в разбивке по структурам по состоянию на 31 декабря 2017 года (в процентах)

<i>Доля женщин (в процентах)</i>	<i>Число структур</i>	<i>Структуры (доля женщин в процентах)</i>
≥ 50 процентов	7	Структура «ООН-женщины» (80,2), МС (55,9), КПСООН (55,0), ЮНВТО (52,3), ЮНЕСКО (51,2), ЮНФПА (50,9), ЮНИСЕФ (50,3)
40–49 процентов	18	ЮНЭЙДС (49,9), ПАОЗ (49,2), БАПОР (47,0), МФСР (46,1), МОМ (45,9), ВОИС (45,7), ПРООН (45,4), ВОЗ (45,3), МУЦ-МОТ (45,2), УВКБ (45,2), МОТ (44,5), Секретариат ООН (42,7), ВПП (42,6), ОПФПООН (42,5), ИМО (42,4), ФАО (42,2), РКООНИК (40,8), ЦМТ (40,5)

Доля женщин (в процентах)	Число структур	Структуры (доля женщин в процентах)
< 40 процентов	11	ВМО (38,3), МСЭ (37,9), КМГС (37,5), УООН (37,1), ЮНИТАР (36,1), ЮНОПС (34,5), ЮНИДО (33,5), МАГАТЭ (29,6), ВПС (27,4), ИКАО (29,8), МВЦООН (18,6)

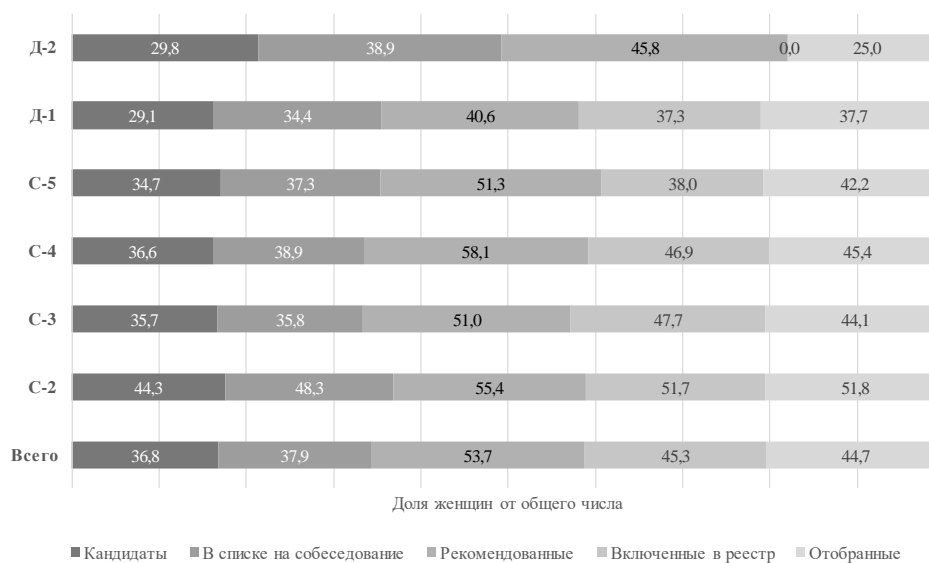
24. В 18 структурах общая представленность женщин составляла от 40 до 49 процентов, в то время как в 11 структурах — по сравнению с 13 структурами в предыдущем докладе — эта цифра была ниже 40 процентов. Увеличение показателей было достигнуто в таких организациях, как ФАО, ЦМТ и Секретариат Рамочной конвенции Организации Объединенных Наций об изменении климата. Структуры с наименьшей представленностью женщин имеют мандаты преимущественно в технических областях, что свидетельствует о сохраняющейся профессиональной сегрегации в системе Организации Объединенных Наций.

III. Карьерный цикл: представленность женщин на должностях категории специалистов и выше при отборе, назначении, продвижении по службе и увольнении сотрудников за период с 1 января 2016 года по 31 декабря 2017 года

A. Отбор кадров

Диаграмма 1

Доля женщин на каждом этапе процесса отбора персонала в системе Организации Объединенных Наций с разбивкой по классам должностей на период с 1 января 2016 года по 31 декабря 2017 года (в процентах)¹¹



¹¹ Данные об отборе персонала не были представлены ФАО, КМГС, ИМО, МОМ, МУЦ-МОТ, МВЦООН, ЮНИСЕФ, ЮНИТАР, ОПФПООН, БАПОР и ЮНВТО.

1. Адресные меры в целях привлечения кандидатов-женщин

25. Женщины составляют 36,8 процента кандидатов на должностях категории специалистов и выше, что свидетельствует о необходимости активизации информационной работы в целях привлечения большего числа кандидатов-женщин. Хотя женщины составляют незначительную долю всех претендентов, они составляют значительную часть заявителей в исходном списке, и еще большее число среди рекомендованных кандидатов. Увеличение доли женщин в ходе осуществления процесса отбора свидетельствует о том, что они образуют более сильный кадровый резерв по сравнению с кандидатами-мужчинами. Это подтверждается результатами исследований, которые свидетельствуют о том, что женщины, как правило, не подают заявление о приеме на работу, если они не удовлетворяют всем или большинству квалификационных требований¹². Несмотря на эту тенденцию, в течение отчетного периода женщины в конечном счете составили менее половины всех отобранных кандидатов и меньшую долю среди кандидатов на должности уровня Д-2.

26. В целях привлечения большего числа женщин разработаны такие учитывающие гендерные аспекты языковые инструменты, как GenderTerm¹³, лексикон Структуры «ООН-женщины» с возможностью поиска на английском, испанском и французском языках и Руководство Секретариата Организации Объединенных Наций по учету гендерной специфики в устной и письменной речи на всех шести официальных языках Организации Объединенных Наций¹⁴. МОТ и ЮНОПС исключили из описания должностей все вопросы, касающиеся информации о ранее получаемой заработной плате, числе иждивенцев и семейном положении.

2. Временные специальные меры

27. Обеспечить гендерный паритет в установленные сроки вряд ли будет возможно, если не будут приняты временные специальные меры по устранению препятствий и не будет обеспечен доступ к потенциальным кадрам. Последняя административная инструкция о специальных мерах по достижению гендерного равенства (ST/AI/1999/9) предусматривает, что вакансии сотрудников категории специалистов и выше на тех должностях, где гендерный паритет не обеспечен, «заполняются при наличии одной или нескольких женщин-кандидатов одним из этих кандидатов», когда кандидаты-женщины имеют «квалификацию по существу равную квалификации или превосходящую квалификацию участвующих в конкурсном отборе кандидатов-мужчин».

