



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
18 July 2023
Russian
Original: English

Семьдесят восьмая 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 представлен в соответствии с резолюцией [76/142](#) Генеральной Ассамблеи и содержит оценку положения женщин в системе Организации Объединенных Наций за период с 1 января 2020 года по 31 декабря 2021 года. С момента выхода предыдущего доклада ([A/76/115](#)), который охватывал период с 1 января 2018 года по 31 декабря 2019 года, представленность женщин на должностях категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций увеличилась с 45,3 процента до 47,0 процента. В течение всего отчетного периода среди заместителей и помощников Генерального секретаря, а также среди координаторов-резидентов сохранялся гендерный паритет. Кроме того, паритет представленности женщин впервые был достигнут в местах расположения штаб-квартир — 51,3 процента.

В своем докладе 2021 года под названием «Наша общая повестка дня» ([A/75/982](#)) Генеральный секретарь подчеркнул неизменную приверженность делу достижения гендерного паритета к 2028 году. В 2022 году исполнилось пять лет общесистемной стратегии по достижению гендерного паритета, осуществление которой было начато в 2017 году. С того времени было реализовано несколько крупных политических инициатив.

Несмотря на достигнутый значительный прогресс, проблемы остаются. В отчетном периоде доля женщин по-прежнему была наиболее высокой на начальных уровнях (а именно на уровнях С-1 и С-2) и постепенно снижалась на уровнях среднего и высшего звеньев управления. На уровне С-4 и выше сохраняются

* [A/78/150](#).



разрывы, особенно заметные на уровне Д-2. Кроме того, представленность женщин по-прежнему ниже или изменяется медленнее в местах службы за пределами штаб-квартир, в частности, на местах и в миссиях. Хотя гендерный паритет был практически достигнут в июне 2021 года, когда доля женщин среди глав и заместителей руководителей миссий достигла 48 процентов, смена руководства в течение двухлетнего периода до июня 2023 года привела к ее снижению до 38 процентов. Представленность женщин в отчетном периоде в местах службы за пределами штаб-квартир достигла 42,8 процента, что на 1,6 процента больше, чем в предыдущем отчетном периоде. Для устранения разрыва в области представленности женщин в местах расположения штаб-квартир и за их пределами необходимо более последовательно и целенаправленно использовать и применять все имеющиеся инструменты и методы, описанные в настоящем докладе — от набора персонала до его удержания.

В настоящем докладе рассматриваются прогресс в достижении гендерного паритета и препятствия, возникшие на этом пути в течение отчетного периода, а также соответствующие изменения, которые произошли в период с 2021 по 2023 год и о которых имела информация. В соответствии с поручением Генеральной Ассамблеи в докладе содержится оценка продолжающегося воздействия пандемии коронавирусного заболевания (COVID-19) на благополучие женского персонала, анализ обновленных планов конкретных структур по реализации стратегии для достижения паритета к 2028 году, а также рекомендации, направленные на оказание помощи структурам системы Организации Объединенных Наций в достижении гендерного паритета. Важнейшим условием достижения и поддержания гендерного паритета остается создание благоприятных условий труда.

Содержание

	<i>Стр.</i>
Сокращения	4
I. Введение	6
II. Успехи, проблемы и извлеченные уроки	9
A. Двухгодичное обследование по улучшению положения женщин в системе Организации Объединенных Наций	9
B. Обновленные планы реализации и ход работ	10
III. Представленность женщин в системе Организации Объединенных Наций	11
A. Представленность в разбивке по классам должностей	11
B. Тенденции	14
C. Представленность в разбивке по месту службы	15
D. Координаторы-резиденты	16
E. Представленность в разбивке по структурам	17
IV. Карьерный цикл: подбор и удержание персонала, продвижение по службе и управление кадровым потенциалом	19
A. Информационно-разъяснительная работа, набор и подача заявлений	19
B. Подбор персонала	20
C. Продвижение по службе и управление кадровым потенциалом	21
D. Увольнения	22
V. Руководство и подотчетность	23
VI. Создание благоприятных условий	24
A. Интеграция профессиональной и личной жизни	25
B. Нормы поведения	26
C. Многообразие и инклюзивность	28
D. Общесистемная сеть координаторов по гендерным вопросам	29
E. Влияние пандемии COVID-19 на женский персонал	30
VII. Условия службы в миссиях	30
VIII. Выводы и рекомендации	32
A. Выводы	32
B. Рекомендации	33
 Приложения	
I. Соотношение мужчин и женщин категории специалистов и выше, работающих по постоянным, непрерывным и срочным контрактам, в разбивке по структурам по состоянию на 31 декабря 2021 года	40
II. Респонденты двухгодичного обследования 2023 года по улучшению положения женщин в системе Организации Объединенных Наций	42
III. Структуры, обновившие свой план выполнения на 2022–2024 годы	44

Сокращения

КСР	Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций
COVID-19	коронавирусное заболевание
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций
МАГАТЭ	Международное агентство по атомной энергии
ИКАО	Международная организация гражданской авиации
МС	Международный Суд
КМГС	Комиссия по международной гражданской службе
МФСР	Международный фонд сельскохозяйственного развития
МОТ	Международная организация труда
ИМО	Международная морская организация
МОМ	Международная организация по миграции
МТЦ	Международный торговый центр
МУЦ-МОТ	Международный учебный центр Международной организации труда
МСЭ	Международный союз электросвязи
УВКПЧ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека
ПАОЗ	Панамериканская организация здравоохранения
ЮНЭЙДС	Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
ЮНЕП	Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
РКИКООН	Рамочная конвенция Организации Объединенных Наций об изменении климата
ЮНФПА	Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения
УВКБ ООН	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев
МВЦ	Международный вычислительный центр Организации Объединенных Наций
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций
ЮНИДО	Организация Объединенных Наций по промышленному развитию

ЮНИТАР	Учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций
ОПФПООН	Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций
МООНЮС	Миссия Организации Объединенных Наций в Южном Судане
УНП ООН	Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности
ЮНОПС	Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов
БАПОР	Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ
КПСООН	Колледж персонала системы Организации Объединенных Наций
УООН	Университет Организации Объединенных Наций
Структура «ООН-женщины»	Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин
ЮНВТО	Всемирная туристская организация
ВПС	Всемирный почтовый союз
ВПП	Всемирная продовольственная программа
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ВОИС	Всемирная организация интеллектуальной собственности
ВМО	Всемирная метеорологическая организация

I. Введение

1. Достижение гендерного паритета во всей системе Организации Объединенных Наций является приоритетом для Генерального секретаря Организации Объединенных Наций с момента его вступления в должность в 2017 году. В рамках общесистемной стратегии по обеспечению гендерного паритета Генеральный секретарь взял на себя личное обязательство достичь паритета на самых высоких должностях к 2021 году, а в рамках всей системы на всех уровнях — к 2028 году. С момента начала реализации общесистемной стратегии появились первые результаты. В 2018 году был впервые достигнут паритет в Группе старших руководителей и среди координаторов-резидентов. В 2020 году был достигнут паритет в назначениях штатных помощников Генерального секретаря и заместителей Генерального секретаря, которые являются прерогативой Генерального секретаря. В 2021 году паритет был достигнут в местах расположения штаб-квартир, где доля женщин составила 51,3 процента, а представленность женщин на должностях категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций достигла исторического максимума и составила 47 процентов.

2. В соответствии с резолюцией 76/142 Генеральной Ассамблеи в настоящем докладе приводятся данные о представленности женщин в системе Организации Объединенных Наций и анализ прогресса и проблем в создании благоприятных условий и продвижении к подтвержденной цели по обеспечению гендерного баланса в соотношении 50/50¹ на всех уровнях в рамках системы Организации Объединенных Наций. В настоящем докладе рассматриваются прогресс в достижении гендерного паритета и препятствия, возникшие на этом пути в течение отчетного периода, а также соответствующие изменения, которые произошли в период с 2021 по 2023 год и о которых имелась информация. В соответствии с резолюцией 76/142 Ассамблеи в докладе также содержится анализ влияния глобальной пандемии COVID-19 на благополучие женского персонала, а также обновленная информация о планах по обеспечению паритета в конкретных структурах.

3. Анализ базируется на нескольких основных источниках. Во-первых, это 36 организаций, которые перечислены в приложении I к настоящему докладу и предоставили КСР статистику по персоналу, вакансиям и увольнениям². Во-вторых, в докладе содержится анализ результатов общесистемного двухгодичного обследования³ политики и практики в области обеспечения гендерного паритета, ответы на которое были обобщены сетью координаторов Организации Объединенных Наций по гендерным вопросам⁴ на уровне структур. Как указано в

¹ В настоящем докладе термин «гендерный баланс» используется как взаимозаменяемый с термином «гендерный паритет», и оба эти термина являются синонимами, означающими равную представленность женщин и мужчин.

² Данные проверены СЕВ и охватывают отчетный период.

³ В 2023 году Структура «ООН-женщины» провела свое последнее двухгодичное обследование, посвященное улучшению положения женщин в системе Организации Объединенных Наций, политике и практике в области обеспечения гендерного паритета, а также другим областям, связанным с созданием благоприятных условий труда. В общей сложности в обследовании приняли участие 77 структур и учреждений Секретариата, фондов и программ (список которых приведен в приложении II к настоящему докладу), их материалы отражены в настоящем докладе. Вопросы, касающиеся политики, были адресованы исключительно агентствам, фондам и программам, список которых приведен в первой колонке приложения II.

⁴ Термин «координаторы по вопросам женщин» используется Секретариатом в соответствии с бюллетенем Генерального секретаря о координаторах департамента по вопросам женщин в Секретариате (ST/SGB/2008/12). В остальных структурах системы Организации

приложении II к настоящему докладу, ответы на двухгодичное обследование были получены от 77 организаций, из которых 47 являлись подразделениями Секретариата Организации Объединенных Наций (департаменты, управления, специальные политические или миротворческие миссии), а 30 — специализированными учреждениями, фондами или программами. Кроме того, доклад содержит анализ планов по достижению гендерного паритета в конкретных структурах. По состоянию на июль 2023 года 91 организация представила обновленные планы и отчеты о ходе выполнения, включая 65 организаций Секретариата и 26 специализированных учреждений, фондов или программ, список которых приводится в приложении III к настоящему докладу.

4. Кроме того, настоящий доклад опирается на опыт Структуры «ООН-женщины», которая в соответствии со своим мандатом возглавляет и координирует усилия по обеспечению гендерного равенства в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. Данные, приведенные в настоящем докладе, дополнены приложениями, доступными в Интернете⁵. Общесистемная информационная панель Организации Объединенных Наций по гендерному паритету содержит регулярно обновляемые данные о представленности женщин в системе Организации Объединенных Наций⁶.

Пекинская декларация и Платформа действий и общесистемная стратегия Генерального секретаря по достижению гендерного паритета

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

6. В 2022 году исполнилось пять лет с момента начала реализации общесистемной стратегии Генерального секретаря по обеспечению гендерного равенства. За время существования программы большинство подразделений Организации Объединенных Наций достигли значительных успехов в этой области, включая разработку и внедрение политики и практики привлечения, найма и продвижения женщин, а также создание благоприятных условий труда, способствующих повышению инклюзивности. Число подразделений Организации Объединенных Наций, в которых достигнут гендерный паритет, увеличилось с 5 в 2017 году до 27 в 2023 году. Для продолжения этого прогресса структурам Организации Объединенных Наций было предложено разработать обновленные планы по обеспечению гендерного паритета на период с 2022 года по 2024 год.

7. Генеральный секретарь подчеркивает важность обеспечения гендерного паритета, в том числе с помощью специальных мер, например, в своем докладе за 2021 год под названием «Наша общая повестка дня» (A/75/982), где он

Объединенных Наций используется термин «координаторы по гендерным вопросам». Эти два термина являются синонимами, и для удобства пользования под термином «координаторы по гендерным вопросам», используемым в настоящем докладе, следует понимать оба.

⁵ См. <http://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/women-in-the-united-nations/reports-and-monitoring>.

⁶ См. www.tinyurl.com/undp-unw-dashboard.

подтвердил свою приверженность делу достижения гендерного паритета к 2028 году.

8. В последние годы было принято несколько крупных политических инициатив. 1 июля 2022 года была опубликована новая административная инструкция по системе отбора персонала (ST/AI/2010/3/Rev.1), в которой говорится, что теперь сотрудники могут претендовать на вакантные должности независимо от их нынешнего класса. Эта мера призвана обеспечить более широкие и доступные перспективы карьерного роста для всех, включая женщин и сотрудников, занимающих младшие должности. В административной инструкции по сокращению штатов или реструктуризации, приводящей к прекращению действия контрактов (ST/AI/2023/1), принятой в 2023 году, гендерный фактор указывается в качестве одного из трех критериев при проведении сравнительного анализа с целью определения порядка предпочтения при рассмотрении вопроса об удержании персонала в подразделении, где проводится сокращение. Это означает, что сотрудники того пола, который не достиг паритета на каждом уровне в рамках каждой категории в данной структуре, будут занимать более высокое место во внутренних процессах ранжирования, используемых для удержания персонала. В соответствии с резолюцией 77/256 Генеральной Ассамблеи, принятой в 2022 году и вступившей в силу 1 января 2023 года, положения об отпусках по беременности и родам, отпуске для отца и в связи с усыновлением/удочерением были заменены стандартным положением о родительском отпуске продолжительностью 16 недель для всех родителей, с предоставлением дополнительных 10 недель сотрудникам, ставшим родителями в результате рождения ребенка.

9. Были предприняты дополнительные усилия по решению проблем, связанных с гендерным паритетом в конкретных областях. Шире внедряются разработанные Структурой «ООН-женщины» Руководящие принципы по созданию благоприятных условий в системе Организации Объединенных Наций. Руководящие принципы содержат рекомендации и примеры успешной практики в таких областях, как интеграция профессиональной и личной жизни, нормы поведения, обеспечение безопасности и надежности, охрана труда, здоровье и благополучие, подбор персонала, управление кадровым потенциалом и их удержание, а также руководство, внедрение и подотчетность. Они основаны на Руководящих принципах по созданию благоприятных условий в системе Организации Объединенных Наций, которые были обнародованы Генеральным секретарем в 2019 году. Кроме того, в 2021 году начала работать общесистемная информационная панель Организации Объединенных Наций по гендерному паритету, позволяющая ежеквартально отслеживать и контролировать общесистемные усилия по обеспечению гендерного паритета в разрезе подразделений, классов, категорий персонала, возрастных групп и мест службы, в том числе на уровне страновых групп Организации Объединенных Наций.

