JIU/REP/80/4

Положение женщин на уровне категории специалистов и выше: Доклад о ходе работы

Подготовлен: Эрл Д. Сом
Объединенная инспекционная группа

Объединенная инспекционная группа
Женева
Март 1980 года

JIU/REP/80/4

Положение женщин на уровне категории специалистов и выше: Доклад о ходе работы

Подготовлен: Эрл Д. Сом
Объединенная инспекционная группа

Женева
Март 1980 года

GE.80-1139

Содержание

		Пункты	Стр.
	ВВЕДЕНИЕ	1-3	1
I.	ИЗМЕНЕНИЯ С 1977 ГОДА	4-11	2
II.	МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ ПО КОНКРЕТНЫМ ВОПРОСАМ	12-41	4
	A. Общий обзор	12-16	4
	B. Установление целевых заданий	17-20	7
	C. Пересмотр заявлений с изложением политики и директив	21-24	9
	D. Равенство возможностей в области профессионального роста и продвижения по службе	25-35	12
	E. Меры по улучшению процедур найма и профессионального роста	36-39	16
	F. Сотрудничество государств-членов	40-41	19
III.	КРАТКОЕ ИЗЛОЖЕНИЕ ОСНОВНЫХ ВЫВОДОВ	42-49	21
IV.	РЕКОМЕНДАЦИИ		21
	ТАБЛИЦА 1 Целевые показатели		10
	ТАБЛИЦА 2 Участие женщин в работе консультативных и административных советов по вопросам персонала		11
	ТАБЛИЦА 3 Обзор литературы по вопросам найма и процедур продвижения по службе, внутренних учебных программ и правил о персонале		14
	ТАБЛИЦА 4 Действующие в настоящее время отдельные правила о персонале		15
	ТАБЛИЦА 5 Практика найма		19
	ТАБЛИЦА 6 Процедуры профессионального роста		20
	ГРАФИК 1 Мужчины и женщины - сотрудники категории специалистов в одиннадцати организациях системы Организации Объединенных Наций (1976 и 1979 годы)		5
	ГРАФИК 2 Распределение сотрудников по классам в одиннадцати организациях системы Организации Объединенных Наций (1976 и 1979 годы)		6
	ПРИЛОЖЕНИЕ I Часть III резолюции 33/143 Генеральной Ассамблеи, принятой 20 декабря 1978 года		
	ПРИЛОЖЕНИЕ II Состав персонала категории специалистов по классам и по группам мужчин и женщин в одиннадцати организациях системы Организации Объединенных Наций (1977, 1978 и 1979 годы)		
	ПРИЛОЖЕНИЕ III Женщины-сотрудники категории специалистов по странам (1978 год)		

ВВЕДЕНИЕ

1. Настоящий доклад подготовлен в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, содержащейся в резолюции 33/143 по вопросам персонала и заключающейся в том, чтобы Объединенная инспекционная группа продолжала изучение и представляла доклады об осуществлении положений настоящей резолюции, касающихся, в частности, расширения представленности женщин в категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций, начиная с тридцать пятой сессии Генеральной Ассамблеи и далее 1/. Таким образом, настоящий доклад обновляет доклад JIU/REP/77/7 в свете этой резолюции.

2. В настоящем докладе будет сделан краткий обзор мер, принятых в различных организациях системы Организации Объединенных Наций с целью выполнения рекомендаций, содержащихся в документе JIU/REP/77/7, как это отражено в части III резолюции 33/143. Информация и выводы основаны на данных, собранных ОИГ с помощью вопросника, разосланного всем организациям-участницам 2/. Несколько таблиц, содержащихся в документе JIU/REP/77/7, были обновлены для того, чтобы показать изменение положения в каждой организации. Эти таблицы будут приведены в приложениях II и III.

3. Инспектор хотел бы выразить здесь свою признательность за дух сотрудничества, в котором каждая организация отвечала на вопросник, и за любезное отношение, проявленное в ходе ряда встреч в некоторых организациях.

1/ A/RES/33/143, часть III, пункт 6. Текст части III приводится в приложении I.

2/ Как и предыдущий доклад, настоящий доклад охватывает следующие организации в системе Организации Объединенных Наций: Организация Объединенных Наций (информация получена отдельно из следующих источников: ЮНЕП, УВКБ, ЮНИСЕФ и ЮНИДО и была соответствующим образом использована в настоящем исследовании), ФАО, МАГАТЭ, ИКАО, МОТ, ИМКО, МСЭ, ЮНЕСКО, ВПС, ВОЗ и ВМО.

I. ИЗМЕНЕНИЯ С 1977 ГОДА

4. Доклад 77/7 ОИГ был направлен одиннадцати организациям-участницам в конце января 1978 года. Некоторые из них прислали свои замечания в течение 1978 года, а другие сделали это в 1979 году. Административный комитет по координации (АКК) рассмотрел доклад в октябре 1978 года и представил свои замечания на тридцать третьей сессии Генеральной Ассамблеи 3/.

5. АКК приветствовал доклад как "вклад в изыскание эффективных способов достижения общей для всех организаций цели" 4/. Он признал важность обеспечения управления и разработки процедур, направленных на расширение участия женщин наравне с мужчинами в работе секретариатов. АКК в целом согласился с тем, что центральный обзор достигнутого в общей системе в целом прогресса в выполнении этой задачи может оказаться полезным. Однако он предложил проводить такой обзор раз в два года при условии, что собранные ККАВ данные о персонале, включающие также информацию о количестве женщин в секретариатах во всех организациях, по-прежнему будут опубликовываться ежегодно.

6. В отношении рекомендаций ОИГ, касающихся найма, АКК согласился с предпосылкой предложения об установлении плановых заданий в области найма женщин и в целом согласился с тем, что с некоторыми оговорками плановые задания в области найма могут и должны быть использованы в качестве внутреннего стимула для принятия мер по обеспечению полного участия женщин в работе секретариатов. Однако члены АКК не поддержали предложение о выделении специальных должностей, при заполнении которых кандидатуры женщин будут рассматриваться в первую очередь, поскольку оно противоречит цели, заключающейся в обеспечении равных возможностей для мужчин и женщин в отношении занятия любой должности, требованиям которой они могут отвечать. АКК в значительной степени согласен с тем, что даже в рамках имеющихся ресурсов и в условиях ограниченного доступа к источникам кандидатов организациям следует привести методы набора персонала в соответствие с необходимостью привлечения большего числа женщин к международной гражданской службе. АКК не может согласиться с рекомендацией, касающейся гибкого применения принципа географического распределения при найме женщин.

7. Рекомендованные ОИГ меры по обеспечению равенства при прохождении службы были признаны приемлемыми - многие организации уже применяют их на практике - за исключением предложения о создании должностей для стажеров, в отношении которых преимущество будет отдаваться женщинам. Кроме того, АКК не согласился с относящимся к этому предложением о выделении постоянных должностей для тех женщин, которые успешно выдержали годичный испытательный срок. Оба предложения были признаны несовместимыми с принципом равенства возможностей.

8. Наконец, АКК согласился с тем, что правила о персонале, регулирующие вопросы найма, следует истолковывать таким образом, чтобы разрешать особые проблемы, с которыми сталкиваются женщины, выполняющие семейные обязанности. Это относится к найму на работу на неполной ставке , гибкому рабочему расписанию и декретному отпуску. Было также выражено согласие с необходимостью пересмотра существующей до сих пор ограничительной политики в отношении найма супружеских пар, что является вопросом, который АКК предложил передать Комиссии по международной гражданской службе для рассмотрения.

3/ A/33/105/Add.1.

4/ Там же, пункт 3.

9. Доклад 77/7 ОИГ и замечания АКК были рассмотрены Генеральной Ассамблеей на ее тридцать третьей сессии в 1978 году. Было общепризнано, что женщины должны наравне с мужчинами принимать более полное участие в работе секретариатов организаций системы Организации Объединенных Наций, однако не в ущерб принципу справедливого географического распределения. В части III резолюции 33/143 по вопросам персонала, принятой 20 декабря 1978 года, Организации Объединенных Наций и другим организациям в системе Организации Объединенных Наций рекомендуется принять ряд мер по расширению представленности женщин в категории специалистов и выше и в более общем плане предоставлять женщинам равные возможности при приеме на службу и продвижении по службе 5/.

10. Исполнительные органы большинства организаций рассмотрели доклад 77/7 ОИГ и либо приняли его к сведению, либо, как сделали более крупные организации, приняли определенные решения по выполнению ряда рекомендаций 6/. Некоторые более мелкие учреждения подчеркнули, что их размер и высоко специализированный и технический характер их работы не позволяют выполнять некоторые из рекомендаций, содержащихся в докладе. В целом руководители организаций, административные и/или исполнительные органы обязались повысить представленность женщин в категории специалистов в секретариатах с должным учетом конкретных особенностей каждой организации. Равным образом все они поддержали принцип равенства возможностей.

11. После принятия Генеральной Ассамблеей резолюции 33/143 ККАВ рассмотрел следующие вопросы, по которым, как предполагается, организации могут достигнуть общего согласия: снижение ограничений в отношении работы супругов в одних и тех же организациях; адекватность положений о декретных отпусках и обеспечение возможностей для работы на неполной ставке. Эти вопросы были рассмотрены ККАВ летом 1979 года. В качестве первого шага было достигнуто соглашение о пересмотре положений о декретных отпусках.

5/ См. приложение I.

6/ ФАО: семьдесят четвертая сессия Совета, CL 74/REP (ноябрь/декабрь 1978 года); доклады комитетов по программе и финансированию, соответственно CL 74/3 и CL 74/4 (август 1978 года); и замечания Генерального директора, CL 74/13 (март 1978 года).

МАГАТЭ: Совет управляющих (июнь 1979 года).

ИКАО: девяносто пятая сессия Совета (декабрь 1978 года).

МОТ: двести одиннадцатая сессия Административного совета (ноябрь 1979 года) - первый доклад Комитета по программе, финансированию и административным вопросам, GB. 211/13/25, пункты 53-65; и замечания Генерального директора GB. 211/PFA/5/1 (октябрь 1979 года).