28. В 2019 году Генеральный секретарь направил всем членам Группы старших руководителей меморандум, в котором подтвердил, что административная инструкция ST/AI/1999/9 сохраняет актуальность и вновь указал, что руководители несут ответственность за ее осуществление. Когда квалификация одной или нескольких кандидатов-женщин соответствует требованиям, предъявляемым к вакантной должности, а структура рекомендует кандидата-мужчину, в Канцелярию Генерального секретаря должны быть представлены письменный анализ и документация с обоснованием принятого решения. Кроме того, руководители

¹² “Why Women Don’t Apply for Jobs Unless They’re 100% Qualified.” Harvard Business Review (2014). См. <https://hbr.org/2014/08/why-women-dont-apply-for-jobs-unless-theyre-100-qualified>.

¹³ GenderTerm: <http://www.unwomen.org/en/digital-library/genderterm>.

¹⁴ Руководство по учету гендерной специфики в устной и письменной речи: <https://www.un.org/ru/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>.

структур несут главную ответственность за осуществление специальных мер и должны представлять доклады о достигнутом прогрессе.

29. В общей сложности 57 процентов опрошенных структур сообщили о наличии специальных мер по достижению гендерного паритета. Примером таких мер, заимствованным из аналитического доклада УВКБ, может служить практика, предусматривающая до достижения паритета в соответствующем классе должностей при наличии двух или более полностью соответствующих требованиям должности кандидатов, назначение кандидата-женщины. В то время как по имеющейся информации в большинстве структур разработаны соответствующие стратегии, более трети опрошенных учреждений сообщили, что отсутствие специальных мер является одним из трех главных препятствий на пути достижения гендерного паритета на должностях класса С-4 и выше. В числе дополнительных специальных мер можно предусмотреть дополнительное требование о том, чтобы на этапах собеседования и составления короткого списка не менее 50 процентов кандидатов составляли женщины. Так Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану, признавая особые условия в стране, где женщины не имеют равных возможностей доступа к образованию, внесла соответствующие изменения в требования, предъявляемые к должностям национальных сотрудников-специалистов.

3. Борьба с предвзятостью

30. Крайне важно, чтобы группы, рассматривающие заявления, были разнообразными по составу и их члены проходили подготовку по вопросам борьбы с неосознанной предвзятостью. Руководители, занимающиеся набором персонала, должны быть обучены методам преодоления предвзятости в процессе рассмотрения заявлений о приеме на работу, в том числе при составлении должностных описаний и объявлений о вакансиях. Пятьдесят пять процентов опрошенных структур сообщили о том, что они проводят обучение нанимающих персонал руководителей по вопросам преодоления неосознанной предвзятости. В общей сложности 81 процент структур сообщили, что их политика отбора персонала предусматривает гендерное разнообразие в составе групп по проведению собеседований, а 67 процентов организаций требуют гендерного разнообразия в контрольных органах.

В. Назначения

Таблица 6

Соотношение мужчин и женщин, имеющих постоянные, непрерывные или срочные контракты, в разбивке по месту службы по состоянию на 31 декабря 2017 года

Уровень	Центральные учреждения			Прочие места службы			Всего		
	Мужчины	Женщины	Женщины (%)	Мужчины	Женщины	Женщины (%)	Мужчины	Женщины	Женщины (%)
ЗГС	23	26	53,1	9	3	25,0	32	29	47,5
ПГС	14	10	41,7	19	11	36,7	33	21	38,9
Итого	37	36	49,3	28	14	33,3	65	50	43,5

Уровень	Центральные учреждения			Прочие места службы			Всего		
	Мужчины	Женщины	Женщины (%)	Мужчины	Женщины	Женщины (%)	Мужчины	Женщины	Женщины (%)
Д-2	58	39	40,2	50	11	18,0	108	50	31,6
Д-1	121	82	40,4	119	92	43,6	240	174	42,0
Итого	179	121	40,3	169	103	37,9	348	224	39,2
С-7	1	1	50,0	1	0	0,0	2	1	33,3
С-6	7	4	36,4	13	3	18,8	20	7	25,9
С-5	363	255	41,3	419	261	38,4	782	516	39,8
С-4	625	549	46,8	844	574	40,5	1 469	1 123	43,3
С-3	507	612	54,7	875	724	45,3	1 382	1 336	49,2
С-2	286	502	63,7	348	419	54,6	634	921	59,2
С-1	35	83	70,3	12	20	62,5	47	103	68,7
Итого	1 824	2 006	52,4	2 512	2 001	44,3	4 336	4 007	48,0
Всего	2 040	2 163	51,5	2 709	2 118	43,9	4 749	4 281	47,4

31. По сравнению с предыдущими отчетными периодами зарегистрирован общий рост показателя доли женщин, назначенных на должности категории специалистов и выше, который увеличился с 45,7 процента до 47,4 процента. На уровне заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря были также достигнуты значительные успехи, и в течение отчетного периода женщины впервые составили большинство среди лиц, назначенных на должности заместителя Генерального секретаря в местах расположения штаб-квартир. Однако на долю женщин приходится лишь треть назначений в категории неклассифицированных должностей за пределами штаб-квартир.

32. Как и в предыдущем отчетном периоде 25 структур указали, что среди новых назначений как минимум 40 процентов составили женщины. Из 11 структур, где доля женщин менее 40 процентов, 8¹⁵ относятся к числу подразделений с наименьшей представленностью женщин. Такое положение может сохраниться без более эффективного использования возможностей, появившихся в результате новых назначений в таких областях, как расширение информационной работы, преодоление предвзятости при отборе, достижение целевых показателей и обеспечение подотчетности руководителей за принимаемые кадровые решения.

33. Ряд подразделений, таких как Структура «ООН-женщины» и ПРООН, создали информационные панели данных о людских ресурсах для внутреннего пользования. ВПП разработала целевые показатели для назначения международных и национальных сотрудников и создала информационную панель гендерной информации, отражающую не только анкетные сведения, но и гендерные данные в разбивке по классам должностей, что позволяет принимать обоснованные кадровые решения и помогает страновым директорам в достижении целевых показателей гендерного равенства путем выявления заслуживающих внимания вопросов.

¹⁵ КМГС, ИКАО, МАГАТЭ, МВЦООН, ЮНИДО, ЮНИТАР, ЮНОПС и ВПС.

С. Продвижения по службе¹⁶

Таблица 7

Соотношение мужчин и женщин, имеющих постоянные, непрерывные или срочные контракты, в разбивке по месту службы (с 1 января 2016 года по 31 декабря 2017 года)

Уровень	Центральные учреждения			Прочие места службы			Всего		
	Мужчины	Женщины	Женщины (%)	Мужчины	Женщины	Женщины (%)	Мужчины	Женщины	Женщины (%)
Д-2	26	13	33,3	16	6	27,3	42	19	31,1
Д-1	56	36	39,1	48	52	52,0	104	88	45,8
Итого	82	49	37,4	64	58	47,5	146	107	42,3
С-6	1	2	66,7	7	1	12,5	8	3	27,3
С-5	137	116	45,8	161	108	40,1	298	224	42,9
С-4	214	242	53,1	231	189	45,0	445	431	49,2
С-3	108	166	60,6	152	122	44,5	260	288	52,6
С-2	27	65	70,7	27	24	47,1	54	89	62,2
С-1	1	10	90,9	1	2	66,7	2	12	85,7
Итого	488	601	55,2	579	446	43,5	1 067	1 047	49,5
Всего	570	650	53,3	643	504	43,9	1 213	1 154	48,8