10. Общесистемный информационный центр Организации Объединенных Наций по борьбе с сексуальными домогательствами⁷ (онлайн-репозиторий ресурсов, сведений о передовом опыте и инструментов, касающихся усилий системы Организации Объединенных Наций по предотвращению и пресечению сексуальных домогательств) был разработан Структурой «ООН-женщины» в сотрудничестве с подразделениями Организации Объединенных Наций и приступил к работе в 2023 году в контексте деятельности Целевой группы КСР по борьбе с сексуальными домогательствами в организациях системы Организации Объединенных Наций.

⁷ См. <https://shknowledgehub.unwomen.org/>.

II. Успехи, проблемы и извлеченные уроки

A. Двухгодичное обследование по улучшению положения женщин в системе Организации Объединенных Наций

11. В ходе проводимого раз в два года обследования, посвященного улучшению положения женщин в системе Организации Объединенных Наций, 93 процента опрошенных подразделений сообщили о повышении осведомленности в вопросах гендерного паритета и внимания к ним по сравнению с 88 процентами в 2021 году. Еще одним крупным успехом стало обеспечение активного участия и поддержки со стороны высшего руководства и менеджеров, о чем сообщили 77 процентов респондентов — по сравнению с предыдущим показателем, составившим 73 процента. Результаты обследования показали, что критически важное значение для повышения осведомленности имеет поддержка руководства, о которой затем становится известно другим сотрудникам и которая является необходимым условием для проведения организационных изменений.

12. О прогрессе в деле создания благоприятных условий труда сообщили 75 процентов опрошенных подразделений, что на 4 процентных пункта больше результатов предыдущего обследования. Более 80 процентов опрошенных подразделений внесли изменения в свои правила предоставления родительских отпусков в соответствии с резолюцией [77/256](#) Генеральной Ассамблеи, а 86 процентов сообщили о наличии специально отведенного места для грудного вскармливания. Все подразделения в той или иной форме предоставляют гибкий график работы, при этом многие из них продолжают уделять первостепенное внимание вопросам интеграции личных и профессиональных интересов.

13. Восемьдесят процентов опрошенных подразделений добились прогресса в достижении гендерного паритета в рамках своей организации. Однако результаты обследования указывают на то, что при реализации общесистемной стратегии по достижению гендерного паритета сохраняется ряд проблем: 75 процентов респондентов отметили отсутствие необходимых бюджетных ресурсов, другие указали на отсутствие подотчетности при принятии решений о найме, ограниченный кадровый резерв и трудности с соблюдением баланса различных приоритетов при наборе, отборе и найме персонала.

14. Кроме того, наблюдалась неравномерность прогресса как между подразделениями, так и между классами. Сохраняются проблемы и в местах службы за пределами штаб-квартир, где представленность женщин по-прежнему отстает от уровня штаб-квартир. Хотя гендерный паритет был практически достигнут в июне 2021 года, когда доля женщин среди глав и заместителей руководителей миссий достигла 48 процентов, смена руководства в течение двухлетнего периода до июня 2023 года привела к снижению этой доли до 38 процентов. Более того, прогресс в достижении гендерного паритета на уровне С-4 и выше неизменно происходит медленнее, чем на уровнях С-1, С-2 и С-3.

15. Некоторые обследованные подразделения сообщили, что трудности связаны, в частности, с ограниченным числом кандидатов-женщин. Задача достижения и поддержания гендерного паритета на уровне руководителя и заместителя руководителя миссии усугубляется глобальной ситуацией в сфере руководства, которая влияет на величину женского кадрового резерва для политических назначений на самые высокие должности, где нередко требуется дипломатический и политический опыт высокого уровня.

16. Одним из факторов, способствующих сохранению этой ситуации, может служить и неосознанная предвзятость в процессе интерпретации квалификации

кандидата. Используя временные специальные меры, ЮНИСЕФ за 18 месяцев увеличил представленность женщин на уровне С-5 с 43 процентов до почти 49 процентов, извлекая при этом ценные уроки. Это достижение пролило свет на повсеместное наличие гендерных предрасположений в процессе найма персонала, подчеркнув важность принятия упреждающих мер по их устранению. Кроме того, оно подчеркнуло важность проведения работы с различными внутренними и внешними кандидатами.

В. Обновленные планы реализации и ход работ

17. В 2022 году всем структурам Организации Объединенных Наций было предложено представить обновленные планы выполнения задач по достижению гендерного паритета в конкретных структурах на период 2022–2024 годов, что стало вторым обновлением после того, как в 2018 году были разработаны первоначальные планы в соответствии с общесистемной стратегией по обеспечению гендерного паритета. Анализ планов выполнения показал, что большинство структур Организации Объединенных Наций добились впечатляющего прогресса в создании гендерно-чувствительной архитектуры для устранения неравенства и предвзятости в вопросах найма, отбора персонала, продвижения по службе и обязательств руководства, а также для обеспечения подотчетности в достижении целевых показателей гендерного паритета и создания благоприятных условий труда.

18. Структуры, добившиеся заметного прогресса в достижении целевых показателей гендерного паритета, как правило, имели планы выполнения, в которых основное внимание уделялось следующему:

а) **демонстрация руководящей роли и усиление подотчетности.** Успешные планы выполнения включали целевые задачи с четко прописанными ролями и обязанностями, что способствовало усилению подотчетности. Кроме того, в них предусматривались разнообразные механизмы подотчетности на всех уровнях персонала, такие как ключевые показатели эффективности, а также самостоятельная оценка вклада в достижение целей гендерного паритета и его оценка со стороны руководства. Для них было характерно и целенаправленное и преднамеренное применение временных специальных мер для достижения конкретных целей. Например, в договоры с руководителями высшего звена Секретариата были включены задачи по обеспечению гендерного паритета, а информация о достигнутом прогрессе ежегодно доводилась до сведения Генерального секретаря через Совет по служебной деятельности руководителей. Помимо этого, контроль за выполнением задач по обеспечению гендерного паритета осуществлялся с помощью существующих в Секретариате управленческих информационных панелей конкретных структур, а Комитету по вопросам управления ежегодно представлялись доклады об общем ходе работы;

б) **сбор и анализ данных с разбивкой по признаку пола.** Этот момент служил ключевой отправной точкой для разработки четких планов осуществления, а также для тех организаций, в которых наблюдался заметный прогресс. В некоторых структурах процесс разработки планов выполнения начался с дезагрегирования данных обследований о вовлеченности персонала по признаку пола, а также с выделения специального времени и ресурсов для обсуждения данного вопроса. Это позволило выявить пробелы и возможности для улучшения, а затем разработать планы с учетом конкретных потребностей данной организации. Важное значение имеет и постоянный мониторинг, позволяющий выявлять и вносить необходимые коррективы;

с) **формирование инклюзивной организационной культуры.** В организациях, которые сосредоточили свои усилия на выполнении рекомендаций, содержащихся в Руководящих принципах по созданию благоприятных условий и Руководящих принципах по созданию благоприятных условий с учетом местной специфики, также наблюдался прогресс в достижении гендерного паритета. При этом осуществлялось тесное сотрудничество между руководством и координаторами по гендерным вопросам. Представители ряда структур отметили, что необходимо продолжать работу по расширению прав и возможностей женщин в рамках их ролей и карьерного роста. Кроме того, в качестве важнейшего условия для создания культуры, способствующей проведению организационных изменений, была названа поддержка со стороны руководства.

19. В основном структуры включили в стратегическую концепцию обеспечения гендерного паритета одни и те же элементы. Почти в 60 процентах обновленных планов выполнения упор делался на набор персонала с целью выявления возможностей на более ранних этапах процесса найма и отбора сотрудников для достижения целевых показателей гендерного паритета. Практически во всех структурах основное внимание уделялось инициативам по созданию кадрового резерва женщин-кандидатов от начального до высшего звена и одновременно развивалась существующая система подготовки управленческих и руководящих кадров. Как правило, в таких структурах приоритет отдавался расширению деятельности по привлечению талантливых кадров для заполнения вакансий, а также созданию баз данных квалифицированного женского персонала. Кроме того, более 30 процентов структур представили планы выполнения, в которых особое внимание уделялось внедрению механизмов мониторинга и сбора данных с разбивкой по признаку пола.

20. Анализ показал, что успешные планы выполнения — это не просто серия инициатив. Самое главное заключается в том, что решающую роль в достижении прогресса играли приверженность руководства и последующие действия, подкрепленные оперативностью, адаптивностью, креативностью и целенаправленным выдвиганием вопросов гендерного паритета на первый план.

III. Представленность женщин в системе Организации Объединенных Наций

A. Представленность в разбивке по классам должностей

Соотношение сотрудников-мужчин и сотрудников-женщин, имеющих постоянные, непрерывные или срочные контракты, во всех местах службы в системе Организации Объединенных Наций в разбивке по классам должностей по состоянию на 31 декабря 2020 года и 31 декабря 2021 года

Категория	31 декабря 2020 года			31 декабря 2021 года			Разница (доля женщин в общем количестве), 2020–2021 годы	Разница (доля женщин от общего числа), 2019–2021 годы
	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах от общего числа)	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах от общего числа)		
Неклассифицированные должности	152	124	44,9	145	129	47,1	2,2	5,3
Директор								
Д-2	414	228	35,5	436	255	36,9	1,4	-0,9

Категория	31 декабря 2020 года			31 декабря 2021 года			Разница (доля женщин в общем количестве), 2020–2021 годы	Разница (доля женщин от общего числа), 2019–2021 годы
	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах от общего числа)	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах от общего числа)		
Д-1	1 217	831	40,6	1 220	878	41,9	1,3	3,5
Итого	1 631	1 059	39,4	1 656	1 133	40,6	1,3	2,7
Специалисты								
С-5	4 108	2 713	39,8	4 141	2 941	41,5	1,8	2,4
С-4	6 872	5 581	44,8	7 245	6 073	45,6	0,8	1,2
С-3	5 810	5 292	47,7	6 131	5 814	48,7	1,0	1,7
С-2	1 649	2 367	58,9	1 835	2 604	58,7	-0,3	0,6
С-1	61	145	70,4	81	154	65,5	-4,9	-5,2
Итого	18 500	16 098	46,5	19 433	17 586	47,5	1,0	0,7
Национальные сотрудники — специалисты								
НС-Е	2	1	33,3	2	1	33,3	0,0	33,3
НС-Д	234	210	47,3	229	225	49,6	2,3	2,0
НС-С	2 106	1 835	46,6	2 218	1 959	46,9	0,3	1,1
НС-В	3 707	2 919	44,1	3 948	3 172	44,6	0,5	0,9
НС-А	2 032	1 738	46,1	2 368	2 182	48,0	1,9	1,5
Итого	8 081	6 703	45,3	8 765	7 539	46,2	0,9	38,9
Категория полевой службы								
ПС-7	27	4	12,9	28	4	12,5	-0,4	5,6
ПС-6	337	86	20,3	323	94	22,5	2,2	2,1
ПС-5	1 094	481	30,5	999	461	31,6	1,0	1,4
ПС-4	920	340	27,0	842	305	26,6	-0,4	-0,4
ПС-3	9	2	18,2	7	2	22,2	4,0	-0,9
Итого	2 387	913	27,7	2 199	866	28,3	0,6	7,9
Категория общего обслуживания								
ОО-7	1 795	2 402	57,2	1 970	2 699	57,8	0,6	0,1
ОО-6	5 962	7 935	57,1	6 525	8 680	57,1	0,0	-0,1
ОО-5	5 715	7 606	57,1	6 350	8 403	57,0	-0,1	-0,1
ОО-4	4 858	3 063	38,7	5 149	3 659	41,5	2,9	1,2
ОО-3	3 637	692	16,0	3 615	813	18,4	2,4	-0,4
ОО-2	5 301	247	4,5	5 441	262	4,6	0,1	0,1
ОО-1	69	35	33,7	113	58	33,9	0,3	2,0
Итого	27 337	21 980	44,6	29 163	24 574	45,7	1,2	2,8
Всего	58 088	46 877	44,7	61 361	51 827	45,8	1,1	1,2

21. В приведенной выше таблице содержатся данные по категории «Неклассифицированные должности», которая охватывает все уровни выше Д-2, включая заместителя Генерального секретаря, помощника Генерального секретаря, руководителей специализированных учреждений (включая Генерального директора, заместителя Генерального директора, помощника Генерального директора и

Генерального секретаря) и руководителей фондов и программ. Как и ранее, данные о назначениях на должности уровня помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря в Секретариате приводятся в докладе Генерального секретаря, озаглавленном «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала»⁸.

22. По состоянию на 31 декабря 2021 года представленность женщин в системе Организации Объединенных Наций на должностях категории специалистов и выше составляла 47,0 процента, что выше показателя предыдущего доклада (45,3 процента). Из приведенной таблицы видно, что самый высокий уровень представленности женщин зафиксирован в категории специалистов — 47,5 процента.

23. В период с 2020 по 2021 год представленность женщин стабильно увеличивалась на 1,1 процентного пункта по всем должностям. Наибольший рост произошел в категории «Неклассифицированные должности» — на 5,3 процентных пункта, достигнув 47,1 процента. Представленность женщин увеличилось незначительно — на 1,3 процентных пункта в категории директоров и на 1 процентный пункт в категории специалистов. Представленность среди национальных специалистов увеличилась на 0,9 процентных пункта. Представленность на должностях категорий общего обслуживания и полевой службы увеличилась на 0,6 и 1,2 процентных пункта, соответственно. В наименьшей степени женщины по-прежнему представлены в категории полевой службы — 28,3 процента.