ИМКО: сороковая сессия Совета (май 1978 года) и замечания Генерального секретаря C XL/21.

МСЭ: тридцать четвертая сессия Административного совета.

ЮНЕСКО: резолюция, принятая на двадцатой сессии Генеральной конференции, 20 C/Resolution 23.21 (октябрь/ноябрь 1978 года) в связи с проектом плана Генерального директора о долгосрочном найме, 20 C/53; 105-я (октябрь 1978 года), 107-я (июнь 1979 года) и 108-я (октябрь 1979 года) сессии Исполнительного совета - 105 EX/Решения (решение 3.3.1), 107 EX/Решения (решение 6.2) и 108 EX/Решения (решение 3.3.1), соответственно; и замечания Генерального директора, 105 EX/5 (август 1978 года), и доклады 107 EX/26 (апрель 1979 года) и 108 EX/4 (октябрь 1979 года).

ВОЗ: шестьдесят третья сессия Исполнительного совета, EB/63. R.25 (январь 1979 года), и доклады Генерального директора, EB63/27 и EB63/36 (октябрь 1978 года).

II. МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ ПО КОНКРЕТНЫМ ВОПРОСАМ

А. Общий обзор

12. В 1977 году общее количество сотрудников категории специалистов и выше в одиннадцати организациях системы Организации Объединенных Наций, исключая экспертов на местах, составляло 8 899 человек (8 715 человек в 1976 году), из которых 82,1% (82,3% в 1976 году) были мужчины и 17,9% (17,7% в 1976 году) - женщины. Однако к концу 1979 года общее количество сотрудников категории специалистов увеличилось до 9 106 человек, из которых 81,7% были мужчины и 18,3% - женщины. Таким образом, в целом было достигнуто некоторое, хотя и незначительное, увеличение процентного состава женщин в общем количестве сотрудников в одиннадцати организациях. Однако, если рассматривать каждую организацию в отдельности, то получится широко различная картина результатов их усилий по увеличению представленности женщин в общем составе их персонала. Несколько организаций постоянно прогрессируют в этом отношении (Организация Объединенных Наций, ФАО, ВПС и ВОЗ), в некоторых организациях положение практически не изменилось (МАГАТЭ, ИКАО, ИМКО, МСЭ и ВМО), а в двух организациях положение ухудшилось (МОТ и ЮНЕСКО) 7/. Частично из-за своего размера и структурных рамок, которые ограничивают их источники найма, и частично, как утверждается, из-за высоко специализированного характера их функций более мелкие организации по-прежнему считают трудным набирать в пропорциональном отношении больше женщин, чем мужчин. В графике 1 показано распределение мужчин и женщин по различным классам в одиннадцати организациях за 1976 и 1979 годы 8/. Отмечается сокращение количества сотрудников категорий С-1 и С-2. По всей видимости, это вызвано частично сокращением набора (например, в МОТ и ВОЗ в результате сокращения бюджета), однако в гораздо большей степени это объясняется наблюдаемой за последние несколько лет тенденцией к набору персонала более высокой категории.

13. Среди одиннадцати организаций Секретариат Организации Объединенных Наций является самым крупным учреждением по количеству сотрудников категории специалистов. В 1979 году общее количество сотрудников Организации Объединенных Наций на уровне категории специалистов и выше составляло 3 686 человек, т.е. 40,5% от общего количества сотрудников этой категории, работающих во всех организациях. Из общего количества женщин-сотрудников 48,5% работают в Организации Объединенных Наций. Кроме того, в пяти наиболее крупных организациях, т.е. в Организации Объединенных Наций, ФАО, МОТ, ЮНЕСКО и ВОЗ, вместе насчитывалось 86,0% от общего количества сотрудников на уровне категории специалистов в 1979 году и 90,7% от общего количества женщин, работающих на уровне категории специалистов.

7/ См. приложение II.

8/ Данные за 1976 год основаны на приложении I "С" к документу JIU/REP/77/7, а данные за 1979 год - на приложении II "С" к настоящему докладу.

График 1

МУЖЧИНЫ И ЖЕНЩИНЫ - СОТРУДНИКИ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО КЛАССАМ В ОДИННАДЦАТИ ОРГАНИЗАЦИЯХ СИСТЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ (1976 и 1979 гг.)

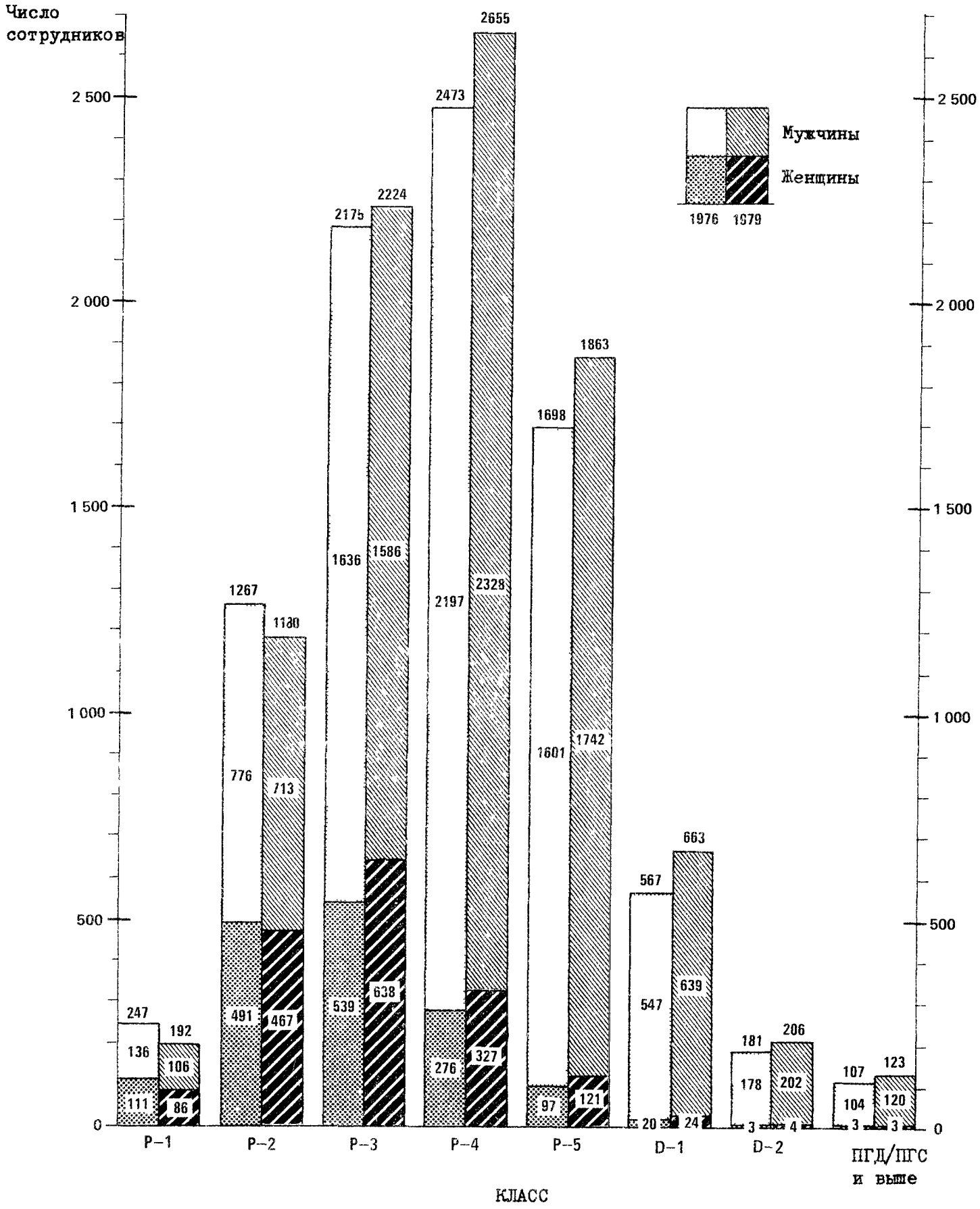
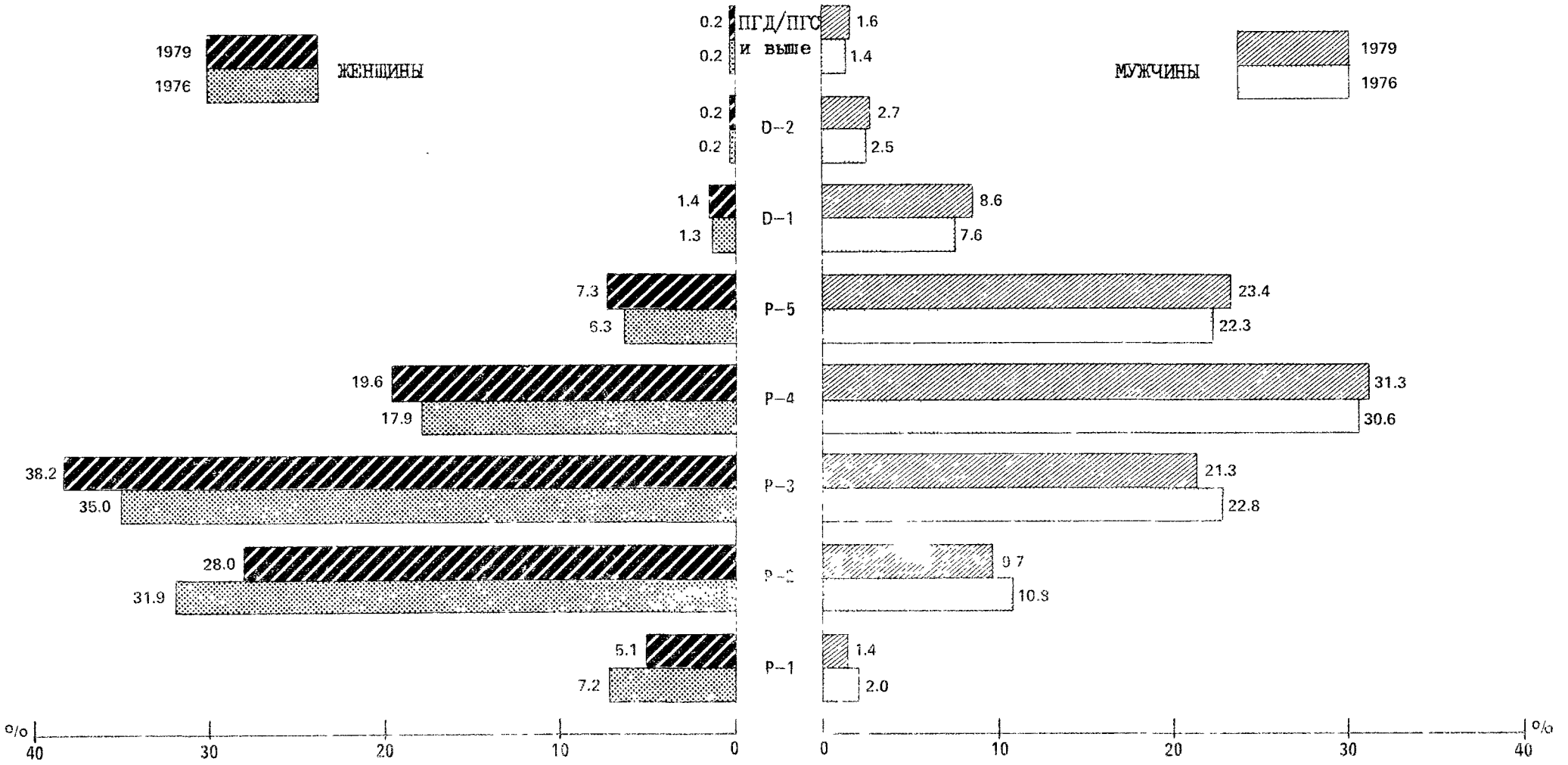