34. Как и в предыдущий отчетный период, продвижения по службе на должностях в классах от С-1 до С-4 по-прежнему осуществлялись на уровне, близком к гендерному паритету или превышающем его. Однако в основном это было обусловлено более высокой долей сотрудников в местах расположения штаб-квартир, которая превышала долю сотрудников всех уровней за пределами штаб-квартир, в среднем более чем на 10 процентных пунктов. Единственным исключением является должность уровня Д-1, где карьерный рост женщин на должностях вне мест расположения штаб-квартир (52 процента), значительно превышает карьерный рост женщин по сравнению со штаб-квартирами (39,1 процента). Хотя требуются дополнительные усилия для дальнейшего прогресса, в местах службы за пределами штаб-квартир ситуация в целом заметно улучшилась, демонстрируя рост на 7,1 процентного пункта по сравнению с предыдущим отчетным периодом, когда на женщин приходилось 36,8 процента всех продвижений по службе на должностях категории специалистов и выше.

¹⁶ Продвижения по службе означают повышение класса должности в течение отчетного периода по сравнению с классами сотрудников по состоянию на 31 декабря 2015 года. МОМ не включена в раздел «Продвижение по службе», поскольку данные были представлены только по состоянию на 31 декабря 2017 года. В течение отчетного периода продвижений по службе до уровня С-7 отмечено не было.

35. На долю женщин приходилось по меньшей мере 40 процентов продвижений по службе на должностях категории специалистов и выше в 27 структурах и более 50 процентов в 13 структурах. Из девяти структур с наименьшей долей продвижений по службе четыре относятся к числу структур с наименьшей представленностью женщин¹⁷.

1. Движение персонала

36. Некоторые правила и положения о персонале ограничивают передвижение персонала между классами должностей и категориями персонала, например, запрещают сотрудникам подавать заявления на должность более чем на один класс выше занимаемого поста, сотрудникам категории общего обслуживания претендовать на должности категории специалистов или устанавливают обязательный перерыв в службе. Эти требования ограничивают кадровый резерв и профессиональную мобильность и тем самым препятствуют формированию сбалансированного в гендерном отношении реестра кандидатов.

37. Общесистемная стратегия по достижению гендерного паритета предусматривает предоставление кандидатам системы Организации Объединенных Наций возможности подавать заявления на должности, если они отвечают всем требованиям. Так обстоит дело в ФАО, где для предоставления права на участие в отборе к кандидату не предъявляется никаких других требований, кроме соблюдения минимальных критериев, что, по мнению этой организации, способствует повышению по службе с учетом заслуг.

38. В сентябре 2018 года Программа добровольцев Организации Объединенных Наций и Секретариат Организации Объединенных Наций подписали меморандум о взаимопонимании в целях стандартизации и упрощения процесса найма добровольцев в Секретариат путем снятия всех ограничений в отношении права на поступление на работу в Секретариат.

2. Развитие карьеры

39. Пятьдесят пять процентов опрошенных структур указали на наличие ограниченных возможностей развития карьеры у сотрудников среднего звена в качестве одного из трех главных препятствий на пути к достижению гендерного паритета на должностях класса С-4 и выше. Программы подготовки руководящих кадров не только способствуют преодолению предвзятости в процессе найма и отбора, но и содействуют продвижению сотрудников на руководящие должности. Их можно также использовать для охвата недопредставленных групп. Шестьдесят пять процентов опрошенных учреждений сообщили, что они регулярно организуют такую подготовку, а 45 процентов структур проводят ее специально для женщин. Сорок три процента структур сообщили о том, что предлагают сотрудникам обучение по программам наставничества. Важно отметить, что для создания широких сетей необходимы наставники как из числа мужчин, так и женщин. В то время как профессиональная подготовка является полезным инструментом для оказания конкретной поддержки, она должна осуществляться параллельно со специальными мерами по устранению предвзятости и других системных препятствий, с которыми сталкиваются женщины в процессе развития карьеры.

¹⁷ ИКАО, МВЦООН, ЮНИДО и ЮНОПС.

40. Примером межучрежденческой инициативы, направленной на развитие лидерских качеств женщин-руководителей среднего звена с высоким потенциалом, является программа EMERGE для молодых женщин-руководителей, разработанная совместно 11 учреждениями Организации Объединенных Наций¹⁸. Резерв кандидатов из числа женщин старшего руководящего звена призван обеспечить большее число женщин в составе миротворческих операций путем формирования пула кандидатов-женщин, готовых к развертыванию на должности уровня Д-1 и Д-2 в составе миротворческих операций Организации Объединенных Наций.

D. Увольнения¹⁹

Таблица 8

Распределение причин увольнения в разбивке по признаку пола сотрудников категории специалистов и выше, имеющих постоянные, непрерывные или срочные контракты (по состоянию на 31 декабря 2017 года)

Причина увольнения	Мужчины (всего)	Женщины (всего)	Доля женщин (в процентах)	Причина в процентах от общего числа увольнений (мужчины)	Причина в процентах от общего числа увольнений (женщины)
Самовольное прекращение службы	3	0	0,0	0,1	0,0
Упразднение должности	34	17	33,3	1,6	1,0
Увольнение на взаимоприемлемых условиях	109	86	44,1	5,0	4,8
Истечение срока службы	872	774	47,0	40,1	43,6
Смерть	22	6	21,4	1,0	0,3
Увольнение за нарушение	5	1	16,7	0,2	0,1
В интересах организации	19	11	36,7	0,9	0,6
Межучрежденческие прикомандирования	30	26	46,4	1,4	1,5
Межучрежденческие переводы	123	106	46,3	5,7	6,0
Заявление об отставке	452	484	51,7	20,8	27,3
Выход на пенсию (досрочный и обязательный)	485	250	34,0	22,3	14,1
Увольнение без предупреждения	4	0	0,0	0,2	0,0
Увольнение по медицинским соображениям	11	12	52,2	0,5	0,7
Увольнение за неудовлетворительную работу	4	2	33,3	0,2	0,1
Всего	2 173	1 775	45,0	100,0	100,0

¹⁸ МОТ, МСЭ, УКГВ, УВКПЧ, ЮНЭЙДС, УВКБ, ЮНИСЕФ, ЮНОГ, КПСООН, ВОЗ и ВОИС. См. <https://learning.unog.ch/node/9019>.

¹⁹ Данные об увольнениях не были представлены ФАО, КМГС, ИМО, МОМ, МУЦ-МОТ, ПАОЗ, МВЦООН, ЮНИТАР, ОПФПООН, ЮНВТО и ВМО.