24. В отчетном периоде общая представленность женщин по-прежнему отрицательно коррелировала со стажем работы в категории специалистов и выше. Единственное зарегистрированное исключение касалось должностных лиц, назначаемых Генеральным секретарем на уровне заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря.

⁸ В последнем докладе по этому вопросу (A/77/580) указывается, что по состоянию на декабрь 2021 года на должности заместителя Генерального секретаря было назначено 34 женщины и 38 мужчин, а на должности помощника Генерального секретаря — 34 женщины и 39 мужчин.

В. Тенденции

Соотношение мужчин и женщин категории специалистов и выше (от С-1 до неклассифицированных должностей) в общей системе Организации Объединенных Наций, 2011–2021 годы

Год	С-1			С-2			С-3			С-4			С-5			Д-1			Д-2			Неклассифицированные должности			Всего		
	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)
2011	48	75	61,0	1 477	1 965	57,0	4 816	4 027	46,0	5 947	3 805	39,0	4 125	2 004	33,0	1 295	565	30,0	430	158	27,0	182	78	30,0	18 320	12 677	40,9
2012	43	75	64,0	1 418	1 902	57,0	4 986	4 185	46,0	6 021	3 975	40,0	4 123	2 095	34,0	1 304	594	31,0	423	167	28,0	194	78	29,0	18 512	13 071	41,4
2013	58	71	55,0	1 417	1 917	57,0	5 208	4 270	45,0	6 029	4 092	40,0	4 114	2 116	34,0	1 268	606	32,0	405	174	30,0	194	72	27,0	18 693	13 318	41,6
2014	63	92	59,0	1 449	1 943	57,0	5 243	4 275	45,0	6 090	4 164	41,0	4 087	2 215	35,0	1 244	611	33,0	394	174	31,0	198	76	28,0	18 768	13 550	41,9
2015	61	95	61,0	1 464	1 984	58,0	5 288	4 407	45,0	6 070	4 363	42,0	4 046	2 281	36,0	1 138	573	33,0	380	169	31,0	221	81	27,0	18 668	13 953	42,8
2016	67	111	62,0	1 621	2 176	57,0	5 642	4 770	46,0	6 490	4 657	42,0	4 142	2 375	36,0	1 226	630	34,0	349	168	33,0	218	76	26,0	19 755	14 963	43,1
2017	83	140	63,0	1 565	2 129	58,0	5 432	4 791	47,0	6 399	4 842	43,0	4 040	2 427	38,0	1 254	685	35,0	393	204	34,0	180	91	34,0	19 346	15 309	44,2
2018	78	148	66,0	1 652	2 248	58,0	5 645	4 996	47,0	6 736	5 187	44,0	4 130	2 540	38,0	1 246	726	37,0	399	229	36,0	166	114	41,0	20 052	16 188	44,7
2019	60	148	71,0	1 755	2 418	58,0	5 919	5 237	47,0	6 844	5 455	44,0	4 125	2 642	39,0	1 284	790	38,0	406	246	38,0	164	116	41,0	20 557	17 052	45,3
2020	61	145	70,0	1 649	2 367	59,0	5 810	5 292	48,0	6 872	5 581	45,0	4 108	2 713	40,0	1 217	831	41,0	414	228	36,0	152	124	45,0	20 283	17 281	46,0
2021	81	154	66,0	1 835	2 604	59,0	6 131	5 814	49,0	7 245	6 073	46,0	4 141	2 941	42,0	1 220	878	42,0	436	255	37,0	145	129	47,0	21 234	18 848	47,0

Примечание: данные за 2011–2014 годы получены из ежегодных статистических отчетов КСР по кадрам (<https://unsceb.org/reports>) и отражают ситуацию с сотрудниками, работающими по контрактам сроком на один год и более. Данные за 2014 год и далее отражают ситуацию с сотрудниками, работающими по постоянным, непрерывным или срочным контрактам, независимо от продолжительности контракта.

25. Из приведенной выше таблицы видно, что женщины по-прежнему недостаточно представлены на уровне С-3 и выше, хотя на уровне С-3 наблюдается прогресс: к 2021 году их доля составила 49 процентов. Однако общая тенденция свидетельствует о том, что избыточная представленность женщин на начальных уровнях не приводит к автоматическому пропорциональному представительству на более высоких уровнях. В период с 2011 по 2021 год на уровнях Д-1 и Д-2 наблюдался двузначный рост представленности женщин, однако она по-прежнему не представляет собой паритета и составляет 42 процента и 37 процентов соответственно. В то же время в категории «Неклассифицированные должности» представленность женщин к 2021 году составила 47 процентов.

26. В 2023 году 27 процентов опрошенных организаций сообщили, что одним из основных препятствий для достижения гендерного паритета на должностях уровня С-4 и выше остается отсутствие адекватных возможностей для карьерного роста, тогда как в 2021 году такое мнение высказали 50 процентов. Это свидетельствует о том, что со времени выхода предыдущего доклада был достигнут прогресс в расширении возможностей профессионального роста для сотрудников среднего и высшего звена. Кроме того, представители ряда опрошенных организаций отметили, что с 2021 года им удалось добиться существенного прогресса в обеспечении гендерного паритета на уровне С-4, однако достижение паритета на уровне С-5 и, что еще более актуально, на уровне Д остается непостоянной задачей.

27. Одним из примеров усилий, предпринятых для устранения гендерного разрыва на уровне старших должностей, является начало проведения тренинга по гендерному равенству для старших руководителей, который МУЦ предлагал в 2022 году сотрудникам уровня С-4 и выше для поддержания коллективного и индивидуального развития потенциала старших сотрудников в области гендерного равенства. Другим примером является рассмотрение Управлением по вопросам разоружения вопроса об ожидаемой текучести кадров старшего звена в связи с предстоящим выходом на пенсию в ходе его информационно-пропагандистской работы по обеспечению гендерного паритета.

С. Представленность в разбивке по месту службы

Соотношение мужчин и женщин на должностях категории специалистов и выше, имеющих постоянные, непрерывные или срочные контракты, в разбивке по штаб-квартирам и местам службы за пределами штаб-квартир по состоянию на 31 декабря 2021 года

Уровень	Штаб-квартиры			Места службы за пределами штаб-квартир			Всего		
	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)
Неклассифицированные должности	99	97	49,5	46	32	41	145	129	47,1
Директор									
Д-2	256	147	36,5	180	108	37,5	436	255	36,9
Д-1	601	434	41,9	619	444	41,8	1 220	878	41,8
Итого	857	581	40,4	799	552	40,9	1 656	1 133	40,6
Специалисты									
С-5	2 035	1 586	43,8	2 106	1 355	39,2	4 141	2 941	41,5
С-4	3 206	3 262	50,4	4 039	2 811	41	7 245	6 073	45,6

Уровень	Штаб-квартиры			Места службы за пределами штаб-квартир			Всего		
	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)	Мужчины	Женщины	Доля женщин (в процентах)
C-3	2 555	3 045	54,4	3 576	2 769	43,6	6 131	5 814	48,7
C-2	863	1 521	63,8	972	1 083	52,7	1 835	2 604	58,7
C-1	56	110	66,3	25	44	63,8	81	154	65,5
Итого	8 715	9 524	55,7	10 718	8 062	48,1	19 433	17 586	47,5
Всего	9 671	10 202	51,3	11 563	8 646	42,8	21 234	18 848	47,0

28. В приведенной выше таблице показано соотношение мужчин и женщин в штаб-квартирах и местах службы за пределами штаб-квартир, представленное структурами в приложении I к настоящему отчету. Учитывая разнообразие структур, представленных в приложении I, термин «места службы за пределами штаб-квартир» включает региональные, субрегиональные, страновые и полевые отделения и их филиалы. Одно и то же место службы может считаться штаб-квартирой для одной организации и не считаться штаб-квартирой для другой организации.

29. Несмотря на то, что в местах расположения штаб-квартир гендерный паритет был достигнут, общий прогресс в достижении гендерного паритета в местах службы за пределами штаб-квартир по-прежнему отставал от мест расположения штаб-квартир в каждом классе, а общая разница составила 8,5 процентных пункта. Устранение препятствий, мешающих более широкой представленности женщин на местах, в значительной степени способствовало бы усилиям по достижению цели паритета на каждом уровне в рамках Организации. Представленность женщин на уровне директора была ниже, чем на других уровнях как в местах расположения штаб-квартир, так и за их пределами, и составила 40,4 процента и 40,9 процента, соответственно. Наибольшее неравенство проявилось на уровнях C-2, C-3 и C-4, где представленность женщин в местах расположения штаб-квартир была примерно на 10 процентных пунктов выше, чем в местах службы за пределами штаб-квартир.

D. Координаторы-резиденты

Количество координаторов-резидентов всех полевых отделений по всему миру (2020, 2021 и 2022 годы)

Класс	Декабрь 2020 года			Декабрь 2021 года			Декабрь 2022 года		
	Мужчины	Женщины	Женщины (%)	Мужчины	Женщины	Женщины (%)	Мужчины	Женщины	Женщины (%)
Помощник Генерального секретаря	5	4	44,4	6	6	50,0	7	4	36,4
Д-2	13	13	50,0	16	13	44,8	17	14	45,2
Д-1	35	39	52,7	31	37	54,4	32	39	54,9
Всего	53	56	51,4	53	56	51,4	56	57	50,4

Источник: Управление по координации деятельности в целях развития

30. В 2018 году был достигнут гендерный паритет среди координаторов-резидентов, и с тех пор общий паритет сохраняется. Естественная убыль и

постоянные перемещения персонала, присущие должности координатора-резидента, вызывают колебания доли, при этом небольшое количество должностей координаторов-резидентов усиливает любые изменения. Однако представленность женщин среди координаторов-резидентов на уровне Д-1, где имеется больше должностей, неизменно выше, чем на уровне Д-2 и помощника Генерального секретаря.

Е. Представленность в разбивке по структурам

Процентная доля женщин на должностях категории специалистов и выше, работающих по постоянным, непрерывным и срочным контрактам, в разбивке по структурам по состоянию на 31 декабря 2021 года

<i>Доля женщин (в процентах)</i>	<i>Количество структур</i>	<i>Структуры (доля женщин)</i>
≥ 50	10	ООН-женщины (80,5), КПСООН (61,5), МС (57,6), ЮНВТО (55,1), ЮНФПА (53,4), ЮНЕСКО (52,5), ЮНЭЙДС (52,4), ПАОЗ (51,1), ЮНИСЕФ (50,8), УООН (50,6)
40–49,9	21	МОТ (49,8), МОМ (48,5), ПРООН (48,2), МФСР (48,0), БАПОР (47,5), ВОЗ (47,3), ВОИС (47,3), УВКБ ООН (47,1), ВПП (46,7), Секретариат Организации Объединенных Наций (45,8), МУЦ (45,7), ИМО (45,0), ВМО (44,2), КГМС (44,0), ФАО (43,4), ОПФПООН (43,1), МУЦ-МОТ (42,9), ЮНОПС (42,1), Секретариат РККООН (41,1), МСЭ (41,0), ЮНИТАР (40,5)
< 40	5	МАГАТЭ (36,6), ЮНИДО (36,0), ИКАО (31,4), МВЦ (27,1), ВПС (21,1)

31. В приведенной выше таблице представлена общая доля женщин категории специалистов и выше, работающих по постоянным, непрерывным и срочным контрактам, в разбивке по структурам. Однако, поскольку исторически сложилось так, что женщины в избыточной степени представлены на должностях начальных уровней, показатель общей представленности женщин в каждой структуре не отражает различий в уровне их представленности по классам должностей⁹. Более свежие данные можно найти на общесистемной информационной панели Организации Объединенных Наций по гендерному паритету.

32. Наиболее заметное увеличение представленности женщин было достигнуто в ЮНВТО — с уровня менее 50 процентов в предыдущем отчетном периоде до уровня 55,1 процента в текущем отчетном периоде. Кроме того, ЮНОПС добилось заметного прогресса, улучшив показатели с 35,3 процента в 2019 году до 42,1 процента в 2021 году.

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

33. Проблемы в достижении гендерного паритета сохраняются в таких традиционно «мужских» секторах, как безопасность и логистика, а также в некоторых областях, связанных с выполнением технических и полевых задач. Семьдесят два процента опрошенных структур предпринимали конкретные усилия в этом направлении, включая расширение доступа к руководящим должностям и

⁹ В Приложении I к настоящему докладу приводится дополнительная информация о соотношении мужчин и женщин в разбивке по структурам и уровням.

участие в информационно-просветительской деятельности, инициативах по наращиванию потенциала и повышению квалификации, а также более активном наборе персонала и работе с населением. Например, Управление информационно-коммуникационных технологий разработало для руководителей, занимающихся наймом персонала, контрольный перечень вопросов, касающихся инклюзивного набора персонала, который может использоваться в качестве справочного материала в процессе найма и отбора.