График 2

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СОТРУДНИКОВ ПО КЛАССАМ В ОДИННАДЦАТИ ОРГАНИЗАЦИЯХ СИСТЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ В 1976 И 1979 ГОДАХ (в процентах а/)



а/ Приведенные в графике процентные показатели отражают соотношение работающих сотрудников - мужчин и женщин в каждом определенном классе по отношению к общему числу соответственно мужчин или женщин, занятых во всех классах категории специалистов и выше в одиннадцати организациях системы Организации Объединенных Наций.

14. Как показано на графике 2, наибольшая концентрация по классам отмечается на уровне С-2 и С-3 в отношении женщин и С-4, а иногда С-5 - в отношении мужчин 9/. Практически никаких изменений не произошло на более высоких уровнях категорий специалистов. Если в 1976 году из 1 519 должностей на уровне С-5 96 или 6,3% были заняты женщинами, то в 1979 году женщины занимали 121 должность или 6,5% от общего количества, составляющего 1 863 должности на уровне С-5. Не улучшилось положение и на уровнях Д-1, Д-2 и помощника Генерального секретаря. В 1979 году из 663 должностей (513 в 1976 году) на уровне Д-1 лишь 24 должности (20 в 1976 году) были заняты женщинами. Количество женщин, занимающих должности на уровне Д-2, составляет 4 человека из 206 (3 из 181 в 1976 году), из них 2 женщины в Организации Объединенный Наций, 1 - в МОТ и 1 - в ВОЗ. Как и в 1976 году,в 1979 году лишь 3 женщины занимали должность помощника Генерального секретаря. Ни одна женщина еще ни разу не была руководителем какой-либо организации в системе Организации Объединенных Наций или членом АКК.

15. Были вновь выдвинуты причины, которые приводились во время подготовки доклада ОИГ в 1977 году для объяснения незначительного количества женщин выше уровня С-3. Утверждалось, что многие женщины достигли уровня С-3 в результате продвижения по службе с категории общего обслуживания при недостаточном уровне образования для дальнейшего продвижения. Кроме того, низкий процент женщин в "пирамиде продвижения по службе" неизбежно означает, что число женщин, которых можно было бы назначить на более высокие должности, меньше. Другой аргумент заключается в том, что трудно найти достаточно подготовленных и квалифицированных кандидатов для назначения на более высокие должности и что в международных организациях отражаются условия, существующие во многих национальных административных органах, где женщины представлены незначительно. Утверждалось, что женщины являются менее мобильными, чем мужчины, и что их семейные обязанности представляют собой наибольшие препятствия для их работы. Ясно, что в некоторых случаях такие аргументы служат для оправдания отсутствия всякой деятельности.

16. Однако, учитывая стимулирующее воздействие резолюции 33/143 Генеральной Ассамблеи, можно рассчитывать на лучшие перспективы в области улучшения положения, в частности, в более крупных организациях. Фактически эти организации в большей или меньшей степени пересмотрели или готовы пересмотреть свою политику и свои процедуры в отношении персонала в целях выполнения обоснованных требований об обеспечении для женщин более широкого доступа к работе и профессиональному росту, а также более широких возможностей для продвижения по службе наравне с мужчинами. Поддержанию этой деятельности способствовало бы регулярное рассмотрение членами АКК положения женщин категории специалистов во всех организациях и на всех уровнях, в особенности на более высоких уровнях. Тщательный контроль со стороны АКК за осуществлением положений резолюции 33/143 Генеральной Ассамблеи, касающихся женщин, помимо обеспечения информации о достигнутом прогрессе, должен быть направлен на стимулирование конструктивной деятельности и идей в области дальнейшего улучшения положения женщин.

B. Установление целевых заданий

17. В своем докладе от 1977 года ОИГ предложила, там где это возможно, установить в качестве стимула для деятельности целевые задания в области найма женщин. Кроме того, она высказала предположение о том, что для того, чтобы сделать эти целевые

9/ См. сноску 8.

задания более эффективными, они могут быть выражены не только в качестве целей Организации в целом, но и в качестве конкретных задач каждого основного организационного подразделения. При рассмотрении доклада ОИГ АКК согласился с предпосылкой предложения об установлении целевых заданий при условии, что любой выбранный целевой показатель является разумным. Эти предложения были поддержаны Генеральной Ассамблеей, которая в своей резолюции 33/143 призвала Генерального секретаря "принять необходимые меры по увеличению числа женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, до 25% от общего количества должностей в течение четырехлетнего периода в соответствии с принципом справедливого географического распределения". Другие организации системы Организации Объединенных Наций были также призваны установить целевые задания.

18. В таблице 1 дается синоптический обзор положения в 11 организациях системы Организации Объединенных Наций в области установления целевых заданий. Несмотря на то, что ни одна организация не отрицает необходимости увеличения представленности женщин среди своих сотрудников категории специалистов, лишь некоторые из наиболее крупных организаций решили установить конкретные целевые задания, которые должны быть выполнены в течение определенного срока. Более мелкие организации или организации высокотехнического характера заявили, что специальный характер их функций и деятельности, а также относительно медленная текучесть кадров затрудняют им определение каких-либо целевых заданий вообще. Одним из главных препятствий для набора большего числа женщин из недостаточно представленных стран, как утверждается, является нехватка соответствующим образом квалифицированных женщин-кандидатов, в частности, на более высшие и специальные технические должности. Кроме того, некоторые организации технического характера подчеркнули, что с точки зрения структуры от них требуется набирать свой персонал из сотрудников национальной администрации государств-членов. Более низкая представленность женщин-кандидатов на технические должности, по мнению этих организаций, является отражением политики национальной администрации в области найма, и до тех пор, пока такая практика не изменится на национальном уровне, вряд ли удастся улучшить положение в соответствующих организациях.

19. В двух из трех организаций, установивших целевые задания, в целом отмечалось улучшение представленности женщин среди их персонала категории специалистов. В ФАО, несмотря на то, что она не установила конкретного целевого задания, также отмечалось постоянное увеличение числа женщин; однако она использовала показатели, предложенные в докладе ОИГ от 1977 года, в качестве общего руководства. Фактически, как свидетельствуют данные, содержащиеся в приложении II, эта тенденция, хотя и медленная, свидетельствует об определенном прогрессе. Из этих примеров следует, что установление целевых заданий оказало позитивное влияние путем стимулирования деятельности в рамках секретариатов, направленной на повышение процента женщин в числе персонала.

20. В будущем представляется, что следует постоянно осуществлять обзор целевых заданий, для того чтобы избежать застоя и обеспечить дальнейший стимул для деятельности. В любом случае они должны устанавливаться с точки зрения реальности и в то же время обеспечивать для всех организаций достаточный стимул для активного достижения конечной цели, заключающейся в более справедливой представленности женщин на уровне категории специалистов и выше. Целевые задания не следует рассматривать как жесткий императив, напротив, они должны быть достаточно гибкими для того, чтобы учитывать изменяющиеся условия и различные функции организаций.

C. Пересмотр заявлений с изложением политики и директив

21. В своей резолюции 33/143 Генеральная Ассамблея обратилась к Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций и к руководителям других организаций с просьбой издавать "в соответствии с принципом справедливого географического распределения заявления с изложением политики и директивы, необходимые для предоставления женщинам равных возможностей при приеме на службу и продвижении по службе".

22. Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций выпустил информационный циркуляр 10/, в котором содержится ряд руководящих указаний по обеспечению равенства между мужчинами и женщинами в Секретариате Организации Объединенных Наций. Их основная цель заключается в том, чтобы обратить внимание сотрудников на политику, отношение, поведение и язык, необходимые для обеспечения такого равного обращения, исходя из того, что это обеспечит гармоничные и продуктивные рабочие отношения, и что Секретариат находится в уникальном положении, для того чтобы играть лидирующую роль в области ликвидации дискриминации на основе пола.