41. Следующие три причины увольнения были названы 85 процентами сотрудниками-женщинами и 83 процентами сотрудниками-мужчинами:

а) **истечение срока службы.** Это наиболее распространенная причина увольнения женщин и мужчин, однако на ее долю приходилось 43,6 процента случаев увольнения женщин по сравнению с 40,1 процента случаев увольнения мужчин, что свидетельствует о более высокой вероятности того, что женщинами не доработают до конца своих контрактов;

б) **выход на пенсию.** Эта причина составляет только 14,1 процента случаев увольнения женщин по сравнению с 22,3 процента случаев увольнения мужчин, что указывает на то, что мужчины чаще, чем женщины, завершают свою карьеру в Организации Объединенных Наций;

с) **заявление об отставке.** На долю женщин приходилось больше увольнений по этой причине — 27,3 процента — по сравнению с 20,8 процента у мужчин. Несмотря на более низкую представленность женщин на должностях категории специалистов и выше, в течение этого периода на них приходилось 51,7 процента всех увольнений.

Анкетирование при увольнении

42. Общесистемная стратегия по достижению гендерного паритета предусматривает обязательное и регулярное проведение анкетирования при увольнении и опросов всего персонала с целью выяснения степени удовлетворенности своей трудовой деятельностью.

43. В то время как 71 процент опрошенных структур подтвердили, что они проводят анкетирование при увольнении, лишь 20 процентов опрошенных структур сообщили, что оно является обязательным. Кроме того, 43 процента этих структур сообщили, что анкетирования при увольнении проводились с внештатным персоналом.

IV. Культура организации

A. Гибкий распорядок работы

44. В то время как гибкость на рабочем месте обеспечивает широкие преимущества для отдельных лиц и организаций, она имеет особо важное значение для достижения гендерного паритета, поскольку позволяет женщинам сочетать рабочие и личные обязанности — а на их плечи по-прежнему ложится непропорционально большая доля семейных забот — и поощряет мужчин брать на себя больше ответственности в семейных делах. В последней инструкции о гибком распорядке работы ([ST/SGB/2019/3](#)), опубликованной в апреле 2019 года, говорится, что, в то время как «право на работу в режиме гибкого графика работы не гарантируется, однако такие меры согласуются с усилиями Организации по обеспечению чуткого и инклюзивного подхода и достижению гендерного равенства и поэтому, с учетом соображений служебной необходимости, заслуживают позитивной оценки сотрудников и руководителей в качестве полезного инструмента».

45. Доклад Секретариата Организации Объединенных Наций показал, что чаще всего гибкий распорядок используется применительно к телеработе и что в период 2012–2017 годов эта практика постоянно расширялась²⁰. Из 4123 сотрудников, воспользовавшихся такими возможностями в 2017 году, 58 процентов составляли женщины и 42 процента - мужчины, что свидетельствует о важности гибкого распорядка работы для представителей обоих полов. Меньше всего к гибкому распорядку работы прибегали сотрудники на уровне директоров и выше, а также сотрудники категории полевой службы.

46. Опрошенные учреждения сообщили, что одним из самых серьезных препятствий на пути более широкого использования и признания этого метода работы остаются сомнения руководства в отношении гибкого графика работы. В этой связи учет просьб о переходе на гибкий распорядок работы в системе общеорганизационного планирования ресурсов позволяет осуществлять сбор данных, изучать характер использования и выявлять возможное сопротивление этой практики. МОТ включила в свою систему общеорганизационного планирования ресурсов процедуру утверждения как обычных, так и специальных форм телеработы и регулярно отслеживает получаемые данные.

47. В общей сложности 70 процентов опрошенных структур с полевым персоналом сообщили, что их сотрудники имеют возможность работать по гибкому графику. Вместе с тем некоторые структуры отметили, что эти меры не получают поддержки и поощрения и что их следует лучше адаптировать к реалиям на местах. В 2018 году УВКБ в рамках такой адаптации разработало специальный сжатый график работы для всех мест службы с высокой степенью риска, с тем чтобы смягчить последствия тяжелых условий труда и психологического стресса и обеспечить возможность для воссоединения с членами семьи. Эта схема предусматривает пятидневный отпуск за каждые 10 недель работы, что позволяет смягчить последствия сверхурочной работы в условиях, когда местный персонал, с учетом потребностей операций, работает сверх установленного рабочего графика.

В. Стратегии, учитывающие интересы семьи

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

48. Одним из главных препятствий на пути к гендерному равенству на рабочем месте является неравномерное распределение работы по обеспечению ухода, подкрепляемое гендерным дисбалансом в политике предоставления родительского отпуска. Внедрение единого стандартного шестимесячного нейтрального в гендерном отношении родительского отпуска (отпуск по беременности и родам/отцовству/усыновлению/удочерению/при суррогатном материнстве) является ключевой рекомендацией общесистемной стратегии по достижению гендерного паритета в качестве меры, которая позволит смягчить «наказание за материнство», когда в результате рождения детей перспективы карьерного роста женщин ограничиваются, поможет мужчинам активнее выполнять родительские функции и обеспечит всем возможность гармонично сочетать трудовую деятельность и семейную жизнь.

²⁰ См. “Flexible Working Arrangement (FWAs), 2017 Utilisation Report”, https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/2017%20FWA%20utilisation%20report%20-%20Final_0.pdf.

49. В учреждениях Организации Объединенных Наций применяются различные нормы предоставления родительского отпуска. В целях продления стандартного 16-недельного отпуска по беременности и родам шесть организаций²¹ дополнили его восьминедельным специальным отпуском с сохранением содержания и довели общую продолжительность отпуска до шести месяцев. Кроме того, в ВПП некорморящие родители получили продление отпуска до 10 недель, а в ЮНИСЕФ они имеют право на отпуск продолжительностью 16 недель. В настоящее время УВКБ предусматривает предоставление дополнительного восьминедельного специального отпуска с сохранением содержания в случаях усыновления/удочерения и суррогатного материнства после истечения стандартных 10 недель отпуска. ПРООН предоставляет специальный отпуск с полным сохранением содержания продолжительностью не более двух месяцев в дополнение к отпускам по беременности и родам для сотрудников, работающих в местах службы категорий D и E.

50. Наибольшее разнообразие решений по-прежнему наблюдается в практике предоставления отпусков по усыновлению/удочерению и суррогатному материнству. Согласно полученным в результате опроса данным 95 процентов учреждений предоставляют как минимум восьминедельный отпуск в связи с усыновлением/удочерением. Лишь 38 процентов структур предусматривают как минимум восьминедельный отпуск в случае суррогатного материнства.

51. Помимо родительских обязанностей сотрудники имеют различные потребности с точки зрения обеспечения ухода, в том числе за пожилыми родителями, братьями и сестрами или партнерами и/или членами семьи с ограниченными возможностями, которым дополнительный отпуск и гибкость могут обеспечить ценную поддержку. Двадцать четыре процента опрошенных структур сообщили, что они предлагают дополнительный отпуск или поддержку инвалидам или сотрудникам, имеющим на иждивении инвалидов, в том числе ВПП, которая ежегодно предоставляет сотрудникам пять дней отпуска для удовлетворения особых потребностей детей.

