

**Генеральная Ассамблея**

Distr.: General  
2 October 2002  
Russian  
Original: English

**Пятьдесят седьмая сессия**

Пункты 102 и 118 повестки дня

**Улучшение положения женщин**

**Управление людскими ресурсами**

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

Во исполнение резолюции 56/127 Генеральной Ассамблеи от 19 декабря 2001 года в настоящий доклад включена информация по вопросу о представленности женщин в Секретариате и в других организациях системы Организации Объединенных Наций. Женщины составляют свыше 41 процента сотрудников, относящихся к более узкой категории специалистов и имеющих назначения сроком на один год и более на должности, подлежащие географическому распределению, что на 0,8 процента больше показателя за предыдущий год. В рамках более широкой категории сотрудников, имеющих назначения сроком на один год и более, совокупная доля женщин на должностях сотрудников категории специалистов составляет 35 процентов, что на 0,4 процента больше по сравнению с предыдущим отчетным периодом. Общая задача по достижению 50-процентного соотношения между мужчинами и женщинами решена в четырех из 24 департаментов и управлений Секретариата, однако в еще четырех департаментах женщины составляют менее 30 процентов от численности сотрудников категории специалистов.

В течение охватываемого в настоящем докладе периода 50-процентное соотношение между мужчинами и женщинами на должностях сотрудников категории специалистов, имеющих назначения сроком на один год и более, было достигнуто лишь в отношении должностей класса С-2. В отношении всех других уровней сохранялась тенденция набирать больше мужчин, нежели женщин, причем доля женщин по всем назначениям составила в общей сложности 33,2 процента. На уровне заместителей и помощников Генерального секретаря

\* Доклад представлен с опозданием в связи с проведением обширных консультаций.

доля женщин составляет соответственно 10,5 и 10,2 процента. Среди сотрудников, получивших повышение в должности, женщины составили 44,1 процента. Опровергает стереотипное представление о том, что женщины не отличаются мобильностью, тот факт, что в другие департаменты и места службы в связи с повышением в должности было переведено больше женщин (21 человек), нежели мужчин (11 человек).

В системе Организации Объединенных Наций общая доля женщин на должностях категории специалистов и выше увеличилась незначительно — с 33,5 процента в декабре 1999 года до 33,7 процента в декабре 2000 года (по последним имеющимся сведениям).

Прогресс, достигнутый со времени представления предыдущего доклада, не отличается единообразием, и для продвижения вперед по пути к достижению равенства полов потребуются дополнительные целенаправленные усилия. В частности, необходимо уделить больше внимания набору и продвижению женщин на должности более высокого уровня и решению конкретных вопросов, связанных с развитием карьеры, особенно сотрудников категории общего обслуживания, большинство которых составляют женщины.

## Содержание

	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
I. Введение .....	1–2	5
II. Обзор нынешнего состояния дел в Секретариате .....	3–31	5
A. Соотношение в Секретариате мужчин и женщин среди сотрудников категории специалистов и выше .....	3–15	5
1. Сотрудники категории специалистов и выше .....	4–5	5
2. Сотрудники категории специалистов и выше на должностях, подлежащих географическому распределению .....	6–7	5
3. Сотрудники категории специалистов и выше на лингвистических должностях .....	8	6
4. Сотрудники категории специалистов и выше на контрактах, ограниченных службой в конкретном отделении, миссии, фонде или программе .....	9	6
5. Сотрудники категории специалистов и выше в миссиях по поддержанию мира и миростроительству, находящихся под управлением Департамента операций по поддержанию мира/Отдела управления полевыми операциями и материально-технического обеспечения ..	10–14	6
6. Сотрудники на должностях, относящихся к проектам .....	15	7
B. Представленность женщин среди сотрудников категории специалистов и выше в департаментах и управлениях, насчитывающих свыше 20 сотрудников категории специалистов .....	16–20	8
C. Назначения сотрудников категории специалистов и выше в Секретариате .....	21–25	8
1. Назначения на должности более высокого уровня .....	21	8
2. Назначения на должности категории специалистов .....	22–24	9
3. Национальные конкурсные экзамены и языковые экзамены .....	25	10
D. Повышение в должности .....	26–27	10
E. Мобильность .....	28	10
F. Соотношение мужчин и женщин среди сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий .....	29–31	10
III. Обзор данных о представленности женщин среди сотрудников категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций .....	32	11
IV. Изменения, происшедшие в период после 30 июня 2001 года .....	35–48	13
A. Планы действий в отношении людских ресурсов .....	35–36	13
B. Новая система набора, повышения в должности и расстановки кадров ..	37	13
C. Гендерные вопросы на рабочем месте и подготовка кадров по вопросам учета гендерных факторов в основных областях деятельности .....	38–42	14

	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
D. Программа «Работа/семья» .....	43–46	15
E. Политика и процедуры, регулирующие вопросы домогательства, включая сексуальное домогательство. ....	47–48	16
V. Выводы .....	49–59	17

## Таблицы

1. Соотношение мужчин и женщин на всех должностях категории специалистов и выше со сроком назначения один год или более в Секретариате Организации Объединенных Наций с разбивкой по департаментам или управлениям и по классам должностей по состоянию на 30 июня 2002 года .....	23
2. Соотношение мужчин и женщин на всех должностях категории специалистов и выше, подлежащих географическому распределению, в Секретариате Организации Объединенных Наций с разбивкой по департаментам или управлениям и по классам должностей по состоянию на 30 июня 2002 года .....	25
3. Сопоставление соотношений мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, с назначениями сроком на один год и более, по состоянию на 30 июня 2001 года и 30 июня 2002 года .....	27
4. Сопоставление соотношений мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, подлежащих географическому распределению, по состоянию на 30 июня 2001 года и 30 июня 2002 года .....	27
5. Соотношение мужчин и женщин среди набираемых на международной основе сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов, выполняющих свои функции в рамках операций по поддержанию мира (миссии, находящиеся под административным контролем ДОПМ/ОУПОМТО) по состоянию на 8 августа 2002 года (С-1–ЗГС) .....	28
6. Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше в организациях системы Организации Объединенных Наций (в Центральном учреждении и других постоянных отделениях) по состоянию на 31 декабря 2000 года .....	30

## **I. Введение**

1. Настоящий доклад, представляемый во исполнение просьбы Генеральной Ассамблеи, изложенной в ее резолюции 56/127 от 19 декабря 2001 года, охватывает период с 30 июня 2001 года по 30 июня 2002 года.

2. По состоянию на июнь 2002 года в составе Секретариата были недопредставлены 16 из 190 государств-членов<sup>1</sup>. Тридцать семь<sup>2</sup> из остальных 174 государств-членов не были представлены в составе Секретариата женщинами, в то время как в предыдущем отчетном периоде таких государств было 31.

## **II. Обзор нынешнего состояния дел в Секретариате**

### **A. Соотношение в Секретариате мужчин и женщин среди сотрудников категории специалистов и выше**

3. В основе приводимого ниже анализа лежат данные о соотношении в Секретариате мужчин и женщин среди сотрудников категории специалистов и выше (5733 человека), имеющих назначения на должности серии 100, а также сотрудников категории специалистов на должностях серии 200, относящихся к проектам (837 человек).

#### **1. Сотрудники категории специалистов и выше**

4. В самой многочисленной группе сотрудников категории специалистов, т.е. среди сотрудников на должностях категории специалистов и выше, имеющих назначения сроком на один год и более (см. таблицу 1), общая численность женщин незначительно увеличилась — с 34,6 процента до 35 процентов (2005 из в общей сложности 5733 сотрудников).

5. На уровне Д-1 и выше общее число женщин, занимающих должности старшего руководящего звена, не увеличилось (см. таблицу 3). Как и в предыдущем году, их доля составляет 24,7 процента. Если говорить об уровне Д-1, то их доля уменьшилась с 30,1 процента до 28,9 процента (93 из общей сложности 321 сотрудника). Однако на уровне Д-2 доля женщин возросла на 4,4 процента — с 17,9 процента до 22,3 процента (25 из общей сложности 112 сотрудников). На уровне помощника Генерального секретаря доля женщин составила 10,5 процента, т.е. уменьшилась на 1,3 процента (4 женщины из 38 сотрудников). На уровне заместителя Генерального секретаря доля женщин составила 10,2 процента, т.е. снизилась на 0,6 процента (4 женщины из 39 сотрудников).

#### **2. Сотрудники категории специалистов и выше на должностях, подлежащих географическому распределению**

6. В этой более узкой группе сотрудников категории специалистов на должностях, подлежащих географическому распределению, по состоянию на 30 июня 2002 года женщины составляли 41 процент (1022 женщины из в общей сложности 2492 сотрудников) против 40,2 процента год тому назад (см. таблицу 2). Столь незначительное увеличение в размере 0,8 процента соответ-

ствуется средним темпам роста в этой категории, составляющим с 1989 года приблизительно 1 процент в год.

7. В данной категории доля женщин на должностях уровня Д-1 и выше увеличилась на 1 процент — с 32,7 до 33,7 процента (110 из в общей сложности 326 сотрудников на должностях этих уровней: см. таблицу 4). Тем не менее, если брать уровень Д-1, то число женщин по сравнению с предыдущим годом не изменилось и составляет 82 человека.