23. Генеральный директор ФАО ввел ряд мер в качестве части "позитивной программы действий" после заявления с изложением политики, сделанного в 1977 году 11/. Предусматриваемые меры заключаются в создании реестра кандидатов, из числа которых можно было бы отобрать достаточно квалифицированных женщин, в улучшении представленности женщин-сотрудников во внутренних, административных и консультативных советах, в расширении возможностей учебной подготовки и в устранении дискриминационных формулировок в правилах о персонале и в официальных циркулярах. Генеральные директоры МОТ 12/ и ВОЗ 13/ также сделали заявления с изложением политики, которые включают в себя меры по обеспечению равенства возможностей и обращения между женщинами и мужчинами. Эти меры касаются таких вопросов, как набор сотрудников, определение их на работу и назначение на должность, профессиональный рост и продвижение по службе. Другие организации сообщили, что обзор директив с изложением политики и положений о персонале является непрерывным процессом, в котором особое внимание обращается на исключение каких-либо положений, которые могли бы препятствовать обеспечению равных возможностей для женщин и мужчин или содержать какой-либо элемент дискриминации.

24. Существует явная необходимость осуществлять постоянный обзор заявлений с изложением политики и директив, а также административных мер. Представленность женщин на уровне категории специалистов, особенно в более высоких классах, по-прежнему является далеко не удовлетворительной, и над ней следует осуществлять тщательный контроль. Некоторые организации, такие, как ФАО и ВОЗ, ввели специальные меры по контролю за выполнением изданных их руководителями заявлений с изложением политики и директив, касающихся положения женщин в их секретариатах. Такую практику можно было бы ввести во всех организациях, например, путем поручения одному из их консультативных советов по вопросам персонала задачи по осуществлению такого контроля. Этот совет представлял бы каждому руководителю ежегодный доклад, по возможности содержащий предложения о любых дальнейших мерах, которые могут потребоваться.

10/ Информационный циркуляр ST/IC/79/17 (8 марта 1979 г.).

11/ Бюллетень № 77/57 (14.10.1977).

12/ Циркуляр МОТ 6/145 (24.7.1978).

13/ Информационный циркуляр IC/78/42(17.5.1978).

Таблица 1

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

Организация	Да	Нет	Целевые задания, предложенные ОИГ в 1977 году на 1980 год	Целевые задания, принятые организацией	Примечания
ООН	X		25%	25% на четырехлетний период 1979-1982 годы	Пункт 1, часть III, разолюция 33/147 Генеральной Ассамблеи. Это целевое задание относится к должностям, подлежащим географическому распределению.
ФАО		X	17%	-	Целевое задание, предложенное ОИГ, признано нереальным, поскольку в некоторых специальных областях нет квалифицированных и опытных женщин-кандидатов. Тем не менее это целевое задание служит общим руководством, и необходимость набирать больше женщин неоднократно подчеркивалась Генеральным директором
МАГАТЭ		X	-	-	Почти весь персонал Агентства набирается из числа сотрудников национальной администрации; среди них очень мало работающих женщин, и национальная администрация возражает против их перехода в Агентство.
ИКАО		X	-	-	Большинство вакантных должностей требуют наличия квалификации и опыта в одной или более технических областях авиации. В результате нехватки квалифицированных женщин-кандидатов Организация считает, что нецелесообразно устанавливать целевые показатели.
МОТ		X	-	-	Был создан специальный подкомитет Административного комитета (совместный постоянный консультативный орган в составе представителей руководства и профессионального союза персонала) по установлению целевых показателей.
ИМКО		X	-	-	Специальный и технический характер деятельности ИМКО и небольшой штат ее секретариата ограничивают набор кандидатов на уровне специалистов.
МСЭ		X	-	-	Большинство должностей на уровне категории специалистов имеют технический характер, и от женщин не получено практически ни одного заявления о зачислении на эти должности.
ЮНЕСКО	X		27%	27% к 1982 году	Целевое задание установлено Генеральной конференцией ЮНЕСКО (19-я сессия) в рамках долгосрочного плана в области найма.
ВПС		X	-	-	В связи с обязательным требованием набирать персонал из числа сотрудников национальных почтовых управлений Бюро не может установить целевые задания. Однако преимущество отдается квалифицированным женщинам-кандидатам, когда их кандидатуры предлагаются тем или иным почтовым управлением.
ВОЗ	X		22%	20% к 1980 году	Целевой показатель, установленный Генеральным директором и одобренный Исполнительным советом как более реальный в свете количества предполагаемых увольнений и должностей в созданных отделениях.
ВМО		X	-	-	В связи с небольшим штатом и ограниченным числом женщин, работающих в этих областях деятельности, Организация не сможет достигнуть этих целевых показателей. Это было подтверждено на Восьмом конгрессе ВМО (май 1979 года).

Таблица 2

УЧАСТИЕ ЖЕНЩИН В РАБОТЕ КОНСУЛЬТАТИВНЫХ И АДМИНИСТРАТИВНЫХ СОВЕТОВ ПО ВОПРОСАМ ПЕРСОНАЛА 1/

Организация	Советы	% женщин 1976	% женщин 1979	Примечания
ООН	- Объединенный консультативный комитет (Ц.У.)	7	27	В течение 1978/79 года председателем ОКК была женщина.
	- Бюро и Комитет по назначениям и повышению в должности (Ц.У.)	18	24	
	- Объединенная апелляционная коллегия (Ц.У.)	17	20	
	- Объединенный дисциплинарный комитет (Ц.У.)	21	31	
	- Группа по расследованию заявлений о дискриминационном обращении (Ц.У.)	-	60	
ФАО	- Подкомитет по кадровым вопросам	0	0	Всего 25 консультативных и административных органов.
	- Комитет по подбору сотрудников категории специалистов	12	12	
	- Комитет по подбору сотрудников категории общего обслуживания	73	55	
	- Группы по подбору сотрудников на местах			
	- Апелляционный комитет	25	25	
	- Пенсионный комитет	11	11	
	- Консультативный комитет по вопросам внешней учебной подготовки	0	0	
МАГАТЭ	- Объединенный консультативный комитет	8	8	Всего 12 консультативных и административных органов, общий процент участия женщин в которых в 1976 и 1979 годах составлял 23%.
	- Объединенный комитет по вопросам персонала категории специалистов	0	0	
	- Объединенная консультативная группа по вопросам персонала категории общего обслуживания и ремонтно-эксплуатационного персонала	33	33	
	- Объединенный апелляционный комитет	28	33	
	- Объединенный дисциплинарный комитет	43	40	
	- Объединенный комитет по пенсионным вопросам персонала	8	8	
ИКАО	- Советы по назначениям и повышению в должности	0	0	Одна женщина работает секретарем в Комитете по пенсионным вопросам персонала с 1974 года.
	- Консультативный комитет по вопросам персонала	0	0	
	- Консультативный объединенный апелляционный совет	0	0	
	- Комитет по пенсионным вопросам персонала	0	0	
МОТ	- Административный комитет	25	13	Всего 9 консультативных и административных органов, общий процент участия женщин в которых в 1976 году составлял 17%, а в 1979 году - 19%.
	- Управленческий комитет по вопросам персонала	0	5	
	- Совет по докладам	0	0	
	- Апелляционный комитет по вопросам классификации персонала категории общего обслуживания	20	33	
	- Апелляционный комитет по вопросам классификации персонала категории специалистов	14	14	
	- Объединенный комитет по вопросам подготовки кадров	29	43	
ИМО	- Объединенный консультативный комитет	-	10	Первые три органа были созданы лишь в 1977 году, а укомплектование четвертого органа (1979 год) еще не закончено.
	- Совет по назначениям и повышению в должности	-	8	
	- Объединенный апелляционный совет	-	11	
	- Постоянный комитет по вопросам классификации работы	-	-	
МСЭ	- Объединенный консультативный комитет	-	14	Совет по назначениям и повышению в должности имеет разнообразный состав и функции и действует либо в качестве Координационного комитета, либо в качестве Совета в зависимости от уровня назначений. Женщины-сотрудники могут работать в любом из них.
	- Совет по назначениям и повышению в должности	-	0	
	- Апелляционный совет	-	0	
	- Совет по рассмотрению классификации должностей	-	0	
ЮНЕСКО	- Консультативный совет по вопросам кадровой политики	33	8	Две женщины из трех, являющихся членами Консультативного совета по вопросам кадровой политики, назначенными в 1976 году, не смогли продолжить свою работу в этом Совете. Срок полномочий одной женщины-представительницы в Комитете по пенсионным вопросам истек в начале 1979 года, и на выборы на период 1979-1982 гг. представлены лишь кандидатуры мужчин. Всего 10 консультативных и административных органов, общий процент участия женщин в которых в 1976 году составлял 32%, а в 1979 году - 39%.
	- Высший консультативный совет по вопросам персонала	16	24	
	- Низший консультативный совет по вопросам персонала	47	56	
	- Апелляционный совет по вопросам персонала категории специалистов	20	20	
	- Апелляционный совет по вопросам персонала категории общего обслуживания	67	73	
	- Объединенный дисциплинарный комитет	0	50	
	- Комитет по пенсионным вопросам персонала	17	0	
ВТО	- Комитет по назначениям и повышению в должности	14	14	
	- Комитет по вопросам управления Фондом благосостояния	40	20	
ВОЗ	- Специальные комитеты по подбору кадров	33	38	Всего 14 консультативных и административных органов (2 из которых не существовали в 1976 году). Общий процент участия женщин в работе этих органов в 1976 году составлял 13%, а в 1979 году - 22%.
	- Совет по расследованиям и апелляциям	30	17	
	- Постоянный комитет по переклассификации должностей	36	42	
	- Специальная группа по сокращению кадров	-	33	
	- Комитет по пенсионным вопросам персонала	10	8	
	- Объединенная специальная рабочая группа по найму женщин	-	75	
ВМО	- Комитет по подбору кадров (персонал категории специалистов)	0	0	Один из членов (3) Совета по назначениям и повышению в должности назначается на специальной основе Комитетом по вопросам персонала. В большинстве случаев им является женщина-сотрудник.
	- Совет по назначениям и повышению в должности (персонал категории общего обслуживания)	0/33	0/33	
	- Объединенный апелляционный совет	0	0	
	- Объединенный дисциплинарный комитет	0	40	
	- Комитет по пенсионным вопросам персонала	0	9	

1/ Перечислены лишь советы или комитеты, которые общепринятыми в большинстве организаций (т.е. административные комитеты, апелляционные советы, пенсионные комитеты).