2. Грудное вскармливание/искусственное вскармливание

52. Подобно родительскому отпуску, инклюзивные нормы грудного вскармливания позволяют обеспечивать гармоничное сочетание служебных и семейных обязанностей, реинтеграцию в трудовую жизнь и справедливое распределение родительских функций, что в свою очередь способствует карьерному росту женщин и достижению гендерного равенства. В недавно принятом нормативном документе о грудном вскармливании (ST/SGB/2019/1) предусмотрен ряд улучшений, в том числе предоставление кормящим матерям грудных детей в возрасте до двух лет права на ежедневный перерыв в рабочее время для сцеживания молока и/или кормления грудью своего ребенка и возможности брать на работу своих грудных младенцев и регулярно делать перерывы в течение всего рабочего дня.

53. Большинство структур Организации Объединенных Наций приняли нормативные документы о грудном вскармливании, и более четверти опрошенных учреждений предусматривают дополнительные перерывы в рабочие часы при наличии нескольких младенцев. Тридцать восемь процентов опрошенных структур сообщили, что проводимая ими политика в области грудного вскармливания в равной степени распространяется и на некорморящих грудью родителей,

²¹ ЮНЭЙДС, ЮНЕСКО, ЮНИСЕФ, УВКБ, ВПП и ВОЗ.

практикующих искусственное вскармливание. Менее трети организаций сообщили о том, что во всех рабочих помещениях выделены соответствующие комнаты для грудного вскармливания.

3. Уход за детьми

54. В общей сложности 24 процента структур сообщили о том, что они предлагают своим сотрудникам услуги по уходу за детьми на рабочем месте. Среди них ФАО, МФСР, ВПП и ЮНЕСКО разработали наиболее полные программы как по количеству мест (от 30 до 60 детей), так и по возрасту детей (от трех месяцев до восьми лет).

C. Стандарты поведения

1. Политика в отношении дискриминации, притеснений и злоупотреблений

55. Дискриминация, притеснения и злоупотребления являются структурными проблемами, обусловленными исторически сложившимися несбалансированностью в распределении властных полномочий и злоупотреблением властью, которые могут быть вызваны или усугубляться гендерным неравенством и другими формами дискриминации. Значительный дисбаланс в распределении властных полномочий в трудовых отношениях повышают риск ненадлежащего поведения²². В то же время работа руководителей организации является одним из наиболее эффективных способов изменения культуры организации и смягчения гендерного неравенства²³. Когда в рабочем коллективе работают женщины, особенно на руководящих должностях, распределение власти уже не осуществляется по гендерному признаку. Инклюзивный и разнообразный состав работников в сочетании с недискриминационной культурой организации также имеет ключевое значение для создания рабочих мест, которые расширяют права и возможности женщин и служат примером гендерного равенства.

2. Борьба с сексуальными домогательствами

56. В ноябре 2017 года была создана целевая группа КСР по борьбе с сексуальными домогательствами в организациях системы Организации Объединенных Наций, в состав которой вошли старшие должностные лица из более чем 40 учреждений Организации Объединенных Наций и которая разработала следующие общие инструменты:

а) **Типовая политика системы Организации Объединенных Наций в отношении сексуальных домогательств.** Устанавливает минимальный стандарт, включающий компоненты официальной и неофициальной отчетности, профилактическую деятельность и оказание поддержки пострадавшим лицам, и содержит ссылку на защиту от преследований из мести.

б) **Типовой кодекс поведения для недопущения преследований, включая сексуальные домогательства, на мероприятиях системы Организации Объединенных Наций.** Содержит информацию для внутренней и внешней аудитории о нормах поведения, в том числе о том, как участники могут

²² См. A. Smith (Society for Human Resource Management), “Reduce Summer Interns’ Vulnerability to Harassment”, 26 April 2018.

²³ См. United States of America Equal Employment Opportunity Commission, Performance and Accountability Report: Fiscal Year 2016 (Washington, D.C., 2016).

подать жалобу, если они стали жертвами или свидетелями сексуальных домогательств на мероприятиях, организуемых или проводимых при спонсорской поддержке Организацией Объединенных Наций.

с) **База данных проверки на причастность к сексуальным домогательствам (“ClearCheck”).** Важнейший общесистемный инструмент, позволяющий избегать найма и повторного найма лиц, чьи рабочие отношения системой Организации Объединенных Наций были прекращены на основании подтвержденного факта совершения ими акта сексуального домогательства.

d) **Общее руководство для руководителей по предотвращению сексуальных домогательств и реагированию на них.** Включает контрольный перечень мер, которые необходимо принять, возможные признаки сексуального домогательства, которые следует контролировать, и принципы, которых следует придерживаться при рассмотрении жалобы.

57. В Секретариате Организации Объединенных Наций Генеральный секретарь организовал круглосуточную работу «телефона доверия» (“Speak up”), по которому сотрудники могут в конфиденциальном порядке побеседовать с подготовленными специалистами. Кроме того, введение специальной подготовки по вопросам расследования случаев сексуальных домогательств, разработка протокола с конкретными сроками для оперативного завершения расследований, а также создание уже активно работающей специальной группы в составе шести женщин-следователей позволило повысить качество расследований.

58. Повышение осведомленности и информирование об этих системных проблемах имеет решающее значение для ускорения темпов перемен, как это видно на примере таких глобальных движений, как #MeToo. Недавно принятая МОТ Конвенция 2019 года о насилии и домогательствах (№ 190) находится в русле этой динамики. В общей сложности 95 процентов опрошенных структур сообщили, что сотрудникам или другим соответствующим партнерам были направлены сообщения об абсолютной нетерпимости к сексуальным домогательствам, а 81 процент учреждений указали, что за последние три года были предложены новые программы обучения по проблемам сексуальных домогательств. Кроме того, 81 процент опрошенных структур создали механизмы подотчетности в целях проведения политики абсолютной нетерпимости. К тому же, 57 процентов указали, что статистические данные о проступках доведены до сведения всех сотрудников с помощью сети Интранет, электронных сообщений и на общих собраниях персонала. Ряд структур сообщили о расширении услуг по оказанию психосоциальной помощи жертвам сексуальных домогательств и проведении информационно-просветительских кампаний, таких как инициатива Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве «Скажи нет сексизму».

59. В 2018 году Генеральная Ассамблея приняла резолюцию [73/148](#), озаглавленную «Активизация усилий в целях предотвращения и искоренения всех форм насилия в отношении женщин и девочек: сексуальные домогательства». Это была первая резолюция Ассамблеи о сексуальных домогательствах.

D. Институциональная поддержка достижению гендерного паритета

60. Хотя роль лидера имеет решающее значение для изменения и совершенствования культуры организации, решение этой задачи требует сотрудничества и понимая общей ответственности на всех уровнях. Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве в рамках поддержки работы, связанной с гендерной проблематикой, создало руководящий совет по гендерным вопросам для консультирования руководителей по гендерной тематике. Департамент операций по поддержанию мира и Департамент полевой поддержки в целях контроля за осуществлением целей гендерного равенства и руководства этой работой создали группу борцов за гендерное равенство, в состав которой входят сотрудники всех подразделений и уровней.