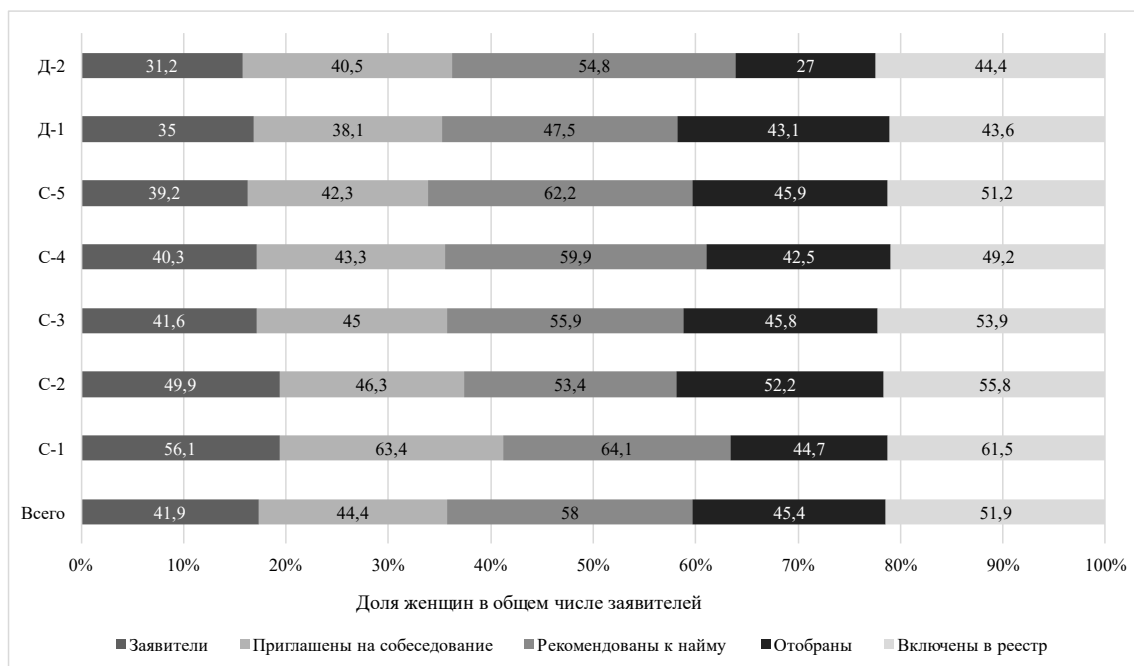
34. МАГАТЭ запустило программу имени Лизе Майтнер, призванную предоставить женщинам, находящимся в начале и середине карьерного пути, возможность повысить свою техническую квалификацию. В 2022 году Отделение Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН совместно со Службой безопасности и охраны провело семинары для внешних кандидатов женского пола. Цель семинаров — ознакомить участников с работой Службы, повысить их осведомленность о существующих вакансиях и проинструктировать возможных заявителей о процессе подачи заявления и отбора кандидатов. Семинары дали положительный эффект, поскольку впоследствии доля женщин, принятых на работу на имевшиеся в то время должности, составила 67 процентов.

35. Департамент по вопросам охраны и безопасности обновил некоторые должностные инструкции, исключив из них ранее существовавшие ограничительные критерии, которые требовали наличия опыта работы в традиционных охранных структурах, и сделал свой веб-сайт более инклюзивным, включив в него истории сотрудников женского пола. Для достижения большего демографического разнообразия в составе привлекаемых сотрудников, обладающих более широким набором навыков и представляющих улучшенную географическую сбалансированность, департамент осуществляет активную информационно-пропагандистскую и коммуникационную стратегию, опираясь на отношения с женскими сетями и организациями, размещая рекламу на онлайн-досках объявлений о вакансиях и в публикациях, а также расширяя использование социальных сетей.

36. Служба безопасности и охраны Структуры «ООН-женщины» приступила к реализации программы постепенного набора сотрудников, ориентированной на молодых людей. Основное внимание уделяется популяризации ролей специалистов по вопросам безопасности и охраны, связанных с коммуникациями, обучением и охраной труда, с целью привлечения большего числа женщин в традиционно мужскую сферу деятельности. Программа набора персонала, сопровождавшаяся активной информационно-пропагандистской работой, привела к притоку заявлений от женщин. Благодаря этой программе в Службе безопасности и охраны Структуры «ООН-женщины» достигнут гендерный паритет. Для того, чтобы стимулировать удержание женщин на службе, обеспечивается постоянное наращивание потенциала, наставничество, планирование карьеры и доступ к межучрежденческим платформам системы обеспечения безопасности Организации Объединенных Наций.

IV. Карьерный цикл: набор и удержание персонала, продвижение по службе и управление кадровым потенциалом

Процентная доля женщин на каждом этапе процесса отбора персонала в системе Организации Объединенных Наций с разбивкой по классам должностей в период 1 января 2020 года по 31 декабря 2021 года



37. Что касается отбора персонала, то женщины составили 41,9 процента претендентов на должности категории специалистов и выше. Этот показатель увеличился по сравнению с предыдущим отчетным периодом и свидетельствует о том, что активизация усилий позволила привлечь больше женщин из числа заявителей и повысить привлекательность Организации Объединенных Наций как работодателя. Женщины составили несколько большую долю среди тех, кто попал в короткий список и был включен в реестр, чем в предыдущие отчетные периоды. Особенно это касается сотрудников уровня С-1, где доля женщин была наибольшей практически на всех этапах отбора персонала. Уровень Д-2 по-прежнему является уровнем с наименьшей долей отобранных женщин.

А. Информационно-разъяснительная работа, набор и подача заявлений

38. Опрошенные организации отметили, что одной из основных проблем в достижении гендерного паритета на этапах набора и подачи заявлений является малое количество женщин из числа заявителей, поэтому необходимо проводить более целенаправленную информационно-разъяснительную работу.

Целенаправленная, всеохватывающая и широкая информационно-разъяснительная работа

39. В 92 процентах опрошенных организаций гендерный паритет присутствует в их коммуникационных продуктах, таких как материалы для набора персонала и объявления на замещение вакантных должностей, как это показано в примерах передовой практики в руководстве по инклюзивным объявлениям на замещение вакантных должностей, подготовленном Структурой «ООН-женщины»¹⁰. Некоторые организации скрывают идентификационные знаки и личные сведения в процессе первичной проверки. Кроме того, по сообщениям организаций, они предпринимают шаги по активизации целенаправленной информационно-разъяснительной работы с персоналом: некоторые из них максимально используют социальные сети для расширения контингента кандидатов на должности, а другие уделяют особое внимание сотрудничеству с соответствующими отраслевыми партнерами при проведении мероприятий по набору персонала, а также активному участию в предоставлении рекомендаций потенциальным кандидатам.

Временные специальные меры

40. В 2020 году была обновлена административная инструкция «Временные специальные меры по достижению гендерного паритета» (ST/AI/2020/5), в которой были определены временные специальные меры, применяемые при отборе кандидатов и назначении на должности в случаях отсутствия гендерного паритета в Секретариате, а также предусматривающие более серьезную ответственность при наборе персонала. В общей сложности временные специальные меры ввели 65 процентов структур, принимавших участие в обследовании, причем 79 процентов из них сообщили, что эти меры реализуются в настоящее время.

41. ЮНЕП приняла специальные меры на этапе набора персонала, чтобы обеспечить рассмотрение кандидатур как мужчин, так и женщин, в частности, на уровнях С-5 и Д-1. Впоследствии ЮНЕП достигла или почти достигла паритета на всех уровнях и проводит постоянный мониторинг представленности женщин, стремясь обеспечивать сохранение паритета.

42. Примерами временных специальных мер, которые применялись структурами, принимавшими участие в обследовании, являются минимальная производительность, использование гендерного фактора в качестве решающего, а также проведение информационно-разъяснительной работы с потенциальными кандидатами. Например, МОМ требует, чтобы при приеме на работу комиссии указывали, насколько кандидаты соответствуют гендерным и географическим целям организации.

В. Подбор персонала

43. О наличии в политике отбора персонала положения о гендерном балансе в составе комиссий, проводящих собеседования, сообщили все опрошенные структуры, а в составе органов, рассматривающих решения об отборе — 71 процентов опрошенных структур, что заметно больше, чем в 2021 году, когда эти показатели составляли 68 процентов и 46 процентов соответственно. Однако только в 35 процентах опрошенных структур требуется соблюдение гендерного паритета

¹⁰ Структура «ООН-женщины», «Руководство по созданию инклюзивных объявлений о вакансиях: примеры передовой практики в Организации Объединенных Наций», май 2022 года.

в списке рекомендуемых кандидатов на должности, где паритет еще не достигнут, что свидетельствует о наличии возможностей для улучшения ситуации.

44. Представители большинства опрошенных структур сообщили, что руководителям, отвечающим за найм сотрудников, предоставляется доступ к данным о персонале в режиме реального времени для понимания того, как решения о найме влияют на ситуацию с достижением гендерного паритета, однако менее половины из них проводят обучение по вопросам неосознанной предвзятости для руководителей, отвечающих за найм сотрудников. Некоторые подразделения, например, Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби, включили координаторов по гендерным вопросам в процесс отбора персонала для борьбы с существующими предрассудками. Департамент по вопросам охраны и безопасности пересмотрел минимальные требования к кандидатам, чтобы обеспечивать более широкий набор навыков и географическую сбалансированность, уделяя особое внимание гендерному паритету.

С. Продвижение по службе и управление кадровым потенциалом

Программы обучения руководителей и наставничества

45. В общей сложности в 80 процентах опрошенных структур осуществляются программы обучения навыкам руководства и управления для всех сотрудников, а в 58 процентах — такие программы, которые разработаны специально для женщин. УВКБ ООН проводит «кружки союзных женщин-руководителей», в рамках которых женщины старшего звена наставляют сотрудниц из управленческого аппарата среднего звена. ВОИС расширила возможности для обеспечения внутренней мобильности за счет повышения гибкости, таким образом давая сотрудникам возможность принимать временные задания для расширения своего опыта и приобретения новых навыков — а это может быть особенно полезно женщинам при их продвижении на более высокие должности.

46. Определенную роль в поддержке карьерного роста женщин также могут играть программы наставничества, особенно с учетом исторически сложившейся практики исключения женщин из неформальных сетей. В общей сложности 65 процентов опрошенных структур предлагают программы наставничества для всего персонала, а 26 процентов — программы наставничества, предназначенные специально для женщин. Например, ЮНОПС предлагает программы наставничества для всех сотрудников, и с 2020 года доля женщин среди наставников составляет 69 процентов.

47. Программа для начинающих женщин-лидеров (EMERGE) — это совместная программа, разработанная сотрудниками-женщинами 11 подразделений Организации Объединенных Наций и открытая для их участия¹¹, которая четко соответствует целям Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного паритета и ориентирована на женщин уровня С-3, желающих развить свои качества руководителя.

Межучрежденческая мобильность

48. Результаты двухгодичного обследования показали, что проблемы межучрежденческой мобильности женщин связаны именно с географической мобильностью. По мнению опрошенных организаций, зачастую межучрежденческая

¹¹ В число структур, участвующих в данном проекте, входят МОТ, МСЭ, Управление по координации гуманитарных вопросов, ЮНЭЙДС, УВКБ ООН, ЮНИСЕФ, Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве, Колледж персонала системы Организации Объединенных Наций, ВОЗ и ВОИС. См. <https://learning.unog.ch/node/9019>.

мобильность в пределах одного места службы менее затруднительна для женщин, чем внутриведомственная географическая мобильность. К числу факторов, ставящих женщин в неблагоприятное положение, относятся неравное распределение обязанностей по уходу за детьми и социальные ожидания, связанные с приоритетом этих обязанностей над работой, в результате чего женщины чаще переезжают ради карьеры своего партнера-мужчины, чем наоборот. Представители некоторых структур отметили, что потенциальным фактором, обеспечивающим более динамичную и успешную межучрежденческую мобильность, являются повышенная гибкость и дух взаимного признания, сопровождаемые прозрачными финансовыми обязательствами исходных и принимающих организаций. Кроме того, представители структур отметили, что повысить участие женщин в межучрежденческой мобильности можно за счет расширения возможностей для прикомандирования и краткосрочных назначений, а также сохранения предпочтений для женщин в системе Организации Объединенных Наций при конкуренции с внешними кандидатами-мужчинами, имеющими равную квалификацию.

D. Увольнения

Соотношение мужчин и женщин категории специалистов и выше, работающих по постоянным, непрерывным и срочным контрактам, в разбивке по структурам по состоянию на 31 декабря 2021 года

<i>Причина увольнения</i>	<i>Мужчины (всего)</i>	<i>Женщины (всего)</i>	<i>Доля женщин (в процентах)</i>	<i>Причина в процентах от общего числа увольнений (женщины)</i>	<i>Причина в процентах от общего числа увольнений (мужчины)</i>
Уход с должности	3	1	25,0	0,0	0,1
Упразднение должности	52	35	40,2	1,3	1,7
Увольнение на взаимоприемлемых условиях	141	101	41,7	3,8	4,6
Срок действия назначений	978	871	47,1	32,4	32,1
Смерть	63	19	23,2	0,7	2,1
Увольнение за ненадлежащее поведение	36	9	20,0	0,3	1,2
В интересах Организации	70	67	48,9	2,5	2,3
Межучрежденческие прикомандирования	53	35	39,8	1,3	1,7
Межучрежденческие трансферты	200	236	54,1	8,8	6,6
Отставка	713	790	52,6	29,4	23,4
Выход на пенсию (досрочный и обязательный)	689	479	41,0	17,8	22,6
Увольнение без предупреждения	5	2	28,6	0,1	0,2
Расторжение договора — здоровье	32	35	52,2	1,3	1,1
Расторжение договора — неудовлетворительная работа	10	8	44,4	0,3	0,3
Всего	3 045	2 688	46,9	100,0	100,0

49. В большинстве случаев увольнение как мужчин, так и женщин объясняется следующими тремя причинами:

а) **срок действия назначений.** Это была самая распространенная причина увольнения как среди женщин, так и среди мужчин — 32,4 процента и 32,1 процента соответственно;

б) **отставка.** В этой категории на долю женщин пришлось большая часть увольнений — 29,4 процента по сравнению с 23,4 процента у мужчин. Несмотря на более низкую представленность женщин среди сотрудников категории специалистов и выше (47,0 процентов), они составили 52,6 процента общего числа уволившихся за отчетный период;

с) **выход на пенсию.** В этой категории на долю женщин пришлось большая часть увольнений — 17,8 процента по сравнению с 22,6 процента у мужчин. Данный разрыв может отражать исторически сложившийся гендерный дисбаланс, но может и служить долгосрочным показателем того, остаются ли женщины работать в Организации Объединенных Наций на протяжении всего срока службы так же часто, как и мужчины.

50. Новые назначения и предстоящий выход людей на пенсию дают возможность расширить представленность женщин на каждом уровне, где гендерный паритет еще не достигнут. Сложившаяся ситуация подчеркивает необходимость постоянного развития талантов и стратегического планирования внутренних карьер, а также структурированного кадрового планирования и планирования замещения кадров.