В. Равенство возможностей в области профессионального роста и продвижения по службе

Представленность женщин в консультативных и административных советах по вопросам персонала

25. В целях предоставления женщинам равных возможностей при приеме на службу и продвижении по службе Генеральная Ассамблея в своей резолюции обратилась к Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций и к руководителям других организаций с просьбой обеспечить, чтобы женщины "отныне были справедливо представлены в консультативных и административных советах по вопросам персонала". В таблице 2 делается попытка сделать обзор положения в области участия женщин в работе советов, которое, как представляется, является общим для большинства из одиннадцати организаций.

26. В некоторых организациях, например в таких, как ФАО, МАГАТЭ и ВОЗ, имеется ряд консультативных органов, занимающихся весьма конкретными проблемами (например, Объединенный комитет по вопросам продовольственного снабжения и Объединенный комитет по вопросам общественного питания в ФАО; Объединенный комитет по жилищным вопросам и Объединенный комитет по вопросам школьного образования в МАГАТЭ; и Комитет по предложениям и Комитет по вопросам работы ресторана в ВОЗ). За исключением ИКАО и МСЭ, представляется, что женщины в той или иной степени представлены в большинстве консультативных советов, занимающихся вопросами персонала. Было бы целесообразным сделать обзор состава некоторых из консультативных советов или органов, в которых отмечается низкий процент участия женщин по сравнению с долей их представленности в персонале, и тем самым поощрить увеличение коэффициента представленности женщин, в частности, в тех советах и органах, которые занимаются вопросами, представляющими прямой интерес для женщин и касающимися условий их найма и продвижения по службе. Поскольку члены большинства консультативных органов в каждой организации назначаются совместно руководителем и союзом персонала или ассоциацией, важно, чтобы этот союз или ассоциация также предпринимали усилия по выдвижению большего числа женщин для этих назначений.

Обзор литературы по вопросам найма и процедур продвижения по службе, внутренних учебных программ и правил о персонале

27. Генеральная Ассамблея обратилась также с просьбой осуществить обзор имеющейся литературы и действующих процедур в отношении распространения информации по вопросам найма и процедур продвижения по службе, внутренних учебных программ и правил о персонале для обеспечения того, чтобы женщины пользовались равными с мужчинами возможностями для профессионального роста и продвижения по службе. В таблице 3 обобщаются меры, принятые одиннадцатью организациями по выполнению этой просьбы Генеральной Ассамблеи.

28. Некоторые организации за последнее время пересмотрели свою литературу по вопросам найма и процедуры продвижения по службе, а также свои некоторые внутренние учебные программы. Более мелкие организации подчеркнули, что в результате весьма небольшого штата персонала возможности для продвижения по службе у них ограничены, поскольку вакансии на занятие должностей на более высоких уровнях открываются не часто; как утверждается, эта серьезная проблема стоит в равной степени как перед мужчинами, так и перед женщинами. Большинство организаций заверили в том, что их правила и положения о персонале, а также их административные процедуры в то или иное время пересматривались с целью устранения любых положений, которые могли бы привести к дискриминационному положению. Сотрудникам, независимо от их пола, предоставляются возможности для учебы и профессионального роста.

Меры по предотвращению дискриминации на основании брака и беременности

29. В резолюции Генеральной Ассамблеи было рекомендовано провести обзор и пересмотреть в случае необходимости правила о персонале и процедуры, касающиеся работы супружеских пар в одном и том же месте службы, отпусков по беременности и уходу за ребенком, работы на неполной ставке и гибкого рабочего расписания. В таблице 4 приводятся действующие в настоящее время правила о персонале, охватывающие эти четыре области.

30. Во исполнение просьбы, содержащейся в резолюции Генеральной Ассамблеи, АКК обратился к ККАВ с просьбой провести такой обзор. В результате было принято решение об изменении положений об отпусках по беременности и уходу за ребенком, с тем чтобы увеличить срок этого отпуска с 12 до 16 недель с целью приведения его в соответствие с действующей в настоящее время практикой, применяемой в значительном количестве стран, и с рекомендациями врачей. Равным образом минимальный предродовой отпуск был сокращен с четырех до трех недель. Эти пересмотренные положения вступили в силу 1 января 1980 года и в настоящее время применяются практически во всех организациях.

31. В отношении назначения супружеских пар, когда оба супруга являются работающими сотрудниками, на работу в одном и том же месте службы информация, полученная ОИГ, подтверждается информацией, собранной ККАВ в связи с его собственным изучением этого вопроса. В соответствии с этой информацией мало организаций проводят политику, направленную на обеспечение того, чтобы, в том случае если один из сотрудников переводится на работу в другое место службы, его супруг или супруга назначались на соответствующую должность в этом же месте службы. Несмотря на то что, как представляется, такая проблема возникает не часто, все же в тех случаях, когда она возникает, она обычно приводит к переводу на другое место службы или к увольнению без оплаты одного из супругов, или даже к разъединению семьи. Большинство организаций заявили, что они знают об этих проблемах и будут предпринимать все возможные усилия по оказанию супругам - в случае перевода одного из них на другое место службы - помощи в устройстве другого супруга на работу, по мере возможности, в другой организации системы Организации Объединенных Наций в этом же месте службы, если работа в рамках их собственной организации не представляется возможной 14/.

32. Одобряя либерализацию политики в области найма на работу супругов, ККАВ в то же время считает, что этот вопрос относится к компетенции Комиссии по международной гражданской службе (КМГС). Однако большинство организаций, ответивших на вопросник ОИГ, подчеркнули, что у них будут серьезные оговорки в отношении изменения существующих правил, запрещающих нанимать на работу в качестве нового сотрудника другого члена одной и той же семьи в одной и той же организации, за исключением таких смягчающих обстоятельств, как отсутствие других квалифицированных кандидатов. Небольшие организации испытывают практические трудности при назначении супругов на не связанные между собой должности в одной и той же организации.

14/ В феврале 1970 года Секретариат Организации Объединенных Наций издал административную инструкцию ST/AI/273, вступившую в силу с 1 января 1980 года и предусматривающую введение большей гибкости при применении правила о персонале 104.10, касающегося найма на работу супружеских пар, и содержащую руководящие принципы в отношении назначения на работу супружеских пар в одном и том же месте службы.

Таблица 3

ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ ПО ВОПРОСАМ НАЙМА И ПРОЦЕДУР ПРОДВИЖЕНИЯ ПО СЛУЖБЕ, ВНУТРЕННИХ УЧЕБНЫХ ПРОГРАММ И ПРАВИЛ О ПЕРСОНАЛЕ

Организация	Сделанный за последнее время пересмотр		Дата последнего пересмотра	Изменения и существующее положение/Примечания
	Да	Нет		
ООН	X		1977 г.	В консультации с представителями персонала в Объединенном консультативном комитете правила о персонале подверглись широкому пересмотру с целью устранения любых положений, которые могли бы привести к дискриминационному обращению, и любых формулировок, которые могли бы быть истолкованы как не признающие равенства положения между женщинами и мужчинами.
ФАО	X		a) Литература по вопросам найма, 1979 г. b) Процедуры продвижения по службе, 1979 г. c) Учебные программы и правила о персонале пересматриваются регулярно	a) Распространяемый список вакантных должностей был расширен с целью включения международных учреждений, занимающихся улучшением положения женщин. b) Применяется рекомендация 9, содержащаяся в документе JIU/REP/7/77. c) Эти пересмотры осуществляются Отделом кадров, который учитывает мнения представительных органов персонала и Рабочей группы по вопросу о положении женщин Ассоциации сотрудников категории специалистов.
МАГАТЭ		X	Правила о персонале, 1975 г.	Изменения ряда льгот. Весь небольшой объем литературы и распространяемой информации по вопросам найма, которые используются Агентством, имеет недискриминационный характер. Учебные программы открыты как для мужчин, так и для женщин.
ИКАО	X		Служебный кодекс, 1977 г.	В пересмотренном Служебном кодексе подтверждается принцип недискриминации. Большинство вакантных должностей требуют технической квалификации и опыта в области авиации. Организация редко получает заявления от квалифицированных женщин-кандидатов. В нетехнических областях женщины занимают довольно большую часть должностей (например, 50% в Отделе кадров).
МОТ	X		1978 г.	В заявлении Генерального директора с изложением политики (циркуляр МОТ № 6/145 от июля 1978 г.) содержится ряд конкретных мер, касающихся таких областей, как перспективы и вопросы найма, устройство на работу и назначение сотрудников, виды контрактов, профессиональный рост и продвижение по службе, и предназначенных для обеспечения равенства возможностей и обращения.
ИМКО		X	-	Положения и правила о персонале и поправки к ним соответствуют общей системе. Бесплатное обучение на четырех языках предоставляется для всех сотрудников.
МСЭ		X	-	Правила о персонале соответствуют общей системе. Профессиональная подготовка обеспечивается в равной степени как для мужчин, так и для женщин.
ЮНЕСКО	X	X	Правила о персонале, 1974 г. Учебные программы и литература по вопросу найма, 1979 г.	Правила о персонале пересмотрены в октябре 1974 года с целью устранения всех дискриминационных положений. Внутренние учебные программы пересматриваются регулярно. Необходимость в большем количестве заявлений от женщин подчеркивается во всех письмах, содержащих просьбу представлять кандидатуры, и во всех объявлениях о вакантных должностях.
ВПС		X	-	Правила и положения о персонале соответствуют правилам и положениям Организации Объединенных Наций. Профессиональный рост и продвижение по службе основаны на равенстве возможностей.
ВОЗ		X	1974 г.	Объявления о вакантных должностях тщательно проверяются с целью обеспечения недискриминационного характера формулировок. В настоящее время рассматриваются меры по приданию более широкой гласности стремлению ВОЗ привлечь большее количество женщин-кандидатов. Правила о персонале были полностью пересмотрены в 1974 году с целью устранения всех дискриминационных правил и практики.
ВМО		X	1975 г.	Дискриминационные положения исключены из положений о персонале. Учебные программы обеспечиваются в равной степени как для мужчин, так и для женщин.