### **3. Сотрудники категории специалистов и выше на лингвистических должностях**

8. В соотношении мужчин и женщин среди сотрудников категории специалистов на должностях, требующих специальной языковой подготовки, стали заметны некоторые сдвиги в лучшую сторону. Произошло определенное увеличение этого показателя — с 38,4 процента в июне 2001 года до 39,2 процента (336 женщин из 857 сотрудников) в июне 2002 года<sup>3</sup>.

### **4. Сотрудники категории специалистов и выше на контрактах, ограниченных службой в конкретном отделении, миссии, фонде или программе**

9. Назначения в данной категории ограничены службой в Программе Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП), Центре Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (Хабитат) и Управлении Организации Объединенных Наций по контролю над наркотиками и предупреждению преступности (УКНПП). Доля женщин в них составляет в общей сложности 32,7 процента от численности сотрудников данной категории (118 женщин из 361 сотрудника). На уровне Д-1 и выше на долю женщин приходится 15,6 процента (8 женщин и 43 мужчины).

### **5. Сотрудники категории специалистов и выше в миссиях по поддержанию мира и миростроительству, находящихся под управлением Департамента операций по поддержанию мира/Отдела управления полевыми операциями и материально-технического обеспечения**

10. Опираясь на резолюцию 1325 (2000) Совета Безопасности от 31 октября 2000 года, Генеральный секретарь создал Группу по назначениям старших сотрудников для консультирования его по вопросам подбора сотрудников на руководящие должности, в том числе и в миротворческих операциях. В мае 2001 года государствам-членам было предложено представить фамилии кандидатов для включения в список, в том числе фамилии как можно большего числа женщин, обладающих соответствующей квалификацией. Кроме того, глобальная стратегия по укомплектованию персоналом операций по поддержанию мира (A/55/305-S/2000/809) предполагает подготовку на базе Интранет/Интернет нового списка гражданских кандидатов, что облегчит поиск квалифицированных кандидатов-женщин на должности всех уровней и по всем специальностям. Будут разработаны также руководящие указания, письменные процедуры и механизмы наблюдения, с тем чтобы во всех кадровых аспектах миротворческих операций полностью и эффективным образом учитывались целевые показатели по улучшению гендерной сбалансированности и географического распределения.

11. В то время как численность назначенных в миротворческие операции сотрудников категории специалистов на контрактах сроком один год и более выросла с 1415 до 1437 человек (345 женщин и 1092 мужчины), доля женщин незначительно сократилась (на 0,7 процента) — с 24,7 процента до 24 процентов. В миротворческих операциях среди сотрудников категории специалистов, имеющих назначения сроком один год и более, число мужчин значительно превосходит число женщин (см. таблицу 5). Мужчины составляют примерно 76 процентов гражданского персонала миссий.

12. Данные о распределении сотрудников категории специалистов по миротворческим миссиям (таблица 5) свидетельствуют о том, что шесть из 28 миротворческих операций<sup>4</sup> имеют в своем составе только мужчин, а в 22 миссиях они преобладают и их доля превышает 70 процентов. Что касается миротворческих операций, имеющих в своем составе более пяти сотрудников категории специалистов, то лишь в четырех миротворческих операциях женщины составляют 30 и более процентов от численности сотрудников категории специалистов. В 10 миротворческих операциях доля женщин колеблется между 20 и 30 процентами. В шести миротворческих операциях женщины составляют менее 20 процентов от общего состава.

13. На уровне D-1 и выше в миротворческих операциях на долю женщин приходится лишь 4,2 процента (4 из 92 сотрудников на должностях этого уровня). Более того, в 24 из 28 миротворческих операций вообще нет женщин на должностях этого уровня.

14. В категории полевой службы из 1636 сотрудников, занятых в миротворческих операциях, женщины составляют 22,2 процента, причем на уровнях, эквивалентных категории специалистов и выше (ПС-6 и ПС-7)<sup>5</sup>, их доля составляет лишь 2,3 процента (2 из 86 человек).

#### **6. Сотрудники на должностях, относящихся к проектам**

15. На должностях, относящихся к проектам, (серии 200) насчитывается 837 сотрудников. В этой группе доля женщин выросла на 0,5 процента — с 29,8 процента по состоянию на 30 июня 2001 года до 30,3 процента (254 женщины из 837 сотрудников) в июне 2002 года<sup>6</sup>. За исключением должностей класса М-2 (в общей сложности 241 сотрудник), доля женщин на должностях всех других уровней по-прежнему не достигает 50-процентного показателя. Доля женщин на должностях этого уровня характеризуется следующими показателями: М-3 — 39,2 процента (69 из в общей сложности 176 человек); М-4 — 20,9 процента (30 женщин из в общей сложности 143 сотрудников); М-5 — 10,7 процента (21 женщина из в общей сложности 195 сотрудников); и М-6 — 12,3 процента (9 женщин из в общей сложности 73 сотрудников). На должностях класса М-7 доля женщин, как и в предыдущем году, остается на уровне 12,5 процента (одна женщина из в общей сложности 9 сотрудников).

## **В. Представленность женщин среди сотрудников категории специалистов и выше в департаментах и управлениях, насчитывающих свыше 20 сотрудников категории специалистов**

16. Пятидесятипроцентный показатель гендерной сбалансированности в целом был достигнут и превышен в четырех департаментах и управлениях: Управлении людских ресурсов (УЛР) (55,7 процента); Департаменте по вопросам управления (54,1 процента); Управлении по планированию программ, бюджету и счетам (52,3 процента); и Департаменте общественной информации (50,4 процента).

17. Женщины составляют менее 30 процентов от численности сотрудников в четырех других департаментах и управлениях: Европейской экономической комиссии (ЕЭК) (28,3 процента), Управлении централизованного вспомогательного обслуживания (24,8 процента), Департаменте операций по поддержанию мира/Отделе управления полевыми операциями и материально-технического обеспечения (24 процента) и Комиссии Организации Объединенных Наций по наблюдению, контролю и инспекциям (ЮНМОВИК) (17,6 процента).

18. Общая доля женщин на должностях уровня Д-1 и выше составила 24,6 процента. Пятидесятипроцентный показатель гендерной сбалансированности на уровне Д-1 и выше был достигнут или превышен тремя департаментами и управлениями: Отделением Организации Объединенных Наций в Вене (60 процентов), УЛР (57,1 процента) и Управлением Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ) (50 процентов).

19. В 12 департаментах и управлениях доля женщин на должностях этого уровня колебалась в пределах от 30 до 40 процентов; в 11 департаментах и управлениях женщины занимают от 10 до 30 процентов таких должностей; и менее 10 процентов составляет доля женщин на должностях уровня Д-1 и выше в двух департаментах и управлениях: Управлении по координации гуманитарной деятельности (8,3 процента, что на 2,8 процента меньше по сравнению с предыдущим годом); и Департаменте операций по поддержанию мира/Отделе управления полевыми операциями и материально-технического обеспечения (4,2 процента, что на 3,5 процента меньше по сравнению с предыдущим годом).

20. Женщины вообще не представлены на должностях этого уровня в трех департаментах и управлениях: Компенсационной комиссии Организации Объединенных Наций (ККООН), Управлении Программы по Ираку и Отделении Организации Объединенных Наций в Найроби.

## **С. Назначения сотрудников категории специалистов и выше в Секретариате**

### **1. Назначения на должности более высокого уровня**

21. Из 11 назначений на должность заместителя Генерального секретаря женщины получили одно (ЕЭК), что составляет 9,1 процента. Из 10 человек, назначенных на должность помощника Генерального секретаря, одним стала



женщина (Рамочная конвенция Организации Объединенных Наций по изменению климата), что составляет 10 процентов. Кроме того, в течение нынешнего отчетного периода<sup>7</sup> Генеральный секретарь назначил двух женщин на должности, не подлежащие географическому распределению, на уровне помощника Генерального секретаря (Специальный представитель Генерального секретаря, Миссия Организации Объединенных Наций по наблюдению в Грузии (МООННГ), и заместитель Специального представителя Генерального секретаря, Миссия Организации Объединенных Наций в Демократической Республике Конго (МООНДРК)).

## 2. Назначения на должности категории специалистов

22. Пятидесятипроцентный показатель гендерной сбалансированности в отношении должностей сотрудников категории специалистов, имеющих назначения сроком один год и более, был достигнут лишь на должностях класса С-2. В отношении должностей всех других уровней<sup>8</sup> сохранилась тенденция набирать больше мужчин, нежели женщин. В связи с этим доля женщин среди сотрудников, получивших в течение этого периода назначения в Секретариате на должности всех уровней, сократилась на 7,5 процента — с 40,7 процента до 33,2 процента. Гендерная несбалансированность в отношении назначений заметна на должностях среднего и верхнего уровней — С-4, С-5, Д-1 и Д-2, причем доля женщин, назначенных на эти должности, составляет соответственно 22,7, 12,1, 19,2 и 21,4 процента. На должностях класса С-4 сокращение было особенно существенным (на 9,4 процента) — с 32,1 процента до 22,7 процента. Столь же заметное сокращение, на 10,7 процента, наблюдалось на должностях класса С-3.