Анкетирование и опросы при увольнении

51. Анкетирование и опросы при увольнении могут быть эффективными инструментами оценки причин увольнений и, следовательно, имеют решающее значение для Организации Объединенных Наций в плане создания благоприятных условий труда и их улучшения. Опросы при увольнении проводят в общей сложности 69 процентов структур, принимавших участие в обследовании, однако из них только 32 процента проводят обязательные опросы увольняющихся сотрудников, как это рекомендовано в общесистемной стратегии по достижению гендерного паритета.

52. С 2009 года в ЮНИДО проводится обязательное анкетирование при увольнении. Соответствующие анкеты анализируются на предмет выявления новых закономерностей и проблем, а результаты ежегодно доводятся до сведения Генерального директора. В 2022 году ВОЗ обновила процедуру анкетирования при увольнении сотрудников, чтобы установить причины, по которым сотрудники, в частности женщины, покидают организацию. Анкетирование при увольнении позволяет ВОЗ собирать информацию об опыте работы женщин в организации и анализировать его на основе межсекторального подхода. Кроме того, анкетирование и опросы при увольнении могут играть решающую роль при определении распространенности таких запрещенных форм поведения, как сексуальные домогательства или другие виды злоупотреблений.

V. Руководство и подотчетность

53. По сравнению с двумя предыдущими отчетами все большее число организаций отмечают прогресс в обеспечении активной поддержки гендерного паритета среди руководства. Отсутствие активной поддержки со стороны руководителей высшего звена было одной из наиболее часто упоминаемых проблем на пути реализации общесистемной стратегии по обеспечению гендерного паритета в ходе опроса, проведенного в 2019 году, однако в ходе последнего опроса об этом упоминалось реже всего. Кроме того, 77 процентов опрошенных структур сообщили, что с момента проведения опроса в 2021 году уровень заинтересованности на уровне высшего руководства вырос по сравнению с 73 процентами.

54. В ходе двухгодичного обследования и в обновленных планах реализации была отмечена важность заинтересованности и активной поддержки на уровне высшего руководства для достижения прогресса в обеспечении гендерного паритета. Подавляющее большинство представителей опрошенных структур отметили, что приверженность высшего руководства делу обеспечения гендерного паритета и повышения информированности, заинтересованность персонала, коллегиальная поддержка и потенциал для организационных и культурных изменений взаимно усиливают друг друга. Сотрудники структур сообщили, что усилия руководства по решению этой проблемы привели к повышению уровня осведомленности в организации, придали вопросу гендерного паритета характер общего и заметного приоритета, а также способствовали проведению организационных изменений. В Секретариате цели по обеспечению гендерного паритета на уровне конкретных подразделений были определены в договорах руководителей подразделений, заключенных с Генеральным секретарем. По окончании аттестационного года проводится анализ достижения этих целей, а информация о ходе работы доводится до сведения Генерального секретаря через Совет по служебной деятельности руководителей.

55. При этом респонденты отмечают, что усиление поддержки гендерного паритета не всегда приводит к выделению достаточных финансовых и кадровых ресурсов, а активное участие руководства и его поддержка являются необходимыми, но не достаточными условиями для достижения гендерного паритета. Более того, представители некоторых структур отмечали, что после достижения заметного прогресса усилия по обеспечению гендерного паритета иногда утрачивали приоритетный характер, поскольку создавалось впечатление, что проблема решена, несмотря на очевидные доказательства обратного.

56. Некоторые респонденты описывали отсутствие активной поддержки вопросов достижения гендерного паритета со стороны руководства как хроническую проблему в определенных условиях, когда считалось, что гендерный паритет мало влияет на эффективность выполнения приоритетных задач организации. Некоторые структуры успешно решают эту проблему, позиционируя усилия по обеспечению гендерного паритета как полезные для всего персонала, повышая осведомленность о том, что обеспечение справедливости и инклюзивности на рабочем месте является обязанностью каждого сотрудника организации, и четко формулируя ожидания и роли для всех сотрудников независимо от их должности или пола. Департамент по политическим вопросам и вопросам миростроительства и Департамент операций в пользу мира сделали гендерный паритет одним из управленческих приоритетов, приступив в 2020 году к реализации инициативы Building Our Pillar. В этой программе гендерное равенство, многообразие и инклюзивность определены в качестве организационных приоритетов.

VI. Создание благоприятных условий

57. Под благоприятными условиями понимается такая рабочая атмосфера, которая обеспечивает равенство, искореняет предвзятость и охватывает весь персонал. Как подчеркивается в общесистемной стратегии по достижению гендерного паритета, инклюзивность и равенство будут обеспечиваться только в том случае, если условия труда будут безопасными, стимулирующими разнообразие и предоставляющими равные возможности для всех.

А. Сочетание профессиональной и личной жизни

Гибкий график работы

58. Гибкость графика работы помогает сотрудникам, находящимся в разных ситуациях, в том числе тем, на ком лежат обязанности по уходу за другими людьми. Глобальная пандемия способствовала нормализации гибкого графика работы, а продолжение этой политики привело как к повышению удовлетворенности персонала, так и к положительным результатам работы.

59. По данным опрошенных структур, наиболее распространенными видами гибкого графика работы являются удаленная работа (100 процентов), смещенный рабочий день (83 процента) и сжатый график рабочей недели (62 процента). Однако только в 48 процентах опрошенных структур, сотрудники которых работают на местах, предлагалась и поощрялась работа на местах по гибкому графику, а в 12 процентах такой график предлагался, но не поощрялся. Наличие и применение гибкого графика работы на местах, в том числе в миссиях, во многом зависели от условий и характера требований к работе.

60. В опрошенных структурах отмечали, что гибкий график работы в значительной степени способствует улучшению баланса между работой и личной жизнью, что повышает благополучие сотрудников и помогает удерживать талантливых специалистов. Сотрудники МСЭ высоко оценивали гибкий график работы и отмечали его положительное влияние на психическое здоровье. В УВКБ ООН гибкий график работы позволил привлекать и удерживать разнообразный персонал, повышать уровень доверия и обеспечивать бесперебойность работы при различных обстоятельствах. В Управлении по вопросам разоружения отметили, что при гибком графике работы появились новые способы сотрудничества в режиме онлайн, а у сотрудников возникла возможность эффективнее работать в разных географических точках. В ходе успешной реализации временных специальных мер на уровне С-5 сотрудники ЮНИСЕФ убедились в том, что гибкий график работы и более эффективная политика, направленная на обеспечение баланса между работой и личной жизнью, имеют решающее значение для привлечения большего числа женщин-кандидатов и их удержания.

61. Большинство респондентов согласилось с тем, что гибкий график работы наиболее эффективен, когда он применяется последовательным и прозрачным образом и обусловлен четко определенными правилами и принципами. Представители ЮНИСЕФ отметили, что решающее значение для успеха имеет ясность в вопросах утверждения, ожиданий и подотчетности. По мнению сотрудников Управления по вопросам космического пространства, положительное влияние на внедрение гибкого графика работы оказала поддержка со стороны старших руководителей, что позволило уделять больше внимания вопросам гендерного паритета при приеме на работу. При этом респонденты считали, что успешное внедрение гибкого графика работы сопряжено с определенными трудностями, в число которых входят размытость границ между рабочим и нерабочим временем, возможность изоляции и проблемы с зачислением в штат.

Родительский отпуск и более широкие потребности в уходе

62. По рекомендации КМГС в декабре 2022 года Генеральная Ассамблея приняла резолюцию [77/256 В](#). Правило 6.3 временных Правил о персонале заменило правило о предоставлении отпуска по беременности и родам, отпуска для отца и отпуска в связи с усыновлением/удочерением стандартным положением о родительском отпуске продолжительностью 16 недель, а также правом родителя, родившего ребенка, на дополнительные 10 недель дородового или послеродового отпуска. Кроме того, Секретариатом была обнаружена новая

административная инструкция о родительском отпуске (ST/AI/2023/2). Ежегодный отпуск будет и далее начисляться в период родительского отпуска. Восемьдесят три процента опрошенных организаций предоставляли отпуск в соответствии с резолюцией 77/256 В.

Уход за детьми на местах

63. Тридцать процентов опрошенных структур сообщили, что предлагают услуги по уходу за детьми на местах. На территории ЮНЕСКО имеется детский сад и детский клуб, работающий после уроков и во время каникул. Дошкольное учреждение ФАО обеспечивает на месте присмотр не более чем за 60 детьми.

64. Многие респонденты отмечали трудности, связанные с предоставлением услуг по присмотру за детьми на местах в силу размеров офисов и ограниченности ресурсов. Другие организации приостановили работу детских учреждений на время режима изоляции в связи с COVID-19 и до сих пор не возобновили ее. Хотя Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Сирии официально не предоставляет услуг по уходу за детьми, сотрудникам с детьми разрешается приводить своих детей в офис во время школьных каникул или в случаях, когда не имеется других вариантов ухода за ними.

Грудное/искусственное вскармливание

65. Инклюзивная политика в области грудного/искусственного вскармливания способствует равноправному воспитанию детей и реинтеграции в трудовую деятельность после выхода из родительского отпуска, что, в свою очередь, обеспечивает непрерывность продвижения женщин по службе. В семидесяти трех процентах опрошенных структур осуществляется политика, предусматривающая ожидаемый стандарт — два часа отдыха для грудного/искусственного вскармливания ежедневно. В общей сложности 10 процентов структур предлагают более двух часов, а 13 процентов — менее двух часов.

66. В общей сложности у 86 процентов опрошенных структур имеется специальная комната для грудного вскармливания, что значительно больше, чем 73 процента в 2021 году. Структура «ООН-женщины» в сотрудничестве с Управлением по координации деятельности в целях развития разработала записку по вопросам практики с учетом гендерных аспектов, касающуюся мест, специально отводимых кормящим родителям для грудного вскармливания.

67. БАПОР оборудовало в своих штаб-квартирах комнаты для грудного вскармливания. Имеющиеся в Секретариате комнаты для грудного вскармливания были модернизированы и предоставляются кормящим родителям, которые работают в Центральном учреждениях Организации Объединенных Наций или посещают их.

В. Нормы поведения

68. В целях обеспечения достойного и уважительного отношения ко всем штатным и внештатным сотрудникам Секретариата был обнародован бюллетень Генерального секретаря о борьбе с дискриминацией, домогательствами, включая сексуальные домогательства, и злоупотреблением полномочиями (ST/SGB/2019/8). Бюллетень направлен и на то, чтобы все сотрудники осознавали свою роль и обязанности по поддержанию на рабочем месте атмосферы, свободной от любых форм дискриминации, домогательств (включая сексуальные домогательства) и злоупотребления служебным положением и помнили о необходимости предотвращать такое поведение, а в случае его возникновения —

своевременно принимать соответствующие корректирующие меры, оказывая поддержку тем, кто стал жертвой такого поведения.

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

69. Целевая группа КСР по борьбе с сексуальными домогательствами в организациях системы Организации Объединенных Наций, разработавшая ряд инструментов для борьбы с сексуальными домогательствами, была учреждена Генеральным секретарем в 2017 году с целью наращивания усилий по предотвращению и реагированию, обеспечения защиты и поддержки жертв и пострадавших, укрепления следственного потенциала и создания безопасных и благоприятных условий труда. Представители прошедших обследований структур сообщили о чрезвычайно высоком уровне использования инструментов, разработанных Целевой группой: 97 процентов из них ввели в действие минимальные стандарты типовой политики системы Организации Объединенных Наций по борьбе с сексуальными домогательствами, 86 процентов применяют кодекс поведения по предотвращению домогательств, включая сексуальные домогательства, на мероприятиях системы Организации Объединенных Наций, 78 процентов используют руководство для руководителей по предотвращению сексуальных домогательств на рабочем месте и реагированию на них¹², 88 процентов сообщают о том, что у них используется программа ClearCheck¹³.

70. В 2021 году Целевая группа КСР разработала документ под названием «Достижение в системе Организации Объединенных Наций общего понимания подхода к борьбе с сексуальными домогательствами, ориентированного на интересы пострадавших». В нем изложен подход к сексуальным домогательствам, ориентированный на интересы пострадавших, и сформулированы семь основных принципов, призванных помочь структурам Организации Объединенных Наций в принятии и реализации подхода, ориентированного на интересы жертв/пострадавших, при осуществлении их официальных и неофициальных процессов, политики и процедур путем оказания поддержки жертвам/пострадавшим, а также посредством принятия мер по обеспечению защиты, проведению расследования и привлечения к ответственности.

71. Канцелярия Защитника прав жертв, действуя совместно со Всемирным банком, МОМ, УВКПЧ и Целевой группой КСР, разработала общесистемную учебную программу Организации Объединенных Наций¹⁴ по внедрению подхода, ориентированного на интересы жертвы, для борьбы с сексуальными домогательствами, которая стала предлагаться в 2023 году. В ней предусматривается объяснение прав жертв сексуальных домогательств, сексуальной эксплуатации и насилия, а также практического применения подхода, ориентированного на интересы жертвы. Структура «ООН-женщины» сотрудничает с защитником прав потерпевших, реализуя на практике подход, ориентированный на интересы пострадавших, через сеть координаторов по гендерным вопросам.

72. Кроме того, Структура «ООН-женщины» разработала общесистемный информационный центр по борьбе с сексуальными домогательствами, который представляет собой хранилище ресурсов, информации о передовом опыте и

¹² КСР, «Руководство для руководителей — Секретариат Организации Объединенных Наций: предотвращение сексуальных домогательств на рабочем месте и реагирование на них».

¹³ ClearCheck — это скрининговый инструмент, позволяющий специалистам по управлению персоналом проверять кандидатов, чтобы предотвращать прием на работу или повторный прием лиц, в отношении которых были выдвинуты обвинения в сексуальных домогательствах.

¹⁴ Доступно по адресу <https://www.un.org/en/victims-rights-first/training-module>.

инструментов для предотвращения сексуальных домогательств в рамках системы Организации Объединенных Наций и борьбы с ними. Цель создания информационного центра — усиление координации в рамках системы Организации Объединенных Наций, повышение прозрачности и облегчение доступа к ключевым документам.