Таблица 4

ДЕЙСТВУЮЩИЕ В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ ОТДЕЛЬНЫЕ ПРАВИЛА О ПЕРСОНАЛЕ

Организация	Прием на работу супружеских пар в одном и том же месте службы	Декретный отпуск	Гибкое рабочее расписание	Работа на неполной ставке
ООН	В соответствии с правилами о персонале прием на работу супругов сотрудников разрешается при определенных ограничениях, применяемых также в отношении других родственников. В том случае, если два работающих сотрудника являются супружеской парой, принимаются все меры по назначению одного из супругов на другую соответствующую должность в том же месте службы.	Решение ККАВ применяется с 1.1.80: увеличение срока с 12 до 16 недель при минимальном предродовом отпуске в 3 недели.	Введено в КНИДО в 1972 г. (в отношении приблизительно 1/3 персонала)и в Отделении ООН в Женеве (в отношении небольшой группы персонала). При разработке общего предложения следует учитывать накопленный опыт.	Правила о персонале и процедуры пересматриваются. В нескольких случаях применялось в Отделении ООН в Женеве и в КНИДО.
ФАО	Правила о персонале, касающиеся найма супружеских пар, применяются гибко. Несколько супружеских пар работают на местах в рамках объединенного проекта экспертов, некоторые - над одним и тем же проектом.	Решение ККАВ применяется с 1.1.80.	Нет. Отдельные меры могут быть одобрены в том случае, если они являются оправданными.	В настоящее время предоставляется лишь телефонистам и преподавателям языков. Вопрос о распространении этой практики на другие группы рассматривается.
МАГАТЭ	Вопрос политики, запрещающей прием на работу двух лиц из одной и той же семьи, за исключением работающих должностных лиц, вступающих в брак. Никаких возражений против того, чтобы тот или иной член семьи работал в другой организации системы Организации Объединенных Наций в Вене.	16 оплачиваемых недель с возможным предоставлением годичного неоплачиваемого отпуска в соответствии с общепринятой в Австрии практикой и решением ККАВ.	Действует с января 1976 года.	Только для персонала категории общего обслуживания.
ИКАО	Супруги сотрудников не принимаются на работу, за исключением тех случаев, когда нет других подходящих кандидатов. Если два работающих сотрудника вступают в брак, то оба продолжают работать, несмотря на то что принимаются меры по обеспечению того, чтобы ни один из них не находился в таком положении, которое могло бы повлиять на продвижение по службе другого.	Вопрос о применении решения ККАВ находится на рассмотрении.	Нет.	Еще не приняты окончательные меры по введению этой практики на постоянной основе.
МОТ	Недавно одна супружеская пара, оба члена которой являются сотрудниками категории специалистов, была переведена из Центральных учреждений в Отделение на месте.	Решение ККАВ применяется с 1.1.80.	Действует с октября 1974 года.	Введено в 1975 году.
ИМКО	То же правило, что и в ООН: возможное гибкое применение в отношении найма на работу супругов исключительно в интересах Организации.	Решение ККАВ применяется с 1.1.80.	Нет.	Нет никаких официальных положений, однако этот вопрос может быть рассмотрен в отдельных случаях.
МСЭ	Правило, касающееся семейных отношений, не изменялось с 1972 года. Супруги работающих сотрудников (или другие члены семьи) не назначаются на работу, если только нет других квалифицированных кандидатов. Два члена семьи не могут быть назначены на работу в одном и том же отделе.	Решение ККАВ применяется с 1.1.80.	Действует с 1973 г.	Введено в августе 1975 года.
ЮНЕСКО	Правило о персонале исключает возможность найма на работу двух членов одной и той же семьи, за исключением случаев, когда работающие должностные лица вступают в брак, а также за исключением тех случаев, когда невозможно найти другого столь же высококвалифицированного кандидата.	Решение ККАВ применяется с 1.1.80.	Нет.	Практика работы на неполной ставке первоначально введена в 1972 году на экспериментальной основе.
ВПС	Применяются те же правила, что и в ООН.	Решение ККАВ применяется с 1.1.80.	Нет.	Нет.
ВОЗ	Прием на работу в качестве нового сотрудника супруга работающего должностного лица не предусматривается правилами о персонале, за исключением тех случаев, когда нет другого равным образом квалифицированного кандидата. Нет намерения изменять это положение. Если два работающих должностных лица вступают в брак, то нет никаких препятствий для повторного назначения обоих супругов на должность в одном и том же месте службы, если это является возможным.	Решение ККАВ применяется с 1.1.80.	Применяется в Центральных учреждениях, в Региональном отделении для американских государств и в Региональном отделении для Европы.	Является постоянной практикой с 1975 года, когда были изменены положения о пенсионном фонде.
ЮНЮ	Правила о персонале не предусматривают прием на работу супругов, за исключением случаев, когда нет другого столь же высококвалифицированного кандидата.	Решение ККАВ применяется с 1.1.80.	Введено в январе 1977 года.	Введено в июле 1979 года.

33. ЮНИСЕФ сообщил, что он намерен снисходительно относиться к работе супругов, являющихся сотрудниками ЮНИСЕФ и других организаций в системе Организации Объединенных Наций, в особенности на должностях, связанных с осуществлением того или иного проекта, и на местах, где имеется мало возможностей для найма на работу сопровождающего супруга. В ходе осуществления процесса найма он также пытается принять во внимание стремление как мужа, так и жены и привлечь их к участию в процессе собеседования и инструктирования. Кроме того, он дает супругам, которым не предложили работу в ЮНИСЕФ, консультации относительно возможностей и будущего нанимателя в предложенном месте службы. УВКБ заявило, что оно рекомендовало бы более гибкий подход к найму супругов на временную работу в отделениях на местах.

34. В отношении гибкого рабочего расписания положение существенно изменяется в зависимости от организации, о чем свидетельствует таблица 4. Те организации, в которых нет гибкого рабочего расписания, позволяют отдельным сотрудникам, когда это обоснованно, принимать специальные меры.

35. Как свидетельствует информация, собранная ОИГ и ККАВ, положение в отношении работы на неполной ставке значительно меняется в зависимости от организации. Из 11 организаций - 5 ввели практику работы на неполной ставке, в то время как другие организации либо пересматривают свои действующие правила и процедуры, либо разрешают работу на неполной ставке ограниченной категории сотрудников. В нескольких организациях не предусмотрено никакого положения о работе на неполной ставке. Данные, собранные ККАВ, свидетельствуют о том, что в конце 1978 года было 259 сотрудников, работающих на неполной ставке, из которых 52 сотрудника были наняты в 1978 году для осуществления такой работы. Из этих 259 сотрудников 6 были мужчины, а остальные - женщины. Хотя работа на неполной ставке представляет возможный интерес для мужчин, широко признано, что она в первую очередь является определенным решением для женщин-сотрудников, которые, не желая снимать с себя часть семейных обязанностей, хотят в то же время продолжать свой профессиональный рост. Учитывая по-прежнему неудовлетворительное положение, организации, которые еще не ввели практику работы на неполной ставке, могли бы пожелать рассмотреть вопрос о ее введении как можно скорее для того, чтобы обеспечить для замужних женщин дополнительный стимул для принятия предложения о работе, а также для того, чтобы позволить им продолжать работу при таких семейных обстоятельствах, которые в противном случае могли бы вынудить их прекратить занятие профессиональной деятельностью. Не должно быть никаких непреодолимых препятствий для всеобщего введения этой практики, учитывая внесенные недавно изменения в положение об Объединенном пенсионном фонде сотрудников Организации Объединенных Наций в целях удовлетворения возрастающего спроса на работу на неполной ставке.

E. Меры по улучшению процедур найма и профессионального роста

36. Генеральная Ассамблея предложила АКК "рассмотреть положение, касающееся набора и возможности профессионального роста женщин в секретариатах организаций системы Организации Объединенных Наций". О положении, касающемся этих двух вопросов, а также о любых изменениях или прогрессе, достигнутом за прошедшие два года, свидетельствуют таблицы 5 и 6.

37. Как показано в таблице 5, шесть из одиннадцати организаций сообщают, что они уделяют особое внимание женщинам-кандидатам всякий раз, когда мужчины и женщины-кандидаты обладают равной квалификацией. Тем не менее еще имеются значительные возможности для улучшения положения даже в менее крупных организациях. Несмотря на то что обращенные к государствам-членам призывы назначать больше женщин-кандидатов не привели к какому-либо значительному увеличению их числа, организациям, тем не менее, следует по-прежнему оказывать давление на государства-члены для того, чтобы они взяли на себя свою долю ответственности за достижение цели, заключающейся в более справедливой представленности женщин в организациях на уровне категории специалистов. Кроме того, отдель кадров могут активизировать свои усилия по набору кандидатов с помощью специальных миссий и, там, где это возможно, с помощью контактов с организациями и учреждениями, в которых имеются сведения о квалифицированных женщинах. Отношение руководителей основных подразделений и программ к женщинам-кандидатам следует тщательно контролировать с тем, чтобы устранять преднамеренное или непреднамеренное предубеждение.

38. Таблица 6 свидетельствует о том, что в большинстве организаций нет официальных программ профессионального роста и что ни в одной из них нет учебных курсов, специально предназначенных для женщин. Однако во многих случаях женщины поощряются к учебной подготовке, которая отвечала бы их потребностям. Некоторые из организаций, в частности более крупные организации, выражают надежду на то, что инициатива КМГС по рассмотрению вопроса о профессиональном росте может способствовать созданию систематических программ профессионального роста. Тем не менее ряд организаций подчеркнули, что в их случае небольшой штат и ограниченная текучесть кадров или уставные ограничения в области назначения на должность, дающую возможность для профессионального роста, будут ограничивать сферу действия таких программ. Тем не менее в интересах профессионального роста и стимулирования персонала, а также достижения еще более высоких уровней эффективности и компетентности следует предпринимать усилия по созданию хорошо разработанных программ профессионального роста, объединенных с учебными программами, отвечающими конкретным потребностям организации, и построенных таким образом, чтобы поощрять полное участие женщин.