23. Что касается повторных назначений<sup>9</sup>, то в докладе УСВН о возможной дискриминации по признаку гражданства, расы, пола, религии и языка при наборе, продвижении по службе и расстановке кадров (A/56/956) отмечается, что в течение периода 1998–2001 годов на долю женщин приходится меньшее число повторных назначений в диапазоне должностей от С-3 до Д-2. Наибольшая разница наблюдается в соотношении мужчин и женщин, получающих повторные назначения на должности класса С-4. Показатели повторных назначений для мужчин и женщин имеют большие колебания по регионам; однако женщины имеют неизменно более низкие показатели повторных назначений по всем регионам. Показатели повторных назначений на должности класса С-4 для мужчин в 3,5 раза превышают показатели для женщин.

24. Хотя показатели набора женщин на должности всех уровней отстают от показателей набора мужчин, некоторые департаменты и управления пытались добиться, чтобы при наборе кадров женщины составляли 50 процентов. Однако достичь вышеупомянутой цели или превысить ее удалось лишь 11 департаментам и управлениям: Фонду международного партнерства Организации Объединенных Наций (ФМПООН) (75 процентов); Департаменту по вопросам управления/Канцелярии заместителя Генерального секретаря (71,4 процента); Экономической и социальной комиссии для Западной Азии (ЭСКЗА) (66,7 процента); Департаменту общественной информации (58 процентов); Отделению Организации Объединенных Наций в Вене (57,1 процента); Департаменту по экономическим и социальным вопросам (56 процентов); Управлению людских ресурсов (54,5 процента); Управлению Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека

(54,5 процента); Управлению по планированию программ, бюджету и счетам (50 процентов); межорганизационным подразделениям (50 процентов); и Управлению Программы Организации Объединенных Наций по Ираку (50 процентов).

### **3. Национальные конкурсные экзамены и языковые экзамены**

25. Среди сотрудников, набранных по результатам национальных конкурсных экзаменов, женщины составляют 59 процентов (36 из 61 человека). На языковых экзаменах доля женщин, успешно сдавших экзамены, составила 55,8 процента (19 из 34 сотрудников)<sup>10</sup>. По сравнению с предыдущим годом эти показатели выросли соответственно на 2,7 и 5,8 процента.

## **D. Повышение в должности**

26. Доля женщин, получивших повышение в должности, сократилась в целом на 3 процента (с 47,1 до 44,1 процента). Кроме того, закрепленная в резолюции 55/69 Генеральной Ассамблеи цель обеспечения того, чтобы показатель назначения и повышения в должности женщин соответствующий квалификации был не ниже 50 процентов от всех назначений и повышений в должности, была достигнута и превышена лишь в отношении должностей класса С-2 (60,9 процента).

27. Что касается старших должностей (от С-5 до Д-2), то число женщин, получивших повышение в должности до уровня С-5 (44,6 процента), Д-1 (44 процента) и Д-2 (33,3 процента), возросло соответственно на 5,4, 8,9 и 3,3 процента. На долю женщин пришлось три повышения в должности из девяти на уровне Д-2 и 11 из 25 на уровне Д-1. Напротив, на должностях класса С-3 и С-4 было отмечено значительное снижение на 7,1 и 11,5 процента.

## **E. Мобильность**

28. Мобильность сотрудников категории специалистов и выше остается низкой<sup>11</sup>. Из 358 дел о повышении в должности 32 дела (8,9 процента) предусматривали перевод сотрудников из одного департамента или управления в другие. Доля женщин, переведенных из одного департамента или места службы в другие с повышением в должности (21 сотрудник), была выше, чем доля мужчин (11 сотрудников), что опровергает стереотипное представление о немобильности женщин. Кроме того, из восьми дел, предусматривавших перевод сотрудников между подразделениями, три касались женщин и пять — мужчин.

## **F. Соотношение мужчин и женщин среди сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий**

29. Большинство сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий составляют женщины (61,9 процента, или 4277 женщин из 6694 сотрудников). Тем не менее женщины серьезно недопредставлены на должностях категории службы охраны и разнорабочих, где они составляют соответственно 9,3 процента (19 из 205 сотрудников) и 3,5 процента (6 из

190 сотрудников). В категории полевой службы на должностях, соответствующих категории общего обслуживания, доля женщин составляет 22,1 процента (366 из 1656 сотрудников)<sup>12</sup>.

30. Из 546 сотрудников, получивших повышение в должности в категории общего обслуживания, 63,6 процента составили женщины. В общей сложности 17 сотрудников категории общего обслуживания (14 женщин и 3 мужчин) были переведены в связи с повышением должности из одного департамента или управления в другие, что свидетельствует о том, что среди сотрудников категории общего обслуживания существует лишь весьма незначительная возможность вертикальной мобильности. Кроме того, в 53 случаях были осуществлены переводы между департаментами и управлениями (43 женщины и 10 мужчин). Тем не менее по результатам соответствующих экзаменов в 2002 году из категории общего обслуживания в категорию специалистов и выше были переведены 12 женщин и 10 мужчин<sup>13</sup>. Из 52 сотрудников, получивших повышение в должности в категории полевой службы, 7,7 процента составили женщины. Из 32 сотрудников, получивших повышение в должности в категории службы охраны, лишь 9,4 процента составили женщины, причем не было ни одной женщины, получившей повышение в должности на уровнях от СО-3 до СО-7. Из 30 сотрудников, получивших повышение в должности в категории разнорабочих, 3,3 процента составили женщины<sup>14</sup>.

31. Сложившаяся ситуация свидетельствует о том, что возможности развития карьеры для сотрудников категории общего обслуживания, большинство из которых составляют женщины, носят ограниченный, практически не изменяющийся характер. Это является также основным предметом озабоченности персонала, что подтверждают результаты обследования, проведенного Группой по равным правам для женщин в Организации Объединенных Наций. В этом контексте в докладе Группы<sup>15</sup> приводится перечень рекомендаций, в которых фактически разделяется позиция Генерального секретаря<sup>16</sup>, настоятельно призывающего Генеральную Ассамблею «снять ограничения» на развитие карьеры сотрудников категории общего обслуживания.

### **III. Обзор данных о представленности женщин среди сотрудников категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций**

32. Совокупная доля женщин на должностях сотрудников категории специалистов и выше в 28 подразделениях системы Организации Объединенных Наций увеличилась, как показано в таблице 2, с 33,5 процента в декабре 1999 года до 33,7 процента по состоянию на 31 декабря 2000 года<sup>17</sup>. Лидирующее положение с 50,4 процента по-прежнему занимает Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА). Сопоставительный анализ, результаты которого приводятся ниже, охватывает 26 подразделений, насчитывающих в своем составе 20 и более сотрудников категории специалистов и выше.

33. В трех из 26 организаций женщины составляют в целом свыше 40 процентов сотрудников категории специалистов. В 10 из 26 организаций общая доля женщин среди сотрудников категории специалистов колеблется в пределах от 30 до 40 процентов. В 12 из 26 организаций женщины составляют

менее 30 процентов от общей численности сотрудников категории специалистов.

34. Показатель представленности на уровне Д-1 и выше в период с 31 декабря 1999 года (20,6 процента) по 31 декабря 2000 года (20,8 процента) вырос незначительно и составил 0,2 процента, включая следующие моменты:

а) 50-процентного показателя гендерной сбалансированности достигли две организации, имеющие, однако, в своем составе менее 20 сотрудников категории специалистов и выше: Учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций (ЮНИТАР) (12 сотрудников категории специалистов) и Комиссия по международной гражданской службе (КМГС) (13 сотрудников категории специалистов)<sup>18</sup>;

б) женщины составляют 30 и более процентов сотрудников на этих должностях в пяти организациях: Объединенной программе Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу (ЮНЭЙДС) (44,4 процента), Мировой продовольственной программе (МПП) (37 процентов), ЮНФПА (34,6 процента), Детском фонде Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ) (30,5 процента) и Ближневосточном агентстве Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР) (30 процентов);

в) в пределах от 20 до 30 процентов показатель женщин на этих должностях колеблется в шести организациях: Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ) (28,3 процента), Секретариате Организации Объединенных Наций (27,8 процента), Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) (23 процента), Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) (22,8 процента) и Всемирной морской организации (ИМО) (21,4 процента);

г) в шести организациях показатель женщин на этих должностях колеблется в пределах от 10 до 20 процентов: Программе развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) (19,8 процента), Международной организации труда (МОТ) (16,5 процента), Международном фонде сельскохозяйственного развития (МФСР) (14,2 процента), Международном агентстве по атомной энергии (МАГАТЭ) (11,6 процента), Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций (ФАО) (11,4 процента) и Всемирной организации интеллектуальной собственности (ВОИС) (11,1 процента);

е) в четырех организациях показатель женщин на этих должностях составляет менее 10 процентов: Управлении Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (7,5 процента), Международном союзе электросвязи (МСЭ) (4,7 процента), Организации Объединенных Наций по промышленному развитию (ЮНИДО) (4,5 процента) и Всемирной метеорологической организации (ВМО) (4,0 процента);

ф) женщины вообще не представлены на должностях категории специалистов этого уровня в восьми организациях: Центре по международной торговле (ЦМТ)/Конференции Организации Объединенных Наций по торговле и развитию (ЮНКТАД)/Генерального соглашения по тарифам и торговле (ГАТТ), Международном учебном центре Международной организации труда, Международной организации гражданской авиации (ИКАО), Университете Ор-

ганизации Объединенных Наций (УООН), Всемирном почтовом союзе (ВПС) и Международном Суде (МС).