61. Привлечение персонала является частью инклюзивного подхода к осуществлению преобразований и планов действий организации, а также к мобилизации институциональной поддержки. В общей сложности 81 процент опрошенных структур проводят общеорганизационные опросы персонала по вопросам культуры организации и обеспечения баланса между работой и личной жизнью. Только одно подразделение сообщило, что проводит ежегодные опросы персонала, 44 процента делают это раз в два года и 28 процентов проводят опросы персонала на спорадической основе. Еще 48 процентов опрошенных структур сообщили о включении консультантов в свои опросы персонала, а 52 процента указали, что их опросы охватывали и стажеров. В общей сложности 81 процент опрошенных структур довели полученные результаты до сведения сотрудников.

1. Координаторы по гендерным вопросам

62. С Секретариате Организации Объединенных Наций сеть из более чем 200 координаторов по гендерным вопросам и координаторов по вопросам женщин играет решающую роль в осуществлении руководства усилиями и обмена знаниями в целях достижения гендерного паритета в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. Координаторы по гендерным вопросам оказывают ценную поддержку руководителям, способствуют преодолению гендерной предвзятости при наборе персонала, выступают за гендерное равенство и политику обеспечения баланса между работой и личной жизнью, а также осуществляют мониторинг и представляют доклады о достигнутом прогрессе.

63. Несмотря на важную роль координаторов по гендерным вопросам и вопреки указаниям, содержащимся в бюллетене Генерального секретаря (ST/SGB/2008/12), в котором говорится, что координаторы должны быть назначены в каждом департаменте, управлении, региональной комиссии и миссии, лишь 60 процентов опрошенных структур сообщили, что такая должность была учреждена во всех управлениях, департаментах и миссиях. Однако позитивным моментом является то, что почти все структуры сообщили о том, что координаторы по гендерным вопросам имеют регулярный доступ к старшему руководству для обсуждения усилий по обеспечению гендерного равенства.

64. Опрошенные структуры сообщили, что тремя основными проблемами, с которыми сталкиваются координаторы по гендерным вопросам, являются трудности сочетания функций координатора с основными обязанностями, нехватка времени для выполнения обязанностей координаторов и нехватка ресурсов для осуществления функций и налаживания связей. Вызывает беспокойство тот

факт, что 70 процентов координаторов по гендерным вопросам сообщили о нехватке времени и финансовых ресурсов. Лишь 45 процентов опрошенных структур сообщили, что координаторам по гендерным вопросам был предоставлен доступ к последним данным об отборе персонала по классам должностей и департаментам для анализа прогресса в деле обеспечения гендерного равенства.

65. Координаторы по гендерным вопросам также сообщили, что самыми серьезными проблемами в деле осуществления общесистемной стратегии по достижению гендерного паритета являются негативная реакция со стороны персонала и отсутствие поддержки со стороны старших руководителей²⁴. Еще одна проблема связана с существующими у структур возможностями привлекать необходимые бюджетные средства для осуществления рекомендованных инициатив. Кроме того, координаторы по гендерным вопросам сообщили, что четырем основным препятствиями на пути достижения гендерного паритета на должностях класса С-4 и выше являются ограниченные возможности развития карьеры у сотрудников среднего звена, отсутствие подотчетности при принятии решений о найме, проблемы, связанные с культурой организации и отсутствие специальных мер.

2. Поощрение прогресса

66. Демонстрация достижений в области гендерного паритета помогает мобилизовать сторонников, поддерживать перемены и обмениваться передовым опытом. С учетом этого ВМО учредила премию «Чемпион года по гендерным вопросам», а ЮНИДО при присуждении премии за мобилизацию усилий по обеспечению гендерного равенства²⁵ отмечает выдающиеся усилия по поощрению форм поведения, учитывающих гендерные факторы. ММО внедрила гибкий график работы, а Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению включил в планы работы персонала цели, учитывающие гендерную проблематику, которые оцениваются в ходе проведения служебной аттестации.

V. Выводы и рекомендации

A. Выводы

67. Усилия по достижению цели обеспечения равной представленности женщин и мужчин, поставленную в Пекинской декларации и Платформе действий 1995 года, получили новый импульс после принятия общесистемной стратегии по достижению гендерного паритета, которая служит «дорожной картой» для достижения равенства на старших уровнях к 2021 году и в рамках всей системы на всех уровнях к 2028 году.

²⁴ См. дополнительную информацию на веб-странице <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/status-of-women-2019-annex-10-en.pdf?la=en&vs=3206>.

²⁵ См. “Awards for UNIDO staff taking the extra step to prioritize gender equality and gender-responsive behaviour” на веб-странице <https://www.unido.org/news/awards-unido-staff-taking-extra-step-prioritize-gender-equality-and-gender-responsive-behaviour>.

68. Общая представленность женщин на должностях категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций выросла с 42,8 процента по состоянию на 31 декабря 2015 года до 44,2 процента по состоянию на 31 декабря 2017 года. Несмотря на эту обнадеживающую тенденцию, отрицательная корреляция между представленностью женщин и их стажем работы сохраняется: на должностях категории специалистов женщины представлены на уровне 50 процентов или выше только на должностях С-1 и С-2. В результате достигнутых в последнее время успехов на уровне заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря эта ситуация начинает меняться.

69. Изучение тенденций за период 2007–2017 годов свидетельствует о том, что достигнутый прогресс не был стабильным и часто показатели оставались неизменными или даже ухудшались. Без успехов, достигнутых в период 2016–2017 годов, существовала опасность того, что показатели представленности женщин на должностях самого высокого уровня в конце десятилетия останутся без изменений.

70. Серьезной проблемой по-прежнему остается представленность женщин на местах, особенно в миротворческих операциях. С учетом нынешних и будущих планов сокращения численности персонала, а также правил и положений о персонале, в которых в явной форме не признается цель обеспечения гендерного паритета, вполне вероятно, что эти и без того низкие показатели будут фактически снижаться. Хотя женщины составляют 48,5 процента сотрудников категории специалистов и выше в местах расположения штаб-квартир, они составляют 39,8 процента вне мест расположения штаб-квартир и лишь 31,7 процента старших руководителей за пределами штаб-квартир.

71. Анализ свидетельствует о медленном прогрессе на пути к переменам, но в то же время показывает, что можно добиться огромных успехов, даже в течение одного года, когда старшее руководство предпринимает согласованные усилия и определяет приоритеты преобразований. В то же время сокращение численности некоторых категорий сотрудников и долгосрочные тенденции показывают, что необходимо уделять больше внимания не только достижению прогресса, но и обеспечению его устойчивости.

В. Рекомендации

72. Усилия по достижению гендерного паритета должны быть продолжены посредством принятия целого ряда комплексных мер по устранению препятствий на пути к достижению этой цели и ускоренного осуществления устойчивых преобразований в деле достижения равной представленности в системе Организации Объединенных Наций. Крайне важно сломать сложившиеся стереотипные представления и продемонстрировать преимущества гендерного паритета для Организации в целом.