39. Другим важным аспектом улучшения положения, касающегося набора и профессионального роста, является необходимость исправления существенной недопредставленности женщин в категории специалистов выше уровня С-3. Простой пересмотр правил и процедур может оказаться недостаточным. Необходимо предпринимать сознательные усилия по набору существенно большего числа молодых женщин, для того чтобы дать им возможность для профессионального роста в организациях. Одновременно следует осуществлять набор квалифицированных женщин на уровнях выше С-3 и расширять возможности для продвижения по службе.

Сотрудничество государств-членов

40. За исключением Организации Объединенных Наций и ЮНЕСКО, ни одна из других организаций не сообщила о каком-либо увеличении количества заявлений, поданных женщинами-кандидатами, несмотря на неоднократные призывы, обращенные к государствам-членам. В ЮНЕСКО число таких заявлений увеличилось с 19.4% в 1976 году

до 31,6% в 1978 году, что, однако, частично было нейтрализовано сокращением в 1979 году. Организация Объединенных Наций сообщила лишь о незначительном увеличении. Некоторые организации подчеркнули, что отсутствие женщин-кандидатов может являться отражением политики в области найма, проводимой национальными службами, откуда они в основном набирают свой персонал. Таким образом, из ответов, полученных от организаций, ясно, что значительно большую работу необходимо проделать самим государствам-членам для того, чтобы обеспечить увеличение доли женщин в секретариатах организаций системы Организации Объединенных Наций.

41. Интересно отметить, что процент женщин, входивших в состав делегаций на Генеральной Ассамблее на ее тридцать третьей и тридцать четвертой сессиях, составлял 3,6% и 4,9% соответственно в отношении представителей, 10,8% и 9,4% соответственно в отношении заместителей представителей, и 16,4% и 15,4% соответственно в отношении консультантов. МСЭ сообщил, что подсчет, произведенный в национальных делегациях, присутствовавших на недавней международной конференции, помог установить, что - исключая представителей посольств и миссий - из технического персонала 97,4% составляли мужчины и 2,6% - женщины, в то время как доля мужчин в административном персонале составляла 66,7%, а доля женщин - 33,3%. Организация подчеркнула, что эти данные приблизительно отражают существующее соотношение должностей на уровне категорий специалистов в ее секретариате.

Таблица 5

ПРАКТИКА НАЙМА

Организация	Особое внимание женщинам?	Результаты, достигнутые за прошедшие два года	Описание процедур/Примечания
ООН	Да	В 1978/79 году из 303 человек, назначенных на должность, 47 человек или почти 15,5% составляли женщины-кандидаты 1/.	По крайней мере 2 из каждых 5 кандидатов, назначаемых на должности, подлежащие географическому распределению в каждом департаменте или учреждении, должны быть женщины. Отклонение женщин-кандидатов должно мотивироваться в письменном виде. Предпринимаются особые усилия по набору женщин на уровне С-4 и выше.
ФАО	Да	В 1978 году из общего числа женщин, подавших заявления о зачислении на должность, было набрано 8,9% по сравнению с 14,8% мужчин, подавших заявление. В 1977 году 10 женщин (и 4 мужчины) и в 1978 году 8 женщин (и 1 мужчина) были переведены из категории общего обслуживания в категорию специалистов.	Комитет по подбору кадров категории специалистов делает на конкурсной основе обзор рекомендаций отделов в отношении назначений, переводов и продвижения по службе. Всякий раз, когда два кандидата (мужчина и женщина) обладают одинаково высокой квалификацией, принимается во внимание заинтересованность Генерального директора в увеличении числа женщин в категории специалистов.
МАГАТЭ	Нет	-	В объявлениях о вакантных должностях говорится: "Важно, чтобы заявления на занятие этой должности были получены от соответствующим образом квалифицированных женщин и мужчин".
ИКАО	Да	В период между январем 1978 года и августом 1979 года из 91 человека, назначенного на должность на уровне категории специалистов и выше, 10 человек были женщины. Процент назначений выше, чем процент заявлений мужчин и женщин.	Несмотря на то что процедуры набора сотрудников не предусматривают никакого различия на основании пола, особое внимание уделяется заявлениям, представленным женщинами. В период между январем 1979 года и августом 1979 года из 1 611 заявлений 59 заявлений были сделаны женщинами.
МОТ	Да	В период между январем 1978 года и сентябрем 1979 года всего 7 женщин (одно назначение из 15 в 1978 году и 6 назначений из 26 в 1979 году) были назначены на должность в рамках ограниченного набора.	При прочих равных возможностях женщинам уделяется особое внимание; руководители программ призвали по возможности отдавать предпочтение женщинам-кандидатам. В настоящее время набор весьма ограничен.
ИМКО	Нет	Из 12 должностей, объявленных вакантными в 1977-1979 годах, 4 должности имели технический характер. Три должности из оставшихся восьми были заняты женщинами. Две должности нетехнического характер на уровне категории С-5 не привлекли внимания женщин-кандидатов.	Объявления о вакантных должностях направляются государствам-членам, Организации Объединенных Наций и другим организациям в системе Организации Объединенных Наций.
МСЭ	Нет	-	В соответствии с положениями МСЭ набор ограничивается назначаемыми правительством кандидатами. Предпринимавшиеся до сих пор попытки снять это ограничение не дали никаких результатов. Правительства представляют весьма ограниченное количество женщин-кандидатов.
ЮНЕСКО	Да	-	В 1977-1978 годах был введен ряд мер по увеличению числа женщин, назначаемых на должность, например, напоминание государствам-членам о стремлении Генерального директора к тому, чтобы представлялись кандидатуры женщин, проведение исследований среди учреждений или ассоциаций, отдание предпочтения при назначении на должность женщинам в том случае, если кандидаты во всех других отношениях обладают равно высокой квалификацией и т.д.
ВПС	Нет	-	Не проводится никакого различия на основании пола. Поскольку набор строго ограничивается кандидатами, назначаемыми национальными почтовыми управлениями, сфера действия для расширения представленности женщин среди персонала ограничена.
ВОЗ	Да	Несмотря на сокращение общего штата сотрудников, представленность женщин постоянно расширяется.	После принятия Исполнительным советом резолюции о наборе международных сотрудников Генеральный директор издал инструкции, направленные на обеспечение выполнения к концу 1980 года целевого задания, составляющего 20%. Практические меры включают в себя ежемесячные доклады, подготавливаемые с помощью системы контроля с использованием ЭВМ.
ВМО	Нет	-	Объявления о вакантных должностях делаются через государства-члены и другие организации системы Организации Объединенных Наций. В период между 1977 и 1979 годами из 40 вакансий 28 (70%) касались должностей технического или научного характера. Из 382 заявлений на занятие этих должностей 12 (3,1%) были поданы женщинами, ни одна из которых не была назначена.

1/ Это относится лишь к Секретариату Организации Объединенных Наций.

Таблица 6

ПРОЦЕДУРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА

Организация	Изменения за прошедшие два года	Описание процедур	Примечания
ООН	Нет	Несмотря на то, что специально предназначенных для женщин учебных курсов не существует, женщины-сотрудницы поощряются к полному использованию предлагаемых возможностей в области учебной подготовки, в частности, в области подготовки высших управленческих кадров.	-
ФАО	Расширился объем языковой учебной подготовки. Особое внимание уделяется возможности участия женщин-сотрудниц в учебных курсах, причем в некоторых случаях путем изменения критериев приемлемости.	Не проводится никакой официальной политики в области профессионального роста. Предполагается, что возможности для профессионального роста расширяются с помощью внутренних и внешних учебных программ.	В настоящее время вырабатывается политика в области профессионального роста. Предполагается, что инициатива КМГС по рассмотрению вопросов о профессиональном росте даст дополнительный стимул.
МАГАТЭ	Нет	Пока еще нет никаких официальных процедур профессионального роста на плановой основе.	В настоящее время изучается документ КМГС с целью применения всех или части его положений в Агентстве. Осуществление какой-либо значительной программы может быть затруднено уставными положениями Агентства, которые ограничивают назначения на постоянные должности до минимума.
ИКАО	Нет	Обычные процедуры профессионального роста применяются в отношении всех сотрудников.	Генеральный секретарь имеет право заменить назначение на определенный срок, обычно по истечении пяти лет удовлетворительной службы, на постоянное назначение при условии, что число сотрудников, назначенных на должность на определенный срок, составляет не менее 25% всего персонала. Никаких ограничений при продвижении с категории общего обслуживания до категории специалистов.
МОТ	Выпуск инструкции Генерального директора от 24.7.1978 года (Циркуляр МОТ 6/145).	Равный доступ к программам профессионального роста и к возможностям для осуществления обязанностей, которые могут привести к переводу на более высокие руководящие должности, связанные с принятием решений. Вакансии заполняются на конкурсной основе.	Отсутствие ресурсов задержало введение систематической программы профессионального роста. В настоящее время в ограниченных масштабах предпринимаются усилия, основанные на новых процедурах представления ежегодных докладов, по обеспечению учебной подготовки, в которой нуждаются сотрудники и которая одобрена руководителем.
ИМКО	Нет	-	-
МФЭ	Нет	-	-
ЮНЕСКО	Поощряется расширение участия женщин в определенных видах учебной подготовки, в частности в подготовке руководящих кадров, для того чтобы помочь им занять ответственные должности.	Помимо обычных процедур, касающихся набора, перевода, продвижения по службе, учебной подготовки персонала и оценки работы, каких-либо других разработанных процедур профессионального роста не существует.	-
БПС	Нет	-	Учитывая ограниченный штат уже опытных и высококвалифицированных специалистов, нет необходимости в специальных процедурах профессионального роста.
ВОЗ	В настоящее время основное внимание уделяется учебной подготовке руководящих кадров как для мужчин, так и для женщин-сотрудниц.	Никакой официальной системы профессионального роста не существует.	Существует программа повышения квалификации и учебной подготовки персонала, направленная на развитие возможностей сотрудников, с тем чтобы их способности могли быть полностью использованы Организацией.
ВМО	Нет	В ежегодных "обзорах в конце года", проводимых двумя Советами (для сотрудников категории специалистов и для сотрудников категории общего обслуживания), рассматриваются вопросы продвижения по службе и/или предоставления постоянных контрактов.	-