Остается надеяться, что в будущем, через Координационный совет старших руководителей системы Организации Объединенных Наций станет возможным более своевременно получать от организаций системы Организации Объединенных Наций данные по вопросу о гендерном балансе.

#### **IV. Изменения, происшедшие в период после 30 июня 2001 года**

##### **A. Планы действий в отношении людских ресурсов**

35. Первоначальная серия планов действий по обеспечению гендерного баланса (планы действий в отношении гендерной проблематики) в отдельных департаментах и управлениях Секретариата охватила период с 1 июля 2000 года по 31 декабря 2000 года. В последующий период планы действий по гендерным вопросам были в полной мере учтены в более широких рамках планов действий в отношении людских ресурсов, охватывающих период с 1 апреля 2001 года по 31 декабря 2002 года. В осуществлении этих планов теперь принимают участие все 24 департамента и управления.

36. В мае 2002 года руководители департаментов и управлений доложили о своей работе в 2001 году в соответствии с планами действий. В 2001 году 20 и 24 департаментов и управлений выполнили или перевыполнили предусмотренное в планах целевое задание, состоящее в наборе женщин для 50 или более процентов вакансий, заполняемых в соответствии с этими планами: Департамент по вопросам разоружения, Департамент по экономическим и социальным вопросам, Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению, Департамент по вопросам управления, Департамент по политическим вопросам, Департамент общественной информации, Экономическая комиссия для Африки (ЭКА), Европейская экономическая комиссия (ЕЭК), Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана (ЭСКАТО), УЦВО, УЛР, УСВН, УКНПП, УВКРЧ, Управление по правовым вопросам, Управление по планированию программ, бюджету и счетам, Хабитат, ЮНКТАД, ЮНЕП и Отделение Организации Объединенных Наций в Вене. Это соответствует увеличению соответствующих подразделений на 15 единиц<sup>19</sup> по сравнению с последним отчетным периодом, в котором это целевое задание выполнили или перевыполнили только пять департаментов и управлений, а именно — Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению, Департамент по политическим вопросам, ЭСКЗА, УСВН и Управление Организации Объединенных Наций по контролю над наркотиками и предупреждению преступности.

##### **B. Новая система набора, повышения в должности и расстановки кадров**

37. Предложенная Генеральным секретарем программа реформы в области управления людскими ресурсами, одобренная Генеральной Ассамблеей в своей

резолюции 55/258 от 14 июня 2001 года, требует внедрения новой системы набора, повышения в должности и расстановки кадров, которая вступила в действие 1 мая 2002 года. В соответствии с этой новой системой каждый начальник департамента/управления несет децентрализованную и непосредственную ответственность за равноправную представленность женщин на всех уровнях и повышение в должности сотрудников до уровня Д-2 с учетом тех особых мер, которые все еще применяются в отношении женщин. Деятельность координаторов департаментов как таковых должна быть перенацелена на оказание поддержки начальникам департаментов в достижении поставленных перед ними целей. Центральные контрольные органы обеспечат выполнение предписанных процедур, а контроль за решением основных вопросов будет осуществлять УЛР.

### **С. Гендерные вопросы на рабочем месте и подготовка кадров по вопросам учета гендерных факторов в основных областях деятельности**

38. Для обеспечения большей компетентности сотрудников Организации Объединенных Наций в вопросах равенства между мужчинами и женщинами предлагаются две специализированные программы подготовки кадров: по гендерным аспектам производственной деятельности и по учету гендерных факторов в основных областях деятельности. Цель первой программы заключается в содействии более глубокому пониманию и обеспечении максимального вклада как мужчин, так и женщин в работу Организации. Мужчины и женщины анализируют свой опыт и сложившиеся представления о себе и представителях противоположного пола в целях выявления путей повышения эффективности и согласованности на рабочем месте. В этом контексте Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби организовало в 2001 году программу наращивания потенциала женщин, занимающих должности специалистов.

39. В период с июля 2001 года программы обеспечения большей компетентности в деле учета гендерных факторов в основных областях деятельности были организованы УЛР в Отделении Организации Объединенных Наций в Вене, УКНПП, Департаменте по экономическим и социальным вопросам и ЭСКАТО. Дополнительная информация о подготовке кадров по вопросам учета гендерных факторов в основных областях деятельности приводится в докладе Генерального секретаря, озаглавленном «Последующие меры в связи с Пекинской декларацией и Платформой действий и решениями двадцать третьей специальной сессии Генеральной Ассамблеи и ход их осуществления» (A/56/319).

40. Кроме того, семинары УЛР по вопросам служебного роста и ее внедренной осенью 2001 года программе в области наставничества также способствуют созданию гармоничных условий на рабочем месте, обеспечивающих учет гендерной проблематики.

41. Служба подготовки кадров и оценки Департамента операций по поддержанию мира разработала для внутримиссионного пользования пакет учебных материалов по вопросам «гендерной проблематики и поддержания мира». Он был адаптирован с учетом курса профессиональной подготовки по вопросам «гендерной проблематики и операций по поддержанию мира», разработанного Департаментом иностранных дел и международной торговли Канады и Депар-

таментом Соединенного Королевства по международному развитию в целях информирования миротворцев о функциях и ответственности мужчин и женщин в условиях конфликтов, а также информирования миротворцев о гендерных последствиях предпринимаемых ими действий.

42. В 2001 году было проведено экспериментальное опробование сводного пакета учебных материалов Временной администрацией Организации Объединенных Наций в Восточном Тиморе (ВАООНВТ) и Миссией Организации Объединенных Наций в Эфиопии и Эритрее (МООНЭЭ). Кроме того, подготовка кадров была обеспечена в МООНДРК и Миссии Организации Объединенных Наций в Сьерра-Леоне (МООНСЛ). В настоящее время для нужд государств-членов в области профессиональной подготовки готовится издание под названием «Гендерные вопросы и поддержание мира». Уделяя особое внимание конфликтным и постконфликтным ситуациям, ЮНИТАР разработал инициативу под названием «Профессиональная подготовка гражданского персонала в рамках операций по поддержанию мира по особым потребностям женщин и детей в условиях конфликтов». Она была осуществлена в МООНБГ в декабре 2001 года и в МООНЭЭ в июне 2002 года.

#### **D. Программа «Работа/семья»**

43. Основная цель провозглашенной Генеральным секретарем реформы в области людских ресурсов состоит в повышении мобильности сотрудников в плане переключения на выполнение других функций, перехода в другие департаменты и места службы. С учетом всего этого УЛР провело глобальное обследование условий работы/жизни набираемых на международной основе сотрудников, которые вызывают наибольшую озабоченность у сотрудников и которые могут создавать препятствия для мобильности персонала. В обследовании отмечается, что ограничения в отношении трудоустройства супруг/супругов создают серьезные затруднения, в частности для тех супружеских пар, в которых как муж, так и жена являются штатными сотрудниками. Кроме того, в докладе Объединенной инспекционной группы, озаглавленном «Молодые сотрудники категории специалистов в отдельных организациях системы Организации Объединенных Наций: набор, управление и удержание на службе» (A/55/798), также указывается, что трудоустройство супруг/супругов является одним из наиболее важных вопросов поддержки семьи и оказывает непосредственное воздействие на возможности организаций привлекать и удерживать сотрудников.

44. Меры по устранению существующих в настоящее время барьеров в отношении мобильности были предложены в недавно изданном докладе Генерального секретаря, озаглавленном «Укрепление Организации Объединенных Наций: программа дальнейших преобразований» (A/57/387). К числу этих мер относится обзор существующих между организациями общей системы Организации Объединенных Наций соглашений в целях обеспечения благосклонного рассмотрения кандидатур супруг/супругов сотрудников Организации Объединенных Наций в плане использования ими возможностей занятости как в рамках системы, так и за ее пределами в отделениях на местах. В этом контексте Генеральный секретарь намеревается обратиться к правительствам с предложением изучить возможности проведения новых переговоров относительно соглашений, заключаемых с принимающими странами.

45. В этом же докладе отмечается, что в целях оказания сотрудникам содействия в обеспечении сбалансированности их профессиональной деятельности и личной жизни и оказания содействия в привлечении и удержании квалифицированных сотрудников, в частности женщин, будут внедрены механизмы обеспечения гибкой занятости и приняты меры по обеспечению занятости в течение неполного рабочего дня. В настоящее время в Департаменте по вопросам разоружения осуществляется одно экспериментальное мероприятие.

46. Особое внимание уделяется также предоставляемым отцам отпускам по уходу за ребенком. Комиссия по международной гражданской службе (КМГС) в принципе согласилась с тем, что такой отпуск может быть предусмотрен в рамках общей системы при условии, что он будет обеспечиваться на равноправной основе, а его продолжительность будет укладываться в разумные сроки с учетом потребностей организаций и семей. После того как будет принято такое единообразное директивное решение, оно заменит любые применяемые в настоящее время в организациях пособия в связи с предоставляемыми отцам отпусками по уходу за ребенком. Конкретные предложения, подготовленные секретариатом КМГС, будут рассмотрены на сессии Комиссии в следующем году.