73. В этой связи в соответствии с известными действующими процедурами все старшие руководители должны нести ответственность за осуществление мер, предусмотренных в общесистемной стратегии по достижению гендерного паритета, в целях обеспечения гендерного паритета в кратчайшие возможные сроки, включая конкретные задачи и сроки осуществления. Важное значение для решения поставленных задач и обеспечения устойчивого прогресса имеют механизмы подотчетности, такие как служебная аттестация, а также регулярный мониторинг и отчетность.

74. Для того чтобы наглядно продемонстрировать приверженность гендерному паритету, старшее руководство должно брать на себя конкретные дополнительные обязательства, например, присоединиться к числу международных активистов по гендерным вопросам.

75. Глобальные опросы персонала и обязательное анкетирование при увольнении могут помочь оценить влияние культуры организации на положение женщин в системе Организации Объединенных Наций. Поэтому эти инструменты должны использоваться на систематической и регулярной основе в целях лучшего понимания причин прекращения службы и резкого сокращения представленности женщин, в частности на должностях уровней С-2 и С-3 и С-4 и С-5, и полученные результаты должны учитываться при разработке и осуществлении политики.

76. В каждом классе категории специалистов и выше женщины по-прежнему составляли менее половины кандидатов. Структуры Организации должны предпринять конкретные меры в целях изменения этой ситуации и укрепления кадровых резервов, обеспечения подотчетности при отборе и устранения предвзятости в политике и подходах, влияющих на отбор и удержание в штате женщин. Такие меры, в частности, должны включать в себя:

- a) разрешение сотрудникам подавать заявления на должности, требованиям которых они соответствуют;
- b) осуществление временных специальных мер в совокупности с внедрением механизмов подотчетности в целях обеспечения их последовательной реализации;
- c) создание благоприятных условий труда;
- d) проведение целенаправленной информационно-разъяснительной работы с целью увеличения числа кандидатов-женщин;
- e) организацию подготовки руководящих кадров, которую можно сделать более эффективной на основе межучрежденческого сотрудничества;
- f) внедрение инклюзивных программ наставничества, открывающих возможности для сотрудничества сотрудников на всех уровнях.

77. В целях преодоления неосознанной предвзятости следует формировать сбалансированные в гендерном отношении и разнообразные по составу группы по проведению собеседований, обучать руководителей и сотрудников, занимающихся наймом персонала, методам преодоления предвзятости и проводить, по возможности, консультации с координаторами по гендерным вопросам в ходе осуществления процесса отбора до принятия кадровых решений.

78. Временные специальные меры по устранению гендерного дисбаланса особенно полезны для ускорения прогресса. В то время как во многих структурах Организации Объединенных Наций такие меры разработаны, они редко находят отражение в политике отбора персонала, что приводит к неэффективным результатам в плане осуществления и подотчетности. Для получения успешных результатов временные специальные меры должны быть полностью интегрированы в политику отбора персонала и включать в себя следующие меры:

- a) обязательный отбор квалифицированных кандидатов-женщин на должности, где паритет еще не достигнут;
- b) обеспечение не менее 50 процентов кандидатов-женщин в коротких списках;
- c) представление письменного обоснования старшими руководителями отбора кандидатов-мужчин на должности тех классов в департаментах и управлениях, где паритет еще не достигнут.

79. Политику в области мобильности не следует основывать на предположении, что некоторые сотрудники, такие как инвалиды или сотрудники, имеющие иждивенцев и/или супругов, не желают участвовать в ротации персонала или работать в других местах службы, напротив, в ней следует предусматривать меры по решению конкретных проблем в целях максимального расширения возможностей для всех сотрудников. В их числе можно назвать следующие меры:

- a) планирование мероприятий в рамках осуществления программы регулируемой мобильности с учетом сроков школьных каникул;
- b) предоставление возможностей для трудоустройства супругов во всех местах службы;
- c) предоставление всеобъемлющей информации о местах службы, включая информацию об имеющихся медицинских и учебных заведениях, с тем чтобы снять беспокойство потенциальных кандидатов.

80. Что касается представленности женщин в местах службы за пределами штаб-квартир, то структурам следует продолжить усилия по улучшению условий труда и жизни на местах, в том числе в области инфраструктуры и безопасности. Следует разработать и апробировать на экспериментальной основе адаптированные к местным условиям гибкие графики работы и другие стратегии обеспечения баланса между работой и личной жизнью. В целях обеспечения практической реализации намеченных планов рекомендуется проводить всесторонние консультации с персоналом. Следует также разработать нормы поведения, осуществлять регулярный контроль за их соблюдением и предоставлять отчетность об этом.

81. Структурам Организации Объединенных Наций следует активизировать осуществление политики и мер по обеспечению гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей путем формирования у руководителей навыков и обеспечения их инструментами для осуществления руководства сотрудниками, работающими по гибкому графику, в том числе путем укрепления доверия и противодействия стигматизации, определения четких параметров использования гибкого графика работы и обеспечения контроля за его последовательным применением.

82. 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 равных возможностей ухода без учета времени, необходимого по медицинским соображениям до и после родов. Кроме того, структурам Организации следует:

- a) насколько это возможно, распространить 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 дополнительные отпуска и, когда это возможно, обеспечивать необходимую гибкость;
- c) предоставлять родителям необходимое время для кормления детей и обеспечивать специальные помещения для грудного вскармливания;
- d) рассмотреть вопрос о возмещении части расходов по дневному уходу за детьми и возможность распространения этой практики на покрытие сопутствующих расходов по уходу за престарелыми родителями и/или иждивенцами-инвалидами;
- e) обеспечить родителям гибкие возможности использования пособий на образование как на этапе дошкольного, так и высшего образования.

83. В то время как кадровая политика часто предусматривает использование персонала на временных контрактах для замены сотрудников в длительных отпусках, многие структуры не располагают необходимыми бюджетными ресурсами для ее реализации на практике, например, путем включения расходов по оплате отпусков в качестве процентной доли расходов по персоналу. Отсутствие средств на покрытие расходов, связанных с заменой, служит сдерживающим фактором для руководителей, занимающихся набором персонала, при приеме на работу женщин детородного возраста. Поэтому необходимо обеспечить резервирование соответствующих бюджетных ресурсов.

84. Следует продолжать и в полной мере использовать работу Целевой группы КСР на различных направлениях борьбы с сексуальными домогательствами в организациях системы Организации Объединенных Наций, в том числе вышеупомянутую передовую практику Секретариата, в частности, для контроля за внедрением и совершенствованием систем информирования и повышения согласованности действий систем и структур Организации Объединенных Наций в рамках борьбы с сексуальными домогательствами.

85. Стратегии структур должны быть приведены в соответствие с Типовой политикой системы Организации Объединенных Наций в отношении сексуальных домогательств и дополнять ее, а также содействовать повышению эффективности работы механизмов подотчетности и мер по проведению расследований в целях осуществления политики абсолютной нетерпимости, которая предусматривает неизбежное наказание за сексуальные домогательства.