73. Семьдесят семь процентов прошедших обследование организаций сообщили о том, что в них приняты меры по укреплению подхода, ориентированного на интересы пострадавших, при расследовании жалоб, связанных с сексуальными домогательствами, сексуальной эксплуатацией и злоупотреблениями, а со времени проведения предыдущего обследования 84 процента организаций провели новое обучение по вопросам борьбы с сексуальными домогательствами и злоупотреблениями. Сорок два процента прошедших обследование структур сообщили, что с 2021 года у них имел место по меньшей мере один инцидент, связанный с дискриминацией, домогательствами, в том числе сексуальными, или злоупотреблением служебным положением.

74. В своих ответах представители структур отмечали необходимость дополнительной поддержки, в том числе обучения подходу, ориентированному на интересы пострадавших, с акцентом на то, как руководители могут применять этот подход на практике, а также обучения вопросам вмешательства очевидцев. Ряд организаций, в частности те, которые проводят работу на местах, приветствовали введение анонимных «телефонов доверия».

С. Многообразие и инклюзивность

75. Семьдесят процентов участвовавших в обследовании структур осуществляют конкретные инициативы в области многообразия и инклюзивности. Например, стратегия ЮНФПА в области многообразия, равенства и инклюзивности была построена на трех компонентах: информированность, союзничество и подотчетность. ЮНФПА провел занятия по вопросам многообразия, равноправия и инклюзивности, а также приступил к выпуску внутренней серии подкастов, в которых рассказывается о жизненном опыте самых разных сотрудников.

76. Пятьдесят девять процентов опрошенных структур осуществляют инициативы или программы по увеличению географического разнообразия женщин в составе персонала. Например, Международный вычислительный центр Организации Объединенных Наций реализует инициативу по организации стажировок на глобальном Юге, в рамках которой студенты из стран глобального Юга направляются на специальные стажировки в целях обеспечения лучшей географической представленности женщин. Действуя в партнерстве с Программой добровольцев Организации Объединенных Наций, Структура «ООН-женщины» в экспериментальном порядке реализовала программу «Молодые женщины-лидеры», благодаря которой молодые женщины из стран глобального Юга получили возможность работать в штаб-квартире Структуры «ООН-женщины». В общей сложности 9 из 12 участников продолжили свою карьеру в структуре «ООН-женщины».

77. Семьдесят восемь процентов опрошенных структур принимали меры по борьбе с расизмом в трудовом коллективе. Например, в сентябре 2020 года Генеральный секретарь назначил целевую группу для разработки плана действий по борьбе с расовой дискриминацией в Секретариате. Осуществление стратегического плана действий по противодействию расизму и обеспечению достоинства для всех в Секретариате Организации Объединенных Наций было начато в начале 2022 года. После этого Генеральный секретарь назначил для руководства осуществлением плана специального советника, которому оказывают

поддержку группа по борьбе с расизмом и руководящая группа высокого уровня по осуществлению.

78. Только 55 процентов структур, принявших участие в обследовании, сообщили о том, что они специально занимаются вопросами пересечения гендерной идентичности и, например, расовой, этнической принадлежности или сексуальной ориентации, что является важнейшим компонентом поддержания многообразия на рабочем месте.

D. Общесистемная сеть координаторов по гендерным вопросам

79. Координаторы Организации Объединенных Наций по гендерным вопросам являются одним из факторов успеха в достижении гендерного паритета, поскольку на них возложена задача оказания поддержки руководителям департаментов, управлений или миссий в выполнении ими своих обязанностей по достижению гендерного паритета. Активная поддержка координаторов по гендерным вопросам была также признана государствами-членами в резолюции [76/142](#) Генеральной Ассамблеи. Сеть, возглавляемая и координируемая Управлением координатора по вопросам, касающимся женщин, в Структуре «ООН-женщины» в системе Организации Объединенных Наций, насчитывает около 500 членов, включая все возрастающее число координаторов на местах.

80. Как отмечается в бюллетене Генерального секретаря [ST/SGB/2008/12](#), в каждом департаменте, управлении, региональной комиссии и миссии должен иметься как минимум один координатор по делам женщин и один его заместитель. 95 процентов структур, принявших участие в обследовании, сообщили о том, что у них назначены координаторы во всех управлениях, департаментах и представительствах. В настоящее время в 59 местах службы Организации Объединенных Наций, в том числе в страновых группах Организации Объединенных Наций, назначен по меньшей мере один координатор по гендерным вопросам.

81. Представители структур, принявших участие в обследовании, отметили, что общесистемная сеть координаторов по гендерным вопросам служит для них важнейшим источником информации о передовом опыте реализации Руководящих принципов по созданию благоприятных условий в системе Организации Объединенных Наций и Руководящих принципов по созданию благоприятных условий с учетом местной специфики, а также ресурсом для межучрежденческого обмена знаниями с другими координаторами по гендерным вопросам в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. Например, УВКПЧ сообщило, что в его сети координаторов по гендерным вопросам имеется онлайн-новое сообщество специалистов-практиков, обеспечивающее более эффективное управление знаниями и обмен передовым опытом. Департамент по вопросам охраны и безопасности привлекает свою сеть координаторов по гендерным вопросам к работе с женщинами и их набору в сектор безопасности.

82. По мнению представителей структур, принявших участие в обследовании, чаще всего координаторы по гендерным вопросам сталкиваются с такими тремя проблемами, как пересечение с другими обязанностями, недостаток времени для выполнения обязанностей координатора по гендерным вопросам и отсутствие ресурсов, необходимых для выполнения функций и налаживания связей в рамках этой роли, то есть те же проблемы, которые были освещены в предыдущем докладе. Восемьдесят семь процентов структур-респондентов заявили, что их координаторы имеют доступ к высшему руководству.

Е. Влияние пандемии COVID-19 на женский персонал

83. С 2020 года структура «ООН-женщины» провела три общесистемных исследования по вопросам влияния пандемии COVID-19 на женский персонал в системе Организации Объединенных Наций. По данным опроса, проведенного в 2022 году, 41 процент респондентов указали, что с 2020 года их организации инициировали проведение опросов с данными, дезагрегированными по гендерному признаку, для оценки благополучия персонала. Гибкий график и смешанные режимы работы стали нормой: более 73 процентов респондентов заявили, что их структуры планируют продолжать использование таких графиков и форм работы в будущем.

84. После пандемии здоровье и благополучие женского персонала продолжает оставаться проблемой, особенно с учетом неравного гендерного разделения обязанностей по уходу. Многие респонденты испытывали повышенный уровень стресса и тревоги, а также усиление чувства изоляции в результате увеличения рабочей нагрузки, виртуальных совещаний и возросшего объема обязанностей по уходу, а также болезни, связанной с COVID-19. Учитывая неравное разделение труда по уходу, все это может оказывать дополнительное воздействие на женщин.

85. Стремясь решить эти проблемы, структуры расширяли спектр услуг по охране психического здоровья, повышали гибкость за счет предоставления сотрудницам возможности работать на дому, а также оказывали поддержку женщинам, например, проводили собрания сотрудников только для женщин, предоставляли беременным женщинам расширенные возможности и устраивали вебинары по программам информирования по вопросам гендерного насилия в связи с участвовавшими случаями насилия в семье во время режима изоляции. Результаты опроса, проведенного в 2022 году, свидетельствуют о заметном улучшении состояния здоровья и самочувствия женщин. Многие структуры Организации Объединенных Наций сумели использовать пандемию как возможность для разработки актуальных и значимых программ для женского персонала.

VII. Условия службы в миссиях

86. Согласно данным информационной панели Секретариата Организации Объединенных Наций по гендерному паритету¹⁵, по состоянию на июнь 2023 года женщины составляли 34 процента персонала полевых операций Секретариата. Женщины, работающие в миссиях, сталкиваются с комплексом особых проблем в области охраны и безопасности, а также особых потребностей в работе и быту (см. A/75/803), поэтому миссии являются важным источником информации о проблемах в конкретных областях. В двухгодичном обследовании приняло участие рекордное число миссий (15) (см. приложение II), а 18 миссий представили обновленные планы выполнения и отчеты о ходе работ (см. приложение III).

87. Ряд миссий добился прогресса в достижении целей по обеспечению гендерного паритета. В 2022 году Миссия Организации Объединенных Наций по поддержке осуществления Соглашения по Ходейде достигла гендерного паритета среди своих международных сотрудников категории специалистов, в основном за счет применения временных специальных мер. Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в

¹⁵ Доступно по адресу <https://www.un.org/gender/content/un-secretariat-gender-parity-dashboard>.

Центральноафриканской Республике увеличила число патрулей, в которых участвуют женщины, а Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Мали привлекла больше женщин к участию в мирном процессе. В МООНЮС достигнут гендерный паритет среди руководителей отделений на местах.

88. Некоторые структуры увеличили число женщин в отделениях и на должностях в странах, где существует чрезвычайное положение, кризис и посткризисная ситуация. Например, ПРООН начала реализацию специальных стратегий поиска и привлечения женщин путем освещения историй карьеры женщин, работающих в условиях кризиса. Миссия Организации Объединенных Наций по оказанию содействия Ираку ввела временные специальные меры и связывается со всеми кандидатами-женщинами, включенными в реестр, чтобы сообщать им о вакансиях.

89. Улучшение условий труда и быта в миссиях является одним из приоритетных направлений деятельности по преодолению гендерного разрыва. Более половины опрошенных миссий планируют осуществить или уже осуществили меры по улучшению условий труда и быта женского персонала.

90. Например, МООНЮС создала или улучшила более 40 мест отдыха в своих полевых отделениях. Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Мали улучшила условия проживания женщин в полевых условиях и повысила доступность медицинских учреждений.

Охрана труда и техника безопасности

91. Условия охраны и безопасности сильно различаются в зависимости от места службы. Согласно Руководящим принципам создания благоприятных условий в системе Организации Объединенных Наций с учетом местной специфики, для привлечения и удержания женщин важно обеспечивать инклюзивный характер миссий и удовлетворять потребности всего персонала в безопасности.

92. Департамент по вопросам охраны и безопасности информирует всех сотрудников женского пола о наличии координаторов по вопросам безопасности из числа женщин, в задачи которых входит выполнение функций по обеспечению безопасности и консультированию в миссиях. В МООНЮС созданы отдельные помещения для персонала женского пола. Кроме того, в целях повышения физической безопасности миссия установила в офисах и жилых зонах солнечные светильники и светодиодные проекторы. Для удовлетворения особых потребностей и решения проблем безопасности женщин Комплексная миссия Организации Объединенных Наций по оказанию содействия в переходный период в Судане проводит тренинги по тематике безопасности специально для женщин, а Департамент по вопросам охраны и безопасности совместно с УВКБ ООН и Структурой «ООН-женщины» координирует проведение тренингов по обеспечению безопасности для женщин.

Возможности карьерного роста для женщин — национальных сотрудников категории специалистов

93. Некоторые миссии упомянули о существовании ряда препятствий для карьерного роста женщин — национальных сотрудников категории специалистов, включая отсутствие признания со стороны руководителей групп, отсутствие прямой связи с руководством миссии и неиспользование имеющихся механизмов продвижения по службе для хорошо работающих женщин из числа национального персонала. В 2021 году Секретариат и Структура «ООН-женщины»

создали Глобальный кадровый резерв Организации Объединенных Наций¹⁶, с тем чтобы помочь структурам выявлять кандидатов — женщин и проводить прямую работу с ними, в том числе через резерв национальных сотрудников категории специалистов. Однако об участии в жизни сообщества талантливых специалистов Организации Объединенных Наций сообщили только 25 процентов опрошенных структур.

94. Некоторые миссии приняли меры по увеличению числа женщин — национальных сотрудников категории специалистов. Например, МООНЮС сделала более доступным процесс подачи заявлений и поощряет руководителей нанимать женщин — контрактников и стажеров, чтобы давать им возможность накопить опыт для работы на штатных должностях. Кроме того, миссия принимает временные специальные меры по изменению ограничительных требований к опыту работы на местах с целью привлечения более широкого круга женщин на должности начального уровня. В результате в период с 2020 по 2023 год доля женщин среди национальных сотрудников категории специалистов увеличилась с 25,9 процента до 27,2 процента.

VIII. Выводы и рекомендации

A. Выводы

95. С момента начала реализации общесистемной стратегии по обеспечению гендерного паритета большинство структур Организации Объединенных Наций достигли значительных успехов, включая разработку и внедрение обновленной политики и практики привлечения, найма и продвижения женщин, а также улучшение условий труда, способствующих большей инклюзивности. В число других ключевых достижений входят инициативы, направленные на борьбу с неосознанной предвзятостью при отборе персонала и решение проблемы исторически сложившейся недостаточной представленности, а также стандартизированное предоставление родительского отпуска.

96. Общая представленность женщин на должностях категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций увеличилась с 45,3 процента до 47,0 процента. В течение всего отчетного периода сохранялся гендерный паритет среди руководителей высшего звена. Кроме того, впервые представленность женщин в местах расположения штаб-квартир достигла 51,3 процента.

97. В общей сложности 91 организация из числа структур и учреждений, фондов и программ Секретариата представила обновленные планы выполнения для конкретных структур на период с 2022 по 2024 годы вместе с докладами о ходе работы. Обновленные планы выполнения, представленные структурами, которые добились значительного прогресса, имеют общие черты: это надежные и целенаправленные планы, имеющие четкие цели и подкрепленные механизмами подотчетности, прозрачными и тщательными механизмами отслеживания, хорошо налаженным сбором данных с разбивкой по признаку пола для обоснования разработки инициатив, целенаправленной реализацией временных специальных мер и выполнением рекомендаций Руководящих принципов по созданию благоприятных условий для системы Организации Объединенных Наций и Руководящих принципов по созданию благоприятных условий с учетом местной специфики. Кроме того, остается важной роль, которую исполняют руководители, в том числе в тесном сотрудничестве с координаторами по гендерным вопросам.

¹⁶ См: <https://careers.un.org/lbw/home.aspx?viewtype=NTP&lang=en-US>.