#### **Е. Политика и процедуры, регулирующие вопросы домогательства, включая сексуальное домогательство**

47. В июне 2001 года Специальный советник по гендерным вопросам и улучшению положения женщин сформировал межучрежденческую рабочую группу (включая УЛР, КМГС, Объединенный апелляционный совет и Объединенный дисциплинарный комитет, Группу по равным правам для женщин в Организации Объединенных Наций, ПРООН и ЮНИСЕФ) в целях рассмотрения вопроса о необходимом улучшении политики Организации Объединенных Наций в отношении предотвращения и урегулирования жалоб на сексуальные домогательства и представления соответствующих предложений. В 2002 году на основе совместной работы, проделанной Департаментом операций по поддержанию мира и Канцелярией Специального советника (см. пункт 48), для гражданского персонала должны быть разработаны удобные в применении руководящие принципы, касающиеся основных аспектов процесса рассмотрения жалоб на сексуальное домогательство.

48. Департамент операций по поддержанию мира в тесном сотрудничестве с Канцелярией Специального советника и на основе проведения более широких консультаций с УЛР, Управлением по правовым вопросам и другими подразделениями подготовил директивное руководство по проблемам сексуальных домогательств для миротворцев Организации Объединенных Наций и других полевых миссий. Цель этого директивного руководства состоит в том, чтобы проинформировать всех военнослужащих национальных контингентов, военных наблюдателей и сотрудников гражданской полиции о нормах поведения, соблюдение которых ожидается от членов сообщества Организации Объединенных Наций, о необходимости способствовать созданию позитивной и благоприятной рабочей обстановки и о применяемом процессе рассмотрения жалоб на сексуальное домогательство на рабочем месте. Цель предпринимаемых в этой связи усилий также состоит в том, чтобы оказать упомянутой выше межучрежденческой рабочей группе содействие в прояснении, согласовании и ус-



корени процесса рассмотрения жалоб на сексуальное домогательство в рамках категории гражданских сотрудников Организации Объединенных Наций.

## V. Выводы

49. За время, прошедшее после последнего отчетного периода (A/56/472), был достигнут прогресс в деле улучшения положения женщин в Секретариате. В рамках ограниченной категории сотрудников, занимающих должности, подлежащие географическому распределению, на долю женщин приходится свыше 41 процента, что на 0,8 процента больше показателя за прошлый год. Однако в рамках более широкой категории сотрудников, имеющих назначения продолжительностью в один год или более, на долю женщин приходится 35 процентов всех сотрудников (2005 женщин из 5733 сотрудников), что на 0,4 процента больше 34,6 процента — показателя прошлого года.

50. На уровне Д-2 был отмечен вызывающий удовлетворение рост числа женщин в размере 4,4 процента до уровня 22,3 процента (25 женщин из 112 сотрудников). На всех других уровнях высшего руководства и среднего звена сотрудников категории специалистов был достигнут незначительный прогресс или никакого прогресса достигнуто вообще не было. На уровне заместителя Генерального секретаря доля женщин сократилась на 1,3 процента (4 женщины из 38 сотрудников, т.е. 10,5 процента), в то время как на уровне помощника Генерального секретаря достигнутый рост был весьма ограниченным и составил 0,6 процента (5 женщин из 40 сотрудников, т.е. 12,5 процента). Тем не менее эти уровни все еще ниже уровней 1998 года. На уровне Д-1 доля женщин уменьшилась на 1,2 процента (93 женщины из общего количества 321 сотрудника, или 28,9 процента).

51. Доля женщин на должностях сотрудников класса С-4 и С-5 остается без изменений. На более низких уровнях С-3, С-2 и С-1 было отмечено незначительное повышение на уровне 1,1 процента, 0,8 процента и 2,5 процента, вследствие чего общие показатели доли женщин на этих должностях составили соответственно 38, 48,8 и 63,1 процента<sup>20</sup>.

52. Количество назначений женщин на должности сотрудников категории специалистов и выше сократилось на 7,5 процента. В этом году женщины составили 33,2 процента всех назначений по сравнению с 40,7 процента в прошлом году. Их доля на уровнях С-3 и С-4 заметно сократилась — соответственно на 10,7 и 9,4 процента. Показатели назначения женщин на должности заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря составили соответственно 9 процентов, или 1 из 11, и 10 процентов, или 1 из 10.

53. В рамках всех повышений в должности доля женщин составила 44,1 процента, что на 3 процента меньше показателя за прошлый год. Кроме того, на уровнях С-3 и С-4 было отмечено ошутимое сокращение — соответственно на 7,1 и 11,5 процента. Только на уровне С-2 была достигнута цель, соответствующая 50 процентам всех повышений в должности.

54. Мужчины по-прежнему доминируют среди гражданского персонала в рамках операций по поддержанию мира на местах. На уровне Д-1 и выше сохраняется неудовлетворительное положение: на долю женщин приходится всего лишь 4,2 процента всех сотрудников на этих уровнях. Кроме того, в 24 из 28

операций по поддержанию мира женщин на этих уровнях вообще нет, хотя они доказали, что все гражданские функции могут выполнять столь же эффективно. Необходимо предпринять дополнительные специальные усилия по обеспечению значительного роста количества женщин-сотрудниц категории специалистов в рамках операций по поддержанию мира на всех уровнях, особенно на уровне Д-1 и выше.

55. Несмотря на резолюции Генеральной Ассамблеи, прогресс в деле обеспечения равенства мужчин и женщин на уровне сотрудников категории специалистов и более высоких уровнях был менее чем впечатляющим. Хотя для точного определения соответствующих причин потребуется проведение дополнительного анализа, в докладе УСВН (A/56/956) содержатся некоторые важные факты. В нем подтверждается, что, хотя в деле достижения равенства между мужчинами и женщинами были достигнуты определенные успехи, «этот процесс был очень медленным; у мужчин было больше шансов быть нанятыми, продвинутыми в должности и переведенными на другие должности, в частности уровней С-4 — Д-2». Кроме того, в нем отмечается «увеличение доли женщин, увольняющихся из Организации, — с 42 процентов в 1998 году до 48 процентов в 2001 году. Тенденция к увеличению количества набираемых женщин даже не перекрывает тенденцию к увеличению количества увольнений, что указывает на маловероятность достижения Организацией своей цели установления гендерного паритета, если не будут приняты более целенаправленные меры по набору женщин и удержанию уже работающих в Организации сотрудниц». Далее в докладе следует вывод о том, что «больше внимания необходимо уделять набору и продвижению по службе женщин на должности более высоких классов и борьбе со все большим увеличением количества увольнений женщин из Организации».

56. Помимо вышеупомянутого, к числу частичных и вероятных причин относятся неэффективные механизмы отчетности, проблемы поведенческого характера, чисто риторическая приверженность учету гендерной проблематики на всех уровнях, отсутствие надлежащей занятости супруг/супругов и политика в отношении работы/жизни и ее применение, уделение недостаточного внимания служебному повышению, сбои и задержки в функционировании внутренней системы отправления правосудия, технические аспекты набора сотрудников, система повышения в должности и расстановки кадров, вопросы выхода на пенсию, в особенности на среднем уровне категории специалистов, и различные показатели качества и уровни представленности координаторов в рамках департаментов. Каждую из этих областей необходимо будет подвергнуть дальнейшему анализу.

57. Дальнейшее улучшение представленности женщин в Секретариате Организации Объединенных Наций будет зависеть от ряда факторов, среди которых двумя имеющими более важное значение являются эффективность осуществления планов действий в отношении людских ресурсов на 2001–2002 годы в рамках новой системы набора сотрудников, повышения в должности и расстановки кадров, а также более эффективные и оперативные механизмы урегулирования жалоб. До этой новой системы основным средством достижения целевого задания в области обеспечения представленности женщин на уровне 50 процентов на всех уровнях являлась система принятия особых мер по расширению прав и возможностей женщин в Секретариате. Поскольку специальные меры уже не относятся к числу четко обозначенных средств измерения

эффективности новой системы и поскольку в соответствии с планами действий в отношении людских ресурсов функции ответственности и отчетности были возложены на начальников департаментов, всеми соответствующими участниками больше внимания будет уделяться контролю и оценке применяемого в рамках новой системы подхода к обеспечению сбалансированной представленности мужчин и женщин.

58. В этом контексте в докладе УСВН по вопросу о дискриминации отмечается, что та степень, в которой эти улучшения будут достигнуты, в значительной мере зависит от подотчетности руководителей за решения, принимаемые ими в отношении набора, расстановки, мобильности и продвижения по службе кадров. Важнейшее значение для успеха новой системы имеет постоянный и строгий контроль за ней и дальнейшее развитие вспомогательных средств и учебных программ силами УЛР. Кроме того, в нем рекомендуются дальнейшие целенаправленные усилия для достижения гендерного паритета, особенно на должностях более высоких уровней, и определения причин все большего увеличения количества женщин, увольняющихся из Организации. В нем также отмечается, что усилия, прилагаемые для урегулирования споров на раннем этапе, приносят плоды в виде повышения морального духа персонала и являются вопросами, имеющими важное значение для женщин, как это отмечается в обследовании по вопросам морали, проведенном Группой по равным правам для женщин в Организации Объединенных Наций. Прогресс в этих областях будет отныне контролироваться, оцениваться и обеспечиваться УЛР и Канцелией Специального советника, а деятельность отдельных департаментов будет отражена в будущих докладах Генерального секретаря, представляемых Генеральной Ассамблее и Комиссии по положению женщин.