86. Хотя важно, чтобы организации продолжали совершенствовать политику, процедуры и структуры в целях более эффективного предупреждения сексуальных домогательств и борьбы с ними, необходимо обеспечить изменение культуры организации. Этому способствуют такие мероприятия, как информационно-просветительские кампании и программы, призванные содействовать формированию разнообразного по составу сплоченного коллектива и уважительных отношений на рабочем месте.

87. В каждом управлении, департаменте и миссии Организации Объединенных Наций, особенно в миротворческих операциях и на местах, где координаторов по гендерным вопросам мало или вообще нет, следует назначить координаторов по гендерным вопросам и координаторов по вопросам женщин, с тем чтобы лучше интегрировать деятельность на местах в усилия по обеспечению гендерного равенства, а также содействовать повышению эффективности осуществления мандата Структуры «ООН-женщины» в деле осуществления контроля и предоставления отчетности о выполнении поставленных задач.

88. Кроме того, под руководством Структуры «ООН-женщины» следует обновить и рационализировать круг ведения координаторов по гендерным вопросам и координаторов по вопросам женщин в целях активизации межучрежденческих усилий по достижению гендерного паритета в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. Координаторы по гендерным вопросам должны обладать достаточным стажем работы, быть наделены соответствующими полномочиями, иметь доступ к данным об отборе и представленности персонала, а также располагать специально выделенным временем, финансовыми ресурсами и проходить подготовку для выполнения своих важных функций. Следует поощрять назначение координаторами по гендерным вопросам мужчин.

89. Структурам следует продолжать координировать свою деятельность и осуществлять сотрудничество со Структурой «ООН-женщины» на основе ее мандата и использовать ее основные руководящие принципы и инструменты, в том числе Руководящие принципы по созданию благоприятных условий в системе Организации Объединенных Наций, в целях совершенствования и успешного осуществления на практике политики в интересах обеспечения гендерного паритета.

90. Государствам-членам рекомендуется выдвигать квалифицированных кандидатов-женщин на руководящие должности в системе Организации Объединенных Наций для надлежащего рассмотрения в рамках конкурсного отбора.

Приложение

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 2017 года

Структура	С-1		С-2		С-3		С-4		С-5		Д-1		Д-2		ЗГС		Итого		Женщины (%)
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
ФАО	28	42	52	112	159	187	336	214	239	76	58	21	26	9	12	3	910	664	42,2
МАГАТЭ	2	8	57	53	233	113	331	138	237	51	29	13	5	1	6	1	900	378	29,6
ИКАО	0	1	19	17	44	30	127	44	63	22	17	2	5	0	0	1	275	117	29,8
МС	0	0	10	10	5	14	5	8	3	1	1	0	1	0	1	0	26	33	55,9
КМГС	0	0	2	1	2	1	5	4	2	2	2	0	0	1	2	0	15	9	37,5
МФСР	2	2	15	28	41	48	40	45	62	25	14	4	5	2	2	1	181	155	46,1
МОТ	4	8	50	71	98	121	210	169	214	106	47	26	14	10	6	4	643	515	44,5
ИМО	0	1	7	18	17	20	25	9	21	10	9	5	7	1	1	0	87	64	42,4
МОМ	16	8	85	108	156	147	141	103	54	31	32	13	2	2	1	1	487	413	45,9
ЦМТ	4	3	18	22	30	24	29	12	19	6	3	1	0	1	0	1	103	70	40,5
МУЦ-МОТ	0	1	2	5	6	6	14	11	10	5	1	0	1	0	0	0	34	28	45,2
МСЭ	3	4	28	28	62	50	69	40	49	20	18	1	2	1	5	0	236	144	37,9
ПАОЗ	0	1	18	16	35	49	109	102	27	22	10	5	2	0	0	0	201	195	49,2
ООН	1	8	460	593	1 963	1 631	2 060	1 420	1 056	611	344	163	108	56	79	44	6 071	4 526	42,7
Структура «ООН-женщины»	0	1	6	34	19	66	20	88	22	78	3	18	1	5	1	2	72	292	80,2
ЮНЭЙДС	0	0	10	19	17	25	38	46	72	59	21	13	8	5	2	0	168	167	49,9
ПРООН	1	5	84	136	283	271	445	356	320	203	117	88	43	24	11	3	1 304	1 086	45,4
ЮНЕСКО	12	22	81	130	155	178	126	116	94	44	22	23	5	11	7	3	502	527	51,2
РКООНИК	0	0	38	27	48	39	33	18	10	7	6	3	2	0	1	1	138	95	40,8
ЮНФПА	0	1	19	28	56	77	110	89	89	94	33	34	11	4	0	2	318	329	50,9
УВКБ	0	1	180	230	595	452	480	367	162	134	80	51	16	16	3	1	1 516	1 252	45,2
МВЦООН	1	0	6	1	47	12	23	7	12	1	3	0	0	0	0	0	92	21	18,6
ЮНИСЕФ	2	6	108	166	514	541	645	660	371	297	60	45	13	17	3	2	1 716	1 734	50,3

Структура	C-1		C-2		C-3		C-4		C-5		Д-1		Д-2		ЗГС		Итого		Женщины (%)
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
ЮНИДО	1	0	12	10	38	24	37	27	53	16	19	4	2	1	1	0	163	82	33,5
ЮНИТАР	0	0	3	2	7	4	2	2	9	5	1	0	0	0	1	0	23	13	36,1
ОПФПООН	0	0	1	1	21	13	25	16	6	10	5	4	2	0	1	1	61	45	42,5
ЮНОПС	0	0	30	24	116	72	92	41	51	20	18	6	13	4	1	2	321	169	34,5
БАПОР	0	0	9	6	26	44	50	46	24	16	13	4	10	1	1	1	133	118	47,0
КПСООН	0	0	0	0	4	3	0	6	4	1	0	1	1	0	0	0	9	11	55,0
УООН	0	0	9	4	9	9	7	8	7	2	6	3	4	0	2	0	44	26	37,1
ЮНВТО	1	5	1	2	2	3	5	7	4	6	2	0	2	0	4	0	21	23	52,3
ВПС	0	0	6	6	27	9	15	5	12	5	4	1	3	0	2	0	69	26	27,4
ВПП	1	1	68	79	318	220	186	148	166	121	67	40	31	16	5	1	842	626	42,6
ВОЗ	3	7	40	84	181	189	425	365	394	272	146	75	30	11	10	13	1 229	1 016	45,3
ВОИС	1	4	19	43	81	82	95	76	64	38	34	16	11	2	7	2	312	263	45,7
ВМО	0	0	12	15	17	17	39	29	38	10	9	2	7	3	2	1	124	77	38,3
Всего	83	140	1 565	2 129	5 432	4 791	6 399	4 842	4 040	2 427	1 254	685	393	204	180	91	19 346	15 309	44,2