98. Общий прогресс в достижении гендерного паритета по-прежнему достигается неравномерно как по географическому положению, так и по классу. Сохраняется недостаточная представленность женщин на уровне среднего и высшего управленческого звена, в частности, на уровне С-5 и директоров. Представленность женщин в местах службы за пределами штаб-квартир улучшилась, однако она все еще значительно ниже, чем в местах расположения штаб-квартир, на всех уровнях должностей. Для достижения гендерного паритета, особенно в полевых условиях и в миссиях, необходимо более последовательное применение всех имеющихся инструментов и методов, описанных в настоящем докладе, от набора персонала до его удержания. Организациям следует вновь обратить внимание на методы подбора персонала, учитывающие гендерную специфику, инвестировать в инициативы по развитию карьеры и создавать внутренние и внешние кадровые резервы.

99. Структуры добились значительных успехов в создании благоприятных условий труда и продолжают внедрять гибкий график работы и разработанную во время пандемии COVID-19 политику, учитывающую интересы семьи. Координаторы по гендерным вопросам являются ключевыми проводниками изменений и важными ресурсами в процессе руководства и успешной реализации практических мер и принципов, направленных на достижение гендерного паритета и создание благоприятных условий труда. Они способствуют эффективному осуществлению мандата Структуры «ООН-женщины» по мониторингу и отчетности о реализации таких практических мер и принципов, имеющихся проблемах и достигнутом прогрессе.

100. Структуры, принимавшие участие в обследовании, сообщали о высоком уровне использования инструментов, разработанных Целевой группой КСР по борьбе с сексуальными домогательствами в организациях системы Организации Объединенных Наций. Все более широкое признание получает тот факт, что искоренение сексуальных домогательств является важнейшим компонентом безопасных, здоровых и уважительных условий труда и имеет жизненно важное значение для того, чтобы создать условия для достижения гендерного паритета во всей системе Организации Объединенных Наций к 2028 году.

101. Очевидно, что существует не одна главная проблема, препятствующая достижению гендерного паритета, а множество проблем, требующих принятия конкретных и поддающихся количественной оценке мер.

В. Рекомендации

102. Как было рекомендовано в предыдущем докладе, необходимо активизировать реализацию усилий по достижению гендерного паритета за счет принятия ряда комплексных мер по преодолению препятствий на пути достижения и поддержания паритета в системе Организации Объединенных Наций. Крайне важно подчеркивать преимущества гендерного паритета для сотрудников и Организации в целом, а также создавать заинтересованность и обеспечивать участие всего персонала в достижении гендерного паритета.

103. Всем структурам, руководителям и сотрудникам рекомендуется продолжать выполнение рекомендаций общесистемной стратегии по обеспечению гендерного паритета, Руководящих принципов по созданию благоприятных условий в системе Организации Объединенных Наций, Руководящих принципов по созданию благоприятных условий с учетом местной специфики и планов выполнения в конкретных структурах с целью достижения гендерного паритета и создания инклюзивной рабочей среды в поддержку гендерного паритета.

104. Структурам рекомендуется принимать меры, изложенные в настоящем докладе, в том числе путем обновления и регулярного мониторинга своих планов выполнения, касающихся достижения гендерного паритета, устранения возможных препятствий и укрепления механизмов подотчетности, таких как служебная аттестация, конкретные, измеримые, достижимые, актуальные и привязанные к срокам цели, ключевые показатели эффективности и договоры с руководством, которые необходимы для обеспечения прогресса в деле достижения гендерного паритета.

105. На уровне структуры и на протяжении всего процесса найма, отбора и продвижения по службе должен применяться проверенный процесс отслеживания прогресса, например, с помощью общесистемной информационной панели Организации Объединенных Наций по гендерному паритету.

106. Руководителям высшего звена рекомендуется и далее наглядно демонстрировать свою приверженность принципам гендерного паритета и принимать соответствующие меры, в том числе путем последовательного информирования и реализации временных специальных мер, а также посредством формирования атмосферы, в которой каждый понимает свою роль в создании благоприятных условий труда.

107. Структурам рекомендуется выделять достаточные финансовые и людские ресурсы для проведения организационных изменений и преодоления выявленных препятствий на пути прогресса, в частности, по мере реализации общесистемной стратегии по достижению гендерного равенства и Руководящих принципов по созданию благоприятных условий в системе Организации Объединенных Наций, а также пробного осуществления инициатив и расширения их масштабов.

108. Структурам следует ввести обязательное анкетирование или опросы при увольнении с учетом гендерной специфики, с тем чтобы оценивать влияние культуры организации на женщин (включая стажеров, волонтеров и консультантов, работающих по краткосрочным или срочным договорам) и их удержание:

а) анкетирование или опросы при увольнении должны касаться возможных проступков, сексуальных или иных, дискриминации или злоупотребления властью, с тем чтобы устанавливать степень распространенности запрещенного поведения в соответствии с принципами подхода, ориентированного на интересы пострадавших;

б) необходимо консультироваться с координаторами по гендерным вопросам или брать на себя ведущую роль при разработке процесса анкетирования или опросов при увольнении с учетом гендерной специфики;

в) в ходе анкетирования при увольнении следует уделять первостепенное внимание вопросам неприкосновенности частной жизни и достоинства респондента, а также обеспечению целостности и подотчетности путем создания и применения четких систем отчетности и механизмов подотчетности в отношении обобщенных результатов.

109. Необходимо обновить и упорядочить круг ведения координаторов по гендерным вопросам с целью активизации межучрежденческих усилий по достижению гендерного паритета во всей системе Организации Объединенных Наций. Каждый департамент, управление, региональная комиссия, миссия и страновая группа Организации Объединенных Наций должны:

а) продолжать назначение координаторов по гендерным вопросам и по вопросам женщин, а также их заместителей. В крупных организациях и

в каждой страновой группе Организации Объединенных Наций должно иметься по несколько координаторов по гендерным вопросам или их заместителей;

b) предоставлять доступ к статистике отбора и представленности персонала координаторам по гендерным вопросам с достаточным стажем работы и уровнем ответственности, предпочтительно на уровне С-4 и выше;

c) обеспечивать готовность высшего руководства к сотрудничеству с координаторами по гендерным вопросам и по делам женщин;

d) предоставлять координаторам по гендерным вопросам достаточный объем выделенного времени, обучение, финансовые ресурсы и возможности для проведения информационно-разъяснительной работы, которые расширяются по мере постоянной реализации общесистемной стратегии по достижению гендерного паритета;

e) активно включать координаторов по гендерным вопросам в процессы кадрового планирования, отбора персонала и информационно-разъяснительной работы для достижения целей гендерного паритета;

f) назначать мужчин координаторами по гендерным вопросам;

g) продолжать координацию и сотрудничество с Канцелией Координатора по вопросам, касающимся женщин, в системе Организации Объединенных Наций в рамках структуры «ООН-женщины» на основе его мандата, а также использовать его основные рекомендации и инструменты.

110. В каждой категории специалистов и выше, в частности на должностях в полевых миссиях, структурам рекомендуется обеспечивать ответственность за отбор и решать проблему предвзятости в политике и отношениях, влияющую на отбор женщин. Структурам следует:

a) использовать инклюзивные объявления на замещение вакантных должностей, сознательно стремясь к максимальному расширению кадрового резерва;

b) исключать личную информацию, в том числе сведения о поле и семейном положении, из процесса первоначальной проверки, а именно из заявления и письменной оценки, с тем чтобы (по возможности) смягчать неосознанную и осознанную предвзятость;

c) рассмотреть возможность временной отмены ограничительных требований в должностных инструкциях путем исключения требований относительно стажа;

d) требовать разнообразия состава групп, проводящих собеседования, и ввести обязательное и постоянное обучение руководителей, отвечающих за наем сотрудников, и других лиц, участвующих в процессе собеседования или отбора, по вопросам неосознанной предвзятости;

e) по-прежнему учитывать географическую представленность и гендерный паритет при формировании кадрового резерва и подборе персонала;

f) рассмотреть возможность принятия на себя обязательств и внесения демонстративного вклада в достижение целей гендерного паритета и многообразия.

111. Было установлено, что наиболее значимым препятствием для достижения гендерного паритета на уровне С-4 и выше является малое

количество квалифицированных кандидатов — женщин, а второе место занимает недостаточность возможностей профессионального роста для сотрудников среднего звена. Поэтому структурам следует осуществлять комплекс мер по привлечению и найму женщин, а также поддерживать профессиональный рост женщин, особенно на уровне среднего звена, в том числе путем создания благоприятных условий труда, в которых женщины могут успешно развиваться и продвигаться по карьерной лестнице. Структурам следует:

а) проводить целенаправленную и широкую работу по увеличению числа кандидатов — женщин в сотрудничестве с женскими организациями, а также с использованием реестров, списков и баз данных старших специалистов;

б) углублять резерв квалифицированных кадров за счет сотрудничества с государствами-членами, национальными университетами и специализированными сетями, в частности, в секторах, где традиционно доминируют мужчины, таких как технологии, логистика, безопасность и естественные науки;

в) содействовать поддержанию межучрежденческой мобильности посредством краткосрочных назначений, командировок, межучрежденческих обменов и обмена реестрами, а также посредством рассмотрения кандидатов — женщин из участвующих организаций системы Организации Объединенных Наций в качестве внутренних кандидатов;

г) обеспечивать интеграцию профессиональной и личной жизни в соответствии с рекомендациями Руководящих принципов по созданию благоприятных условий в системе Организации Объединенных Наций и Руководящих принципов по созданию благоприятных условий с учетом местной специфики.

112. Для ускорения прогресса в достижении гендерного паритета необходимо принимать временные специальные меры. Следует последовательно применять на местах административные инструкции по гендерному паритету. Рекомендуется наладить регулярный обмен информацией по вопросам их применения между местами расположения штаб-квартир и местами службы за пределами штаб-квартир, а также укреплять механизмы прозрачной подотчетности там, где это возможно.

113. В связи с увеличением числа выходящих на пенсию сотрудников Секретариата структурам следует использовать эту ситуацию как возможность для повышения представленности женщин и инвестировать средства в профессиональный рост, внутренние кадровые резервы и стратегическое планирование кадровой и структурной преемственности, особенно на местах, в миссиях и на уровне Д-1 и выше.

114. Руководителям, включая координаторов-резидентов и глав учреждений и миссий, следует активно поддерживать и координировать усилия по обеспечению гендерного паритета и создавать благоприятные условия труда на уровне страновых групп Организации Объединенных Наций в сотрудничестве со Структурой «ООН-женщины» и другими соответствующими структурами и в консультации с ними по вопросам существа и техническим вопросам. Такая помощь могла бы включать следующее:

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

- b) увеличение числа назначений женщин из числа координаторов-резидентов на уровне помощника Генерального секретаря и Д-2;
- c) использование тематических групп по гендерным вопросам для содействия достижению гендерного паритета и создания благоприятных условий там, где это необходимо;
- d) обеспечение поддержки усилий по достижению гендерного паритета со стороны всех сотрудников, и в первую очередь мужчин;
- e) расширение цели достижения гендерного паритета на национальных сотрудников — специалистов и сотрудников категории общего обслуживания;
- f) активное участие в работе сообщества талантливых специалистов Организации Объединенных Наций.

115. Политика мобильности должна способствовать профессиональному росту и удержанию сотрудников, содействуя интеграции личной и профессиональной жизни на протяжении всего карьерного цикла. Эта деятельность включает в себя предоставление возможностей для трудоустройства супругов и определение «семейных» мест службы с учетом не только соображений безопасности, но и таких аспектов, как наличие на местах службы медицинских учреждений, школ и мест отдыха.

116. Структурам рекомендуется содействовать интеграции профессиональной и личной жизни всех сотрудников, в том числе путем поощрения и внедрения гибких графиков работы и гибких решений для конкретных мест службы. Структурам следует:

- a) продолжать предоставление персоналу той помощи, которая оказывалась во время пандемии COVID-19, включая гибкие графики работы, политику, учитывающую интересы семьи, и медицинское обслуживание;
- b) учитывать более широкие потребности персонала в уходе, предоставлять дополнительные отпуска и проявлять гибкость там, где это возможно;
- c) обеспечивать уход за детьми на своей территории там, где это возможно, и поощрять гибкие альтернативные варианты;
- d) следить за соблюдением политики предоставления родительских отпусков и расследовать случаи проявления гендерного неравенства среди сотрудников, уходящих в отпуск;
- e) продолжать предоставление ресурсов в области охраны психического здоровья и активно взаимодействовать с персоналом в целях предотвращения изоляции и содействия формированию на рабочем месте культуры, противодействующей стигматизации оказания психиатрической помощи.

117. Необходимо продолжать в рамках всей системы работу по предотвращению, пресечению и искоренению сексуальных домогательств, в полном соответствии с деятельностью целевой группы КСР по борьбе с сексуальными домогательствами в организациях системы Организации Объединенных Наций, а также будущей исполнительной группы. Рекомендуется продолжать мониторинг и внедрение механизмов подотчетности. Структурам следует:

- a) применять подход, ориентированный на интересы пострадавших, ко всем случаям ненадлежащего поведения и демонстрировать абсолютную

нетерпимость к дискриминации, преследованиям, включая сексуальные домогательства, а также к злоупотреблению властью как в Интернете, так и в очном порядке;

b) продолжать работу по приведению своей деятельности в соответствие с типовой политикой системы Организации Объединенных Наций по борьбе с сексуальными домогательствами;

c) внедрять на всех мероприятиях Организации Объединенных Наций (как онлайн-овых, так и очных) кодекс поведения по предотвращению домогательств, включая сексуальные домогательства, на мероприятиях, проводимых в системе Организации Объединенных Наций;

d) использовать руководство для руководителей по предупреждению и пресечению сексуальных домогательств на рабочем месте;

e) обеспечивать дальнейшее использование системы ClearCheck;

f) ознакомиться с документом «Руководство для следователей: расследование жалоб на сексуальные домогательства в Организации Объединенных Наций» и последовательно применять его;

g) проводить периодические опросы персонала с целью мониторинга внедрения и использования вышеупомянутых инструментов, а также участвовать в регулярном обмене знаниями в интересах обмена передовым опытом.