59. Был отмечен ряд случаев новаторского планирования и осуществления проектов, обеспечивающих достижение целей равенства мужчин и женщин. Предполагается, что после внедрения новой системы и новых средств управления, таких, как планы действий в отношении людских ресурсов, индивидуальная отчетность руководителей и назначение омбудсмена, Секретариат демонстрирует более эффективную работу. Тем не менее сохраняется ряд областей, вызывающих озабоченность. К их числу относятся: последствия новой системы для представленности женщин, изменение функций координаторов департаментов, занятость супруг/супругов, причины повышения доли увольняющихся женщин и служебный рост сотрудников категории специалистов и, в особенности, сотрудников категории общего обслуживания.

### Примечания

<sup>1</sup> Андорра, Антигуа и Барбуда, Бахрейн, Бруней-Даруссалам, Гвинея-Биссау, Кирибати, Маршалловы острова, Монако, Науру, Палау, Республика Молдова, Самоа, Сан-Томе и Принсипи, Туркменистан, Объединенные Арабские Эмираты и Узбекистан,

<sup>2</sup> Ангола, Афганистан, Бангладеш, Беларусь, Бенин, Бутан, Вануату, Габон, Гондурас, Гренада, Грузия, Исландия, Кабо-Верде, Катар, Кипр, Коморские Острова, Конго, Корейская Народно-Демократическая Республика, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Ливийская Арабская Джамахирия, Маврикий, Мавритания, Малави, Мальдивские Острова, Мальта, Микронезия (Федеративные Штаты), Мозамбик, Непал, Папуа — Новая Гвинея, Руанда, Сейшельские Острова, Соломоновы Острова, Таджикистан, Того, Тувалу, Центральноафриканская Республика и Чад.

<sup>3</sup> ИМИС (таблица 8).

- <sup>4</sup> S:\GLOBAL\CRYSTALL REPORTS\Gender breakdown by missions and grade.rpt
- <sup>5</sup> ИМИС (таблица 15 D).
- <sup>6</sup> ИМИС (таблица 15 C).
- <sup>7</sup> По состоянию на 14 июля 2002 года должность помощника Генерального секретаря (омбудсмен) занимает женщина; по состоянию на 1 сентября 2002 года должность заместителя Генерального секретаря (ООН-Хабитат) занимает женщина.
- <sup>8</sup> За исключением должностей класса С-1, где произведено одно назначение.
- <sup>9</sup> Повторным называется назначение, когда сотрудник, который официально прекратил службу в Организации, возвращается в нее; сюда не относится продление назначения на очередной срок.
- <sup>10</sup> ИМИС (таблица 18B.RSL).
- <sup>11</sup> Статистические данные взяты из документа УЛР/ИМИС “List of staff promoted and transferred in year July 2002” от 5 сентября 2002 года.
- <sup>12</sup> ИМИС (таблица 15 E).
- <sup>13</sup> Документ ИМИС/УЛР “List of staff who were promoted from general service to professional category in 2002” от 7 сентября 2002 года.
- <sup>14</sup> Статистические данные взяты из документа УЛР/ИМИС “List of staff promoted and transferred in year July 2001 to June 2002” от 5 сентября 2002 года и информационных циркуляров УЛР о перечне назначений и повышении в должности сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий (июль 2001 — июнь 2002 года).
- <sup>15</sup> Источник: доклад ГРПЖООН “Strengthening and revitalizing the Organization”. Июнь 2002 года.
- <sup>16</sup> Письмо Генерального секретаря к персоналу от 23 сентября 2002 года.
- <sup>17</sup> Последние данные, поступившие от секретариата Административного комитета по координации (АКК).
- <sup>18</sup> Цифры приводятся лишь по организациям, насчитывающим менее 20 сотрудников категории специалистов.
- <sup>19</sup> Данные за период января — июня 2002 года в настоящее время изучаются и будут представлены в сентябре 2002 года.
- <sup>20</sup> Данные по уровню С-1 являются незначительными, поскольку общее число сотрудников на должностях такого уровня по состоянию на 30 июня 2002 года составляло 19 из общего количества 5731 сотрудника.

## Сокращения

ДВР	Департамент по вопросам разоружения
ДГАКУ	Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению (бывший ДДГАКО, Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному обслуживанию)
ДОИ	Департамент общественной информации
ДОПМ	Департамент операций по поддержанию мира
ДОПМ/ОУПОМТО	Департамент операций по поддержанию мира/Отдел управления полевыми операциями и материально-технического обеспечения
ДПВ	Департамент по политическим вопросам
ДУ	Департамент по вопросам управления
ДУ/УЛР	Департамент по вопросам управления/Управление людских ресурсов
ДУ/УППБС	Департамент по вопросам управления/Управление по планированию программ, бюджету и счетам
ДУ/УЦВО	Департамент по вопросам управления/Управление централизованного вспомогательного обслуживания
ДЭСВ	Департамент по экономическим и социальным вопросам
ЕЭК	Европейская экономическая комиссия
ИНТЕРОРГ	Межорганизационные подразделения Объединенная инспекционная группа Организации Объединенных Наций Секретариат АКК Международный вычислительный центр Координационный комитет по информационным системам
КВПНРМ	Канцелярия Высокого представителя по наименее развитым странам, развивающимся странам, не имеющим выхода к морю, и малым островным развивающимся государствам
КГС	Канцелярия Генерального секретаря
ККООН	Компенсационная комиссия Организации Объединенных Наций
КСПГСДВК	Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о положении детей и вооруженных конфликтах
ОСРК	Отделение связи с региональными комиссиями

---

УВКБ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев
УВКПЧ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека
УКГД	Управление по координации гуманитарной деятельности
УКНПП	Управление по контролю над наркотиками и предупреждению преступности
УООН	Университет Организации Объединенных Наций
УПВ	Управление по правовым вопросам
УПООНИ	Управление Программы Организации Объединенных Наций по Ираку
УСВН	Управление служб внутреннего надзора
ФМПООН	Фонд международного партнерства Организации Объединенных Наций
ЦНПООН	Центр Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (Хабитат)
ЭКА	Экономическая комиссия для Африки
ЭКЛАК	Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна
ЭСКАТО	Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана
ЭСКЗА	Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии
ЮНЕЙДС	Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу
ЮНЕП	Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде
ЮНМОВИК	Комиссия Организации Объединенных наций по наблюдению, контролю и инспекциям
ЮНОВ	Отделение Организации Объединенных Наций в Вене
ЮНОГ	Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве
ЮНОН	Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби
ЮНСКО	Канцелярия Специального координатора по Ближнему Востоку

Таблица 1

**Соотношение мужчин и женщин на всех должностях категории специалистов и выше со сроком назначения один год или более в Секретариате Организации Объединенных Наций с разбивкой по департаментам или управлениям и по классам должностей по состоянию на 30 июня 2002 года<sup>a</sup>**

Департамент/ управление	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Число женщин (в про- центах)		
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		Всего	
РЕГКОМ								1	1					1						1	2	3	66,7
ФМПООН					1				1	1	1	4								3	5	8	62,5
КСППДВК	1					1			1		1	2		1						3	4	7	57,1
ДУ/УЛР				1	1	2	2	1	6	12	15	10	4	8	3	5				31	39	70	55,7
ДУ	1				1		4	2	4	6	4	6	2	4	1	2				17	20	37	54,1
ДУ/УППБС			1		3		3	2	8	6	15	22	16	16	5	10				51	56	107	52,3
ДОИ	1				4	1	7	9	23	10	31	32	33	39	18	28				117	119	236	50,4
КГС	1	1	1	1	5	3	3	3	6	1	6	7	5	10	1	1				28	27	55	49,1
УПВ	1		1		2	1	4	3	13	5	8	9	9	12	6	11				44	41	85	48,2
ДЭСВ	1		1	1	7	3	15	12	32	24	35	41	26	24	15	16				132	121	253	47,8
УВКПЧ		1	1		1		1	2	8	7	19	6	13	19	7	9				50	44	94	46,8
МО					2		3			2	1	3	1	1						7	6	13	46,2
ККООН			1		1		4		3	3	9	9	46	28	7	19	1			72	59	131	45,0
УПООНИ	1				1		1		2	1	3	4	2	3	1	1				11	9	20	45,0
УКГД	1				5	1	5		9	7	12	4	9	14	2	5				43	31	74	41,9
ДГАКО	1		1		2	1	5	7	59	40	135	80	103	86	7	10				313	224	537	41,7
ЮНОВ						1	2	2	10	7	31	14	17	14	2	3				62	41	103	39,8
УКНПП	1				2	1	11	1	23	4	25	14	13	17	1	11				76	48	124	38,7
ЭКЛАК	1				1		5	6	15	6	31	16	20	15	18	14				91	57	148	38,5
ДПВ	3		5		6	2	8	6	13	12	19	7	13	10	5	8	1			73	45	118	38,1
ЭСКЗА		1				1	5	1	14	3	20	8	8	11	5	7				52	32	84	38,1
УСВН	1					1	3	1	8	3	22	13	12	7	3	5				49	30	79	38,0
ЮНОГ	1				1	2	7	3	30	25	85	39	79	42	10	9				213	120	333	36,0
ЮНОН							2		5	1	20	9	18	14	11	7				56	31	87	35,6
ДВР	1				2		1	1	4	4	5	2	2	1	3	1				18	9	27	33,3

Департамент/ управление	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Число женщин (в про- центах)	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		Всего
ЦНПООН				1			4	1	12	3	17	8	17	9	11	8			61	30	91	33,0
ЮНКТАД	1		1		2		10	3	32	7	33	13	34	28	13	9			126	60	186	32,3
ЮНЕП	1		2		8	1	27	8	41	9	62	29	53	34	10	14	1		204	96	300	32,0
ЭСКАТО	1					1	9	1	18	9	39	11	33	11	9	17			109	50	159	31,4
ЭКА	1					1	12	2	26	4	30	19	32	17	10	7			111	50	161	31,1
ДОПМ	2		2		3		7	4	16	7	88	22	71	43	7	10			196	86	282	30,5
ЕЭК		1			1		4	3	16	5	24	4	18	10	8	5			71	28	99	28,3
ДУ/УЦВО			1		2		7	2	16	3	27	10	25	9	13	6			91	30	121	24,8
ДОПМ/ОУПОМТО	9		17	1	23	1	43	2	113	15	334	84	392	137	156	94	5	11	1 092	345	1 437	24,0
ЮНМОВИК	1						4	3	14	1	13	2	9	3	1				42	9	51	17,6
ЮНСКО							1	3			8								11	1	12	8,3
УПЧ/НРС	1																		1	0	1	0,0
<b>Всего</b>	<b>34</b>	<b>4</b>	<b>35</b>	<b>5</b>	<b>87</b>	<b>25</b>	<b>228</b>	<b>93</b>	<b>605</b>	<b>253</b>	<b>1 228</b>	<b>563</b>	<b>1 135</b>	<b>698</b>	<b>369</b>	<b>352</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>3 728</b>	<b>2 005</b>	<b>5 733</b>	<b>35,0</b>

Источник: ИМИС



Таблица 2

**Соотношение мужчин и женщин на всех должностях категории специалистов и выше, подлежащих географическому распределению, в Секретариате Организации Объединенных Наций с разбивкой по департаментам или управлениям и по классам должностей по состоянию на 30 июня 2002 года**

Департамент/ управление	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Число женщин (в про- центах)		
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		Всего	
МО					1						1				1					1	2	3	66,7
РЕГКОМ									1	1					1					1	2	3	66,7
ЮНМОВИК									1	1					1					1	2	3	66,7
ДУ/УЛР				1	1	2	2	1	5	12	14	9	4	8	3	5				29	38	67	56,7
ДОПМ	1		2		2		2	4	7	7	15	16	10	17	6	10				45	54	99	54,5
ДУ	1				1		4	2	3	6	2	4	2	3	1	1				14	16	30	53,3
ДУ/УПШБС			1		3		3	1	6	6	13	19	12	14	5	8				43	48	91	52,7
КГС	1	1		1	3	3	3	3	4	1	3	3	3	5		1				17	18	35	51,4
ДОИ	1				4	1	7	9	23	10	31	32	32	38	18	26				116	116	232	50,0
ФМПООН					1				1	1		1								2	2	4	50,0
УПООНИ	1								1	1					1					2	2	4	50,0
ДЭСВ	1		1	1	7	3	15	12	32	24	35	40	25	24	15	16				131	120	251	47,8
ДДГАКО	1		1		2	1	5	7	8	4	10	5	3	8	1	3				31	28	59	47,5
УВКПЧ		1	1		1		1	2	7	7	17	6	12	16	6	6				45	38	83	45,8
УПВ	1		1		2	1	4	3	12	5	7	7	9	8	6	11				42	35	77	45,5
ЮНОН							1		3	1	1	2	3	2	2	3				10	8	18	44,4
УКГД	1				3	1	5		7	7	8	2	5	10	2	4				31	24	55	43,6
ДПВ	1		3		4	2	8	6	11	10	15	7	9	9	3	7				54	41	95	43,2
УППООН				1			1	1	5	1	7	5	7	3	1	4				21	15	36	41,7
ЮНЕП	1				2		2	2	2	1	2	2	1	1		1				10	7	17	41,2
ЮНОГ	1				1	1	6	3	7	3	12	8	17	13	8	8				52	36	88	40,9
УСВН	1				1	2	1	6	3	16	10	10	5	3	5					38	25	63	39,7
ЭСКЗА		1			1	5	1	14	3	19	6	6	10	5	7					49	29	78	37,2
УКНПП	1				2		3	1	14		14	10	10	9	1	6				45	26	71	36,6
ЭКЛАК	1				1		5	6	15	6	31	12	19	13	17	13				89	50	139	36,0

Департамент/ управление	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		С-1		Итого		Число женщин (в про- центах)			
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		Всего		
ДВР	1				2		1	1	4	4	5	2	2	1	2	1					17	9	26	34,6
ЭСКАТО	1					1	9	1	16	9	34	10	25	11	8	16					93	48	141	34,0
ЮНОВ						1	2	2	8		7	2	3	5	2	1					22	11	33	33,3
ЮНКТАД	1		1		2		10	3	32	7	32	13	33	27	13	8					124	58	182	31,9
ЭКА	1					1	12	2	26	4	28	16	25	16	7	6					99	45	144	31,3
ДОПМ/ОУПОМТО							5		5	2	9	9	11	2	5	1					35	14	49	28,6
ЕЭК		1			1		4	3	16	5	24	4	18	7	8	5					71	25	96	26,0
ДУ/УЦВО			1		2		7	2	15	3	25	9	21	9	12	6					83	29	112	25,9
ЮНСКО							1	3		1											4	1	5	20,0
КВПНРС	1																				1	0	1	0,0
ККООН			1				1														2	0	2	0,0
КСППДВК																					0	0		
<b>Всего</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>48</b>	<b>20</b>	<b>135</b>	<b>82</b>	<b>320</b>	<b>154</b>	<b>437</b>	<b>271</b>	<b>337</b>	<b>298</b>	<b>160</b>	<b>189</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1 470</b>	<b>1 022</b>	<b>2 492</b>	<b>41,0</b>		

Таблица 3  
**Сопоставление соотношений мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, с назначениями сроком на один год и более, по состоянию на 30 июня 2001 года и 30 июня 2002 года**

Класс должности	30 июня 2001 года			30 июня 2002 года			Процентное изменение
	Мужчины	Женщины	Процент женщин	Мужчины	Женщины	Процент женщин	
ЗГС	30	4	11,8	34	4	10,5	-1,3
ПГС	33	4	10,8	35	4	10,2	-0,6
Д-2	92	20	17,9	87	25	22,3	+4,4
Д-1	225	97	30,1	228	93	28,9	-1,2
<b>Итого</b>	<b>380</b>	<b>125</b>	<b>24,7</b>	<b>384</b>	<b>126</b>	<b>24,7</b>	<b>0</b>
С-5	582	244	29,5	604	253	29,5	0
С-4	1 175	538	31,4	1 228	563	31,4	0
С-3	1 072	628	36,9	1 135	698	38,0	+1,1
С-2	380	351	48,0	369	352	48,8	+0,8
С-1	13	20	60,6	7	12	63,1	+2,5
<b>Всего</b>	<b>3 602</b>	<b>1 906</b>	<b>34,6</b>	<b>3 727</b>	<b>2 004</b>	<b>35,0</b>	<b>+0,4</b>

Источник: Human Resources Planning and Management Information System Service.

Таблица 4  
**Сопоставление соотношений мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, подлежащих географическому распределению, по состоянию на 30 июня 2001 года и 30 июня 2002 года**

Класс должности	30 июня 2001 года			30 июня 2002 года			Процентное изменение
	Мужчины	Женщины	Процент женщин	Мужчины	Женщины	Процент женщин	
ЗГС	19	4	17,4	20	4	16,6	-0,8
ПГС	13	4	23,5	13	4	23,5	0
Д-2	56	17	23,3	48	20	29,4	+6,1
Д-1	132	82	38,3	135	82	37,7	-0,6
<b>Итого</b>	<b>220</b>	<b>107</b>	<b>32,7</b>	<b>216</b>	<b>110</b>	<b>33,7</b>	<b>+1,0</b>
С-5	312	149	32,3	319	154	32,5	+0,2
С-4	422	266	38,7	436	271	38,3	-0,4
С-3	347	286	45,2	336	298	47,0	+1,8
С-2	161	175	52,1	160	189	54,1	+2,0
<b>Всего</b>	<b>1 462</b>	<b>983</b>	<b>40,2</b>	<b>1 467</b>	<b>1 022</b>	<b>41,0</b>	<b>+0,8</b>

Источник: Human Resources Planning and Management Information System Service.

Таблица 5  
**Соотношение мужчин и женщин среди набираемых на международной основе сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов, выполняющих свои функции в рамках операций по поддержанию мира (миссии, находящиеся под административным контролем ДОПМ/ОУПОМТО) по состоянию на 8 августа 2002 года (С-1-ЗГС)**

<i>Миссия</i>	<i>Процент женщин</i>	<i>Процент мужчин</i>	<i>Всего сотрудников</i>	<i>Миссия</i>	<i>Процент женщин</i>	<i>Процент мужчин</i>	<i>Всего сотрудников</i>
ППГС	0	100	3	ККООНГВИ	21	79	124
СООННР	0	100	5	МООНЭЭ	22	78	83
ОКООНИ	0	100	1	ЮНОА	22	78	23
ГВНООНИП	0	100	2	МООНСЛ	24	76	131
ЮНПОБ	0	100	4	МООНК	24	76	612
ОНВУП	0	100	6	ГЭПРДРК	25	75	8
ИКМООНН	8	92	13	МООННГ	25	75	28
ВСООНК	15	85	13	МООНДРК	26	74	207
ЮНОБ	15	85	13	МООНБГ	31	69	133
ВСООНЛ	16	84	19	БСООН	33	67	6
МООНРЗС	18	82	34	ПООНС	33	67	3
МООНПВТ	18	82	164	ООНПМЦАР	34	66	9
МООНСА	20	80	5	МИНУГУА	35	65	48
ЮНСКО	20	80	15	ЮНТОП	50	50	4
				<i>Процент женщин</i>			
				<i>Количество миссий</i>			
				0			
				1–10			
				11–20			
				21–30			
				31–50			

*Источник:* S:\GLOBAL\CRYSTALL REPORTS\Gender Breakdown by missions and grade.rpt.