118. В целях оценки организационной культуры, выявления недостатков и получения обратной связи необходимо регулярно проводить глобальное обследование положения сотрудников и опрос «Проверка пульса», в ходе которых осуществляется сбор данных с разбивкой по признаку пола, после чего составляются соответствующие планы выполнения.

119. Ключевым фактором в предотвращении и пресечении сексуальных домогательств и злоупотребления властью является создание атмосферы, в которой не допускается безнаказанность, а жертвы и пострадавшие чувствуют себя спокойно, сообщая о неправомерных действиях. Структурам следует:

a) использовать и предоставлять ресурсы общесистемного информационного центра Организации Объединенных Наций по борьбе с сексуальными домогательствами в целях формирования культуры безопасного труда;

b) распространять коммуникационные материалы с информацией о механизмах направления пострадавших в нужные инстанции, а также о соответствующих процедурах, предназначенных как для пострадавших, так и для руководителей;

c) разработать общедоступные обязательства руководства по содействию искоренению сексуальных домогательств;

d) организовать и ввести в действие телефон доверия для анонимного сообщения о нарушениях, если такового еще не существует.

120. Стандартной составляющей подходов к решению проблем, связанных со всеми видами преследований и неправомерного поведения, должно стать регулярное и обязательное обучение. Структурам рекомендуется решать вопросы пересечения гендерной идентичности и расы, географического положения и формы контракта за счет:

- a) разработки общедоступных обязательств руководства;
- b) проведения тренингов для руководителей и персонала, посвященных способам внедрения инклюзивной культуры труда;
- c) разработки тренингов по вопросам ненадлежащего поведения в ситуациях с наличием нескольких языков и культур;
- d) организации обучения всех сотрудников навыкам вмешательства в ситуацию на правах очевидца.

121. Борьба со всеми формами дискриминации, включая расизм, должна вестись путем применения соответствующих правил и при наличии соответствующих механизмов, а также путем повышения информированности, наращивания потенциала и реализации планов выполнения в конкретных структурах.

122. Государствам-членам рекомендуется укреплять устойчивый гендерный паритет на самых старших руководящих должностях в Организации Объединенных Наций путем выдвижения кандидатов-женщин на замещение таких должностей.

Приложение I

Соотношение мужчин и женщин категории специалистов и выше, работающих по постоянным, непрерывным и срочным контрактам, в разбивке по структурам по состоянию на 31 декабря 2021 года

Структура	С-1		С-2		С-3		С-4		С-5		Д-1		Д-2		Неклассифицированные должности		Итого		Доля женщин (в процентах)
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	
Организация Объединенных Наций	5	4	468	593	2 104	1 888	2 269	1 789	1 082	777	340	254	111	77	63	64	6 442	5 446	45,8
ФАО	16	31	63	116	186	224	366	237	248	111	66	27	28	6	11	3	984	755	43,4
МАГАТЭ	5	13	71	87	279	160	327	185	227	79	26	18	5	1	4	3	944	546	36,6
ИКАО	1	1	13	19	47	31	119	52	68	16	13	3	5	–	1	–	267	122	31,4
МС	–	–	13	6	2	16	5	9	2	3	1	–	1	–	1	–	25	34	57,6
КМГС	–	–	1	3	1	1	6	3	2	2	2	1	2	1	–	–	14	11	44,0
МФСР	2	1	20	38	68	56	55	66	58	30	10	11	3	0	6	3	222	205	48,0
МОТ	2	12	47	82	130	176	228	234	199	122	46	25	14	11	6	4	672	666	49,8
ИМО	–	1	8	17	18	20	24	14	20	12	7	3	5	1	1	–	83	68	45,0
МОМ	8	6	165	191	246	248	191	164	73	51	31	15	12	8	1	2	727	685	48,5
МУЦ	6	5	32	43	42	37	32	18	19	8	3	–	–	1	–	1	134	113	45,7
МУЦ-МОТ	–	5	5	4	5	8	15	9	13	4	1	–	1	–	–	–	40	30	42,9
МСЭ	3	1	32	37	76	61	88	56	50	24	14	4	2	1	–	–	265	184	41,0
ПАОЗ	1	2	14	28	34	50	117	102	22	23	13	5	1	1	–	–	202	211	51,1
ЮНЭЙДС	–	–	8	17	22	24	31	57	68	55	22	16	7	3	–	2	158	174	52,4
ПРООН	7	10	99	166	237	254	427	352	298	206	100	99	39	30	3	9	1 210	1 126	48,2
ЮНЕСКО	10	21	99	156	161	186	137	140	83	55	25	22	11	6	7	4	533	590	52,5
Секретариат РКИКООН	–	–	32	21	51	34	30	19	8	8	3	4	1	1	1	1	126	88	41,1
ЮНФПА	2	2	22	63	57	93	126	103	102	98	33	37	8	5	1	2	351	403	53,4
УВКБ ООН	–	–	278	314	758	648	549	478	218	185	91	64	25	20	3	2	1 922	1 711	47,1
МВЦ	–	–	10	3	44	19	29	9	8	4	2	–	1	–	–	–	94	35	27,1
ЮНИСЕФ	3	7	120	231	652	638	824	826	400	369	57	57	25	23	2	2	2 083	2 153	50,8
ЮНИДО	1	1	14	16	40	22	45	36	49	19	19	3	5	1	1	–	174	98	36,0
ЮНИТАР	–	1	2	3	9	5	3	5	3	1	7	2	–	–	1	–	25	17	40,5

Структура	С-1		С-2		С-3		С-4		С-5		Д-1		Д-2		Неклассифицированные должности		Итого		Доля женщин (в процентах)
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	
ОПФПООН	–	–	2	2	33	28	33	21	11	11	5	3	2	–	1	1	87	66	43,1
ЮНОПС	1	4	29	24	97	63	65	53	47	27	15	15	12	7	2	2	268	195	42,1
БАПОР	–	–	1	1	18	14	32	39	16	14	11	6	5	1	1	1	84	76	47,5
КПСООН	–	–	–	3	3	6	3	6	3	1	–	–	1	–	–	–	10	16	61,5
УООН	–	–	4	11	11	9	12	6	4	6	6	6	1	1	1	1	39	40	50,6
Структура «ООН-женщины»	–	1	9	60	30	95	35	141	17	84	6	19	2	5	–	3	99	408	80,5
ЮНВТО	1	9	3	1	5	4	6	7	3	5	2	–	–	1	2	–	22	27	55,1
ВПС	–	–	6	3	29	9	14	4	12	3	4	–	4	–	2	–	71	19	21,1
ВПП	–	1	47	80	298	286	348	287	207	146	62	62	40	16	3	3	1 005	881	46,7
ВОЗ	3	10	71	99	228	270	499	414	400	338	127	74	41	23	12	12	1 381	1 240	47,3
ВОИС	1	2	16	47	86	97	105	98	74	32	38	22	10	1	6	3	336	302	47,3
ВМО	3	3	11	19	24	34	50	34	27	12	12	1	6	3	2	1	135	107	44,2
Всего	81	154	1 835	2 604	6 131	5 814	7 245	6 073	4 141	2 941	1 220	878	436	255	145	129	21 234	18 848	47,0

Приложение II

Респонденты двухгодичного обследования 2023 года по улучшению положения женщин в системе Организации Объединенных Наций

Учреждения, фонды и программы	Структуры Организации Объединенных Наций	
	Департаменты и управления	Специальные политические миссии и операции по поддержанию мира
ФАО	Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби	Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Центрально-африканской Республике
МАГАТЭ	Представительство Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН	Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Мали
ИКАО	Исполнительный директорат Контртеррористического комитета	Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану
МФСР	Департамент по экономическим и социальным вопросам	Миссия Организации Объединенных Наций по оказанию содействия Ираку
МОТ	Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению	Вооруженные силы Организации Объединенных Наций по поддержанию мира на Кипре
ИМО	Департамент глобальных коммуникаций	Временные силы Организации Объединенных Наций в Ливане
МОМ	Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления	Комплексная миссия Организации Объединенных Наций по оказанию содействия в переходный период в Судане
МУЦ	Департамент оперативной поддержки	Миссия Организации Объединенных Наций по поддержке осуществления Соглашения по Ходейде
Канцелярия Омбудсмена фондов и программ Организации Объединенных Наций	Департамент по политическим вопросам и вопросам миростроительства / Департамент операций в пользу мира	Миссия Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово
ПАОЗ	Департамент по вопросам охраны и безопасности	МООНЮС
МСЭ	Европейская экономическая комиссия	Региональный центр Организации Объединенных Наций по превентивной дипломатии для Центральной Азии
ЮНЭЙДС	Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна	Канцелярия Специального координатора Организации Объединенных Наций по Ливану
ПРООН	Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана	Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке в Сомали

<i>Учреждения, фонды и программы</i>	<i>Структуры Организации Объединенных Наций</i>	
	<i>Департаменты и управления</i>	<i>Специальные политические миссии и операции по поддержанию мира</i>
ЮНЕП	Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии	Орган Организации Объединенных Наций по наблюдению за выполнением условий перемирия
ЮНЕСКО	КМГС	Контрольная миссия Организации Объединенных Наций в Колумбии
ЮНФПА	Международный беспристрастный и независимый механизм для содействия проведению расследований в отношении лиц, которые несут ответственность за наиболее серьезные преступления по международному праву, совершенные в Сирийской Арабской Республике с марта 2011 года, и их судебному преследованию	
УВКБ ООН	Управление по вопросам отправления правосудия	
МВЦ	Контртеррористическое управление	
ЮНИСЕФ	Управление по вопросам разоружения	
ЮНИДО	УВКПЧ	
ЮНИТАР	Управление информационно-коммуникационных технологий	
ЮНОПС	Управление по правовым вопросам	
УООН	Управление по военным вопросам	
БАПОР	Управление по вопросам космического пространства	
Структура «ООН-женщины»	Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Мьянме	
ВПС	Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Сирии	
ВПП	Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Йемену	
ВОЗ	Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о детях и вооруженных конфликтах	
ВОИС	Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о сексуальном насилии в условиях конфликта	
ВМО	Секретариат РКИКООН	
	Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (ООН-Хабитат)	
	ОПФПООН	

Приложение III

Структуры, обновившие свой план выполнения на 2022–2024 годы

Учреждения, фонды и программы	Структуры Секретариата Организации Объединенных Наций	
	Департаменты и управления	Специальные политические миссии и операции по поддержанию мира
ФАО	Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве	Миссия Организации Объединенных Наций по проведению референдума в Западной Сахаре
ИКАО	Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби	Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Центральноафриканской Республике
МФСР	Представительство Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН	Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Мали
МОТ	КСР	Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго
ИМО	Исполнительный директорат Контртеррористического комитета	Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану
МОМ	Управление по координации деятельности в целях развития	МООНСИ
МУЦ	Департамент глобальных коммуникаций	Силы Организации Объединенных Наций по наблюдению за разьединением
Канцелярия Омбудсмена фондов и программ Организации Объединенных Наций	Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению	Вооруженные силы Организации Объединенных Наций по поддержанию мира на Кипре
ПАОЗ	Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления	Временные силы Организации Объединенных Наций в Ливане
ЮНЭЙДС	Департамент оперативной поддержки	Комплексная миссия Организации Объединенных Наций по оказанию содействия в переходный период в Судане
ПРООН	Департамент по политическим вопросам и вопросам миростроительства/Департамент операций в пользу мира	Миссия Организации Объединенных Наций по поддержке осуществления Соглашения по Ходейде
ЮНЕП	Департамент по вопросам охраны и безопасности	Миссия Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово

<i>Учреждения, фонды и программы</i>	<i>Структуры Секретариата Организации Объединенных Наций</i>	
	<i>Департаменты и управления</i>	<i>Специальные политические миссии и операции по поддержанию мира</i>
ЮНЕСКО	Экономическая комиссия для Африки	МООНЮС
ЮНФПА	Европейская экономическая комиссия	Группа военных наблюдателей Организации Объединенных Наций в Индии и Пакистане
УВКБ ООН	Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна	Региональный центр Организации Объединенных Наций по превентивной дипломатии для Центральной Азии
ЮНИСЕФ	Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана	Канцелярия Специального координатора Организации Объединенных Наций по Ливану
ЮНИДО	Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии	Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке в Сомали
ЮНИТАР	КМГС	Орган Организации Объединенных Наций по наблюдению за выполнением условий перемирия
ЮНОПС	Международный беспристрастный и независимый механизм для содействия проведению расследований в отношении лиц, которые несут ответственность за наиболее серьезные преступления по международному праву, совершенные в Сирийской Арабской Республике с марта 2011 года, и их судебному преследованию	
УООН	Международный остаточный механизм для уголовных трибуналов	
БАПОР	Объединенная инспекционная группа	
Структура «ООН-женщины»	Управление по вопросам отправления правосудия	
ВПП	Контртеррористическое управление	
ВОЗ	Управление по вопросам разоружения	
ВОИС	УВКПЧ	
ВМО	Канцелярия Высокого представителя по наименее развитым странам, развивающимся странам, не имеющим выхода к морю, и малым островным развивающимся государствам	
	Управление информационно-коммуникационных технологий	
	Управление служб внутреннего надзора	
	Управление по правовым вопросам	

<i>Учреждения, фонды и программы</i>	<i>Структуры Секретариата Организации Объединенных Наций</i>	<i>Специальные политические миссии и операции по поддержанию мира</i>
	Канцелярия Специального советника по Африке	
	Канцелярия Специального советника Генерального секретаря по предупреждению геноцида	
	Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Мьянме	
	Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер	
	Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Сирии	
	Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Йемену	
	Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о детях и вооруженных конфликтах	
	Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о сексуальном насилии в условиях конфликта	
	Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о насилии в отношении детей	
	Секретариат Конвенции Организации Объединенных Наций по борьбе с опустыниванием в тех странах, которые испытывают серьезную засуху и/или опустынивание, особенно в Африке	
	Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию	
	Бюро по вопросам этики	
	Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (ООН-Хабитат)	
	ОПФПООН	
	Отделение Организации Объединенных Наций при Африканском союзе	
	Управление по координации гуманитарных вопросов	
	Управление Организации Объединенных Наций по снижению риска бедствий	
	Управление по вопросам космического пространства	