*Названия миссий:*

Канцелярия Личного представителя Генерального секретаря (ЛПГС) в Ливане  
 Силы Организации Объединенных Наций по наблюдению за разъединением (СООННР)  
 Охранный контингент Организации Объединенных Наций в Ираке (ОКООНИ)  
 Группа военных наблюдателей Организации Объединенных Наций в Индии и Пакистане (ГНООНИП)  
 Отделение Организации Объединенных Наций по политическим вопросам на Бугенвиле (ЮНПОБ)  
 Орган Организации Объединенных Наций по наблюдению за выполнением условий перемирия (ОНВУП)  
 Ирако-кувейтская миссия Организации Объединенных Наций по наблюдению (ИКМООНН)  
 Вооруженные силы Организации Объединенных Наций по поддержанию мира на Кипре (ВСООНК)  
 Отделение Организации Объединенных Наций в Бурунди (ЮНОБ)

Временные силы Организации Объединенных Наций в Ливане (ВСООНЛ)  
Миссия Организации Объединенных Наций по проведению референдума в Западной Сахаре (МООНРЗС)  
Миссия Организации Объединенных Наций по поддержке в Восточном Тиморе (МООНПВТ)  
Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану (МООНСА)  
Специальный координатор Организации Объединенных Наций на оккупированных территориях (ЮНСКО)  
Канцелярия Координатора Организации Объединенных Наций по гуманитарным вопросам в Ираке (ККООНГВИ)  
Миссия Организации Объединенных Наций в Эфиопии и Эритрее (МООНЭЭ)  
Отделение Организации Объединенных Наций в Анголе (ЮНОА)  
Миссия Организации Объединенных Наций в Сьерра-Леоне (МООНСЛ)  
Миссия Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово (МООНК)  
Группа экспертов по природным ресурсам для Демократической Республики Конго (ГЭПРДРК)  
Миссия Организации Объединенных Наций по наблюдению в Грузии (МООННГ)  
Миссия Организации Объединенных Наций в Демократической Республике Конго (МООНДРК)  
Миссия Организации Объединенных Наций в Боснии и Герцеговине (МООНБГ)  
База материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций (БСООН), Бриндизи  
Политическое отделение Организации Объединенных Наций для Сомали (ПООНС)  
Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке миростроительства в Центральноафриканской Республике (ООНПМЦАР)  
Контрольная миссия Организации Объединенных Наций в Гватемале (МИНУГУА)  
Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке миростроительства в Таджикистане (ЮНТОП)

Таблица 6  
**Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше в организациях системы Организации Объединенных Наций (в Центральных учреждениях и других постоянных отделениях) по состоянию на 31 декабря 2000 года**

Организация	С-1		С-2		С-3		С-4		С-5		Д-1		Д-2		НД <sup>а</sup>		Итого		Всего 2000 год	Число женщин (в про- центах) Декабрь 2000 года	Число женщин (в про- центах) Декабрь 1999 го- да	Изме- нение (в про- центах)
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж				
ЮНФПА	1	2	16	34	9	16	21	35	58	36	24	10	9	6	1	2	139	141	280	50,4	50,4	0
ЮНИТАР	0	0	1	1	0	2	3	1	1	1	0	1	1	0	0	0	6	6	12	50,0	45,5	+4,5
КМГС	0	0	0	2	2	1	3	2	1	0	0	1	1	0	0	0	7	6	13	46,2	35,7	+10,5
ЮНИСЕФ	0	0	28	44	54	59	104	76	86	55	42	18	15	6	2	2	331	260	591	44,0	45,1	-1,1
МПП	2	3	7	21	34	31	45	27	32	11	11	6	4	3	2	1	137	103	240	42,9	42,9	0
ЮНЕСКО	6	17	64	111	99	129	125	76	165	59	75	20	27	11	8	2	569	425	994	42,8	41,6	+1,2
ПРООН	5	6	104	154	74	37	121	112	163	77	134	32	49	12	7	3	657	433	1 090	39,7	39,7	0
УВКБ	3	2	46	68	238	197	227	100	79	22	35	16	12	2	1	1	641	408	1 049	38,9	39,0	-0,1
ЮНЭЙДС <sup>б</sup>	0	0	0	3	2	1	9	6	24	9	3	2	1	2	1	0	40	23	63	36,5	40,9	-4,4
ООН	5	19	206	178	751	488	927	471	483	242	181	86	73	20	42	8	2 668	1 512	4 180	36,2	35,8	+0,6
ИМО	0	0	8	12	11	10	16	11	27	5	8	1	5	2	1	0	76	41	117	35,0	34,7	+0,3
МФСР	0	0	12	16	2	5	20	20	53	10	8	2	5	1	5	0	105	54	159	34,0	35,5	-1,5
МОТ	1	0	11	18	67	75	126	76	193	56	58	10	17	4	11	3	484	242	726	33,3	32,3	+1,0
ВОЗ	0	6	39	46	88	77	195	111	317	106	99	36	35	4	8	2	781	388	1 169	33,2	32,4	+0,8
МЦПК	0	0	2	4	10	11	18	8	19	3	1	0	3	0	0	0	53	26	79	32,9	28,2	+4,7
ВОИС	0	0	10	11	16	26	57	30	63	10	29	5	12	1	7	0	194	83	277	30,0	31,4	-1,4
ЦМТ	0	0	3	5	11	7	18	6	13	3	4	0	1	0	1	0	51	21	72	29,2	30,3	-1,1
Международный Суд	0	0	2	5	4	1	8	1	4	0	0	0	1	0	0	0	19	7	26	26,9	10,0	+16,9
МСЭ	7	4	17	16	39	31	78	11	49	7	10	1	5	0	5	0	210	70	280	25,0	22,7	+2,3
УООН	0	0	1	2	4	2	2	1	2	0	2	0	3	0	1	0	15	5	20	25,0	22,2	+2,8
ФАО	0	1	55	59	142	90	286	75	260	34	119	14	38	5	13	3	913	281	1 194	23,5	21,4	+2,1
ЮНОПС	1	2	17	15	13	12	49	16	82	13	32	3	4	0	1	0	199	61	260	23,5	23,5	0
БАПОР <sup>с</sup>	0	0	4	1	4	5	20	2	10	2	3	2	3	0	1	1	45	13	58	22,4	16,1	+6,3
ИКАО	2	1	12	14	38	22	128	28	44	5	17	0	5	0	2	0	248	70	318	22,0	22,2	-0,2

Организация	С-1		С-2		С-3		С-4		С-5		Д-1		Д-2		НД <sup>а</sup>		Итого		Всего 2000 год	Число женщин (в про- центах) Декабрь 2000 года	Число женщин (в про- центах) Декабрь 1999 го- да	Изме- нение (в про- цен- тах)
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж				
ВМО	0	0	1	2	5	9	34	9	30	5	12	0	9	1	3	0	94	26	120	21,7	17,6	+4,1
ЮНИДО	4	3	13	9	30	18	70	13	64	11	33	2	7	0	2	0	223	56	279	20,1	20,2	-0,1
ВПС	1	0	0	0	26	8	15	5	6	2	8	0	3	0	2	0	61	15	76	19,7	18,8	+0,9
МАГАТЭ	6	5	28	18	187	57	238	44	203	17	22	4	9	1	7	0	700	146	846	17,3	18,1	-0,8
<b>Всего</b>	<b>44</b>	<b>71</b>	<b>707</b>	<b>869</b>	<b>1 960</b>	<b>1 427</b>	<b>2 963</b>	<b>1 373</b>	<b>2 531</b>	<b>801</b>	<b>970</b>	<b>272</b>	<b>357</b>	<b>81</b>	<b>134</b>	<b>28</b>	<b>9 666</b>	<b>4 922</b>	<b>14 588</b>	<b>33,7</b>	<b>33,5</b>	<b>+0,2</b>

Источник: Personnel Statistics (СЕВ/2002/НЛСМ/3, 21 March 2002).

<sup>а</sup> НД означает «неклассифицированные должности», например ЗГС, ПГС, ЗГД, ПГД, ГД, ГС, в зависимости от терминологии, используемой в конкретной организации,

<sup>б</sup> Данные за последний год указывают на общую численность 127 сотрудников (75 мужчин и 52 женщины). Данные за этот год свидетельствуют о сокращении числа сотрудников на 64 человека.

<sup>с</sup> Данные за последний год указывают на общее число 161 сотрудника (135 мужчин и 26 женщин). Общее число сотрудников в этом году составляет 53 человека, что на 103 человека меньше соответствующего показателя за прошлый год.