III. КРАТКОЕ ИЗЛОЖЕНИЕ ОСНОВНЫХ ВЫВОДОВ

42. Значительное большинство руководителей органов, издающих нормативные акты, и/или исполнительных органов обязались расширить представленность женщин на уровне категории специалистов в своих секретариатах. Они также отметили, что следует неукоснительно применять принцип равенства возможностей. (Пункты 5, 6 и 10)

43. Несмотря на это обязательство и очевидные усилия по расширению представленности женщин, процент женщин в составе сотрудников категории специалистов за прошедшие три года фактически мало изменился, за исключением таких организаций, как Организация Объединенных Наций, ФАО, ВПС и ВОЗ. (Пункт 12)

44. После того как организации установили целевые задания, эти задания, по-видимому, явились для этих организаций стимулом для принятия мер по увеличению процента женщин. (Пункт 19)

45. Небольшие организации признали особенно трудным увеличение числа женщин в составе их персонала. (Пункты 10, 12 и 18)

46. Большинство женщин-сотрудниц категории специалистов по-прежнему сконцентрировано на уровнях С-2 и С-3, в то время как мужчины в основном сконцентрированы на уровнях С-4 и иногда С-5. (Пункты 14 и 39)

47. Руководители большинства организаций, в частности более крупных организаций, издавали полезные заявления с изложением политики, касающиеся равенства возможностей и найма, особенно в отношении женщин. (Пункты 22 и 23)

48. Несмотря на постоянные призывы, обращаемые к государствам-членам либо со стороны руководителей организаций, либо со стороны исполнительных органов и/или органов, издающих нормативные акты, мало что свидетельствует о том, что правительства откликнулись на эти призывы путем назначения большего числа женщин-кандидатов на вакантные должности в секретариатах. (Пункты 37 и 40)

49. Практически все организации в то или иное время пересмотрели свои правила и положения о персонале с целью исключения любых дискриминационных положений. (Пункт 28)

IV. РЕКОМЕНДАЦИИ

1. Руководителям организаций и/или органам, издающим нормативные акты, следует по-прежнему внимательно следить за проблемой представленности женщин в категории специалистов в составе персонала организации, в частности на более высоких уровнях. Руководителям следует сообщать о своей заинтересованности в этом вопросе персоналу организаций и время от времени делать обзор уже принятых мер, а также новых мер, которые могут быть приняты в целях обеспечения справедливого соотношения между мужчинами и женщинами в секретариатах. (Пункт 24)

2. Всем организациям, особенно более крупным организациям, где гибкость является наибольшей, следует установить контрольные целевые задания по расширению представленности женщин в категории специалистов. (Пункт 20)

3. Организациям следует оказывать на государства-члены давление, с тем чтобы они приняли на себя свою долю ответственности в достижении цели, заключающейся в более справедливой представленности женщин среди сотрудников категории специалистов в организациях путем назначения большего числа женщин-кандидатов. (Пункт 37)

4. Отделам кадров в различных организациях следует направлять свою работу на принятие мер по расширению представленности женщин с помощью специальных миссий по набору, путем работы с представителями правительств, установления контактов с организациями, у которых имеются сведения о квалифицированных женщинах, а также путем тщательного контроля за отношением основных подразделений к женщинам-кандидатам. (Пункт 37)

5. Следует предпринимать большие усилия по расширению набора молодых женщин на более низких уровнях, с тем чтобы обеспечить им возможность профессионального роста в организациях. Одновременно следует осуществлять набор квалифицированных женщин на уровнях выше, чем С-3. (Пункт 39)

6. Следует пересмотреть состав консультативных советов и органов, который свидетельствует о низком проценте женщин, с тем чтобы обеспечить более высокий уровень участия женщин. В тех случаях, когда члены таких органов назначаются совместно руководителями организаций и союзами или ассоциациями персонала, последним следует предпринимать сознательные усилия по выделению большего числа женщин для таких назначений. (Пункт 26)

7. В целях расширения возможности для профессионального роста женщин организациям следует пересмотреть предоставляемые им возможности учебной подготовки и поощрять их к полному использованию этих возможностей. (Пункт 38)

8. Организациям следует пересмотреть процедуры и практику продвижения по службе, с тем чтобы обеспечить равные возможности для женщин по переходу на более высокий профессиональный уровень. (Пункт 39)

9. Организациям следует как можно скорее рассмотреть вопрос о расширении практики работы на неполной ставке, с тем чтобы обеспечить для замужних женщин дополнительный стимул для принятия предложения о работе в секретариатах, тем самым позволив им продолжать свою профессиональную деятельность и одновременно выполнять свои семейные обязанности. (Пункт 35).

10. Одному из консультативных советов по вопросам персонала в каждой организации (см. таблицу 2) следует специально поручить осуществление контроля в свете сделанных в этом докладе рекомендаций за усилиями организации по улучшению представленности женщин в секретариате и расширению их возможностей профессионального роста и продвижения по службе. Ежегодно этот совет должен представлять руководителю организации доклад о достигнутых результатах и имеющихся проблемах и предлагать любые дополнительные меры, которые могут потребоваться. (Пункт 24)

11. АКК следует проводить регулярный обзор положения женщин на уровне категории специалистов и выше, а также выполнения положений резолюции 33/143 Генеральной Ассамблеи, касающейся женщин. Этот контроль должен осуществляться как в целях информации, так и в целях стимулирования конструктивных мер и идей по улучшению положения женщин. (Пункт 16)

ПРИЛОЖЕНИЕ I

Часть III резолюции 33/143 Генеральной Ассамблеи, принятой 20 декабря 1978 года

III

1. Просит Генерального секретаря принять необходимые меры по увеличению числа женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, до 25% от общего количества должностей в течение четырехлетнего периода в соответствии с принципом справедливого географического распределения и просит другие организации системы Организации Объединенных Наций аналогичным образом установить целевые задания в этих целях;

2. просит Генерального секретаря Организации Объединенных Наций и руководителей других организаций системы Организации Объединенных Наций издавать в соответствии с принципом справедливого географического распределения заявления с изложением политики и директивы, необходимые для предоставления женщинам равных возможностей при приеме на службу и продвижении по службе;

3. просит Генерального секретаря Организации Объединенных Наций и исполнительных руководителей других организаций системы Организации Объединенных Наций для достижения этих целей:

a) обеспечить, чтобы женщины отныне были справедливо представлены в консультативных и административных советах по вопросам персонала;

b) осуществить обзор имеющейся литературы и действующих процедур в отношении распространения информации по вопросам найма и процедур продвижения по службе, внутренних учебных программ и правил о персонале для обеспечения того, чтобы женщины пользовались равными с мужчинами возможностями для профессионального роста и продвижения по службе;

c) провести обзор и пересмотреть, если необходимо, правила о персонале и процедуры, касающиеся работы супружеских пар в одном и том же месте службы, отпусков по беременности и уходу за ребенком, работы на неполной ставке и гибкого рабочего расписания;

4. предлагает Административному комитету по координации рассмотреть положение, касающееся набора и возможностей профессионального роста женщин в секретариатах организаций системы Организации Объединенных Наций, и представлять Генеральной Ассамблее периодические доклады, которые содержали бы конкретные предложения, направленные на достижение этой цели, начиная с тридцать четвертой сессии Генеральной Ассамблеи;

5. призывает все государства-члены оказывать содействие Организации Объединенных Наций и специализированным учреждениям в увеличении числа женщин категории специалистов и выше путем выдвижения большего числа кандидатов-женщин и сотрудничества с Генеральным секретарем в осуществлении изложенных в настоящей резолюции мер по найму сотрудников;

6. просит Объединенную инспекционную группу продолжать изучение и представлять доклады об осуществлении положений настоящей резолюции, касающихся реформ в области кадровой политики и расширения представленности женщин в категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций, начиная с тридцать пятой сессии Генеральной Ассамблеи и далее.

ПРИЛОЖЕНИЕ II

Состав персонала категории специалистов по классам и по группам мужчин и женщин в одиннадцати организациях системы Организации Объединенных Наций (1977, 1978 и 1979 годы)

ПРИЛОЖЕНИЕ II "A" охватывает 1977 год
ПРИЛОЖЕНИЕ II "B" охватывает 1978 год
ПРИЛОЖЕНИЕ II "C" охватывает 1979 год

ПРИМЕЧАНИЕ

Данные, содержащиеся в настоящем приложении, основаны на статистической информации, представленной одиннадцатью организациями системы Организации Объединенных Наций (ООН, ФАО, МАГАТЭ, ИКАО, МОТ, ИМКО, МСЭ, ЮНЕСКО, ВПС, ВОЗ и ВМО). Эти данные охватывают персонал в центральных учреждениях и других созданных отделениях и не относятся к сотрудникам, работающим над проектами на местах. Во всех случаях, за исключением трех, данные отражают положение на конец каждого года. Данные в отношении ООН и МАГАТЭ отражают положение на конец июня каждого года, а данные в отношении ЮНЕСКО охватывают в целом каждый из этих трех лет и не отражают положение на какую-либо установленную дату.

ПРИЛОЖЕНИЕ II "А"

ОРГАНИЗАЦИЯ		1977										
		С-1	С-2	С-3	С-4	С-5	Д-1	Д-2	ПГД/ ПГС и выше	Всего	(%)	Изменения в % по отношению к 1976 г.
ООН	Всего	102	631	1004	934	523	214	81	39	3528	100.0	+ 2.9
	Мужчины	47	406	731	800	468	207	79	38	2776	78.7	+ 1.7
	Женщины	55	225	273	134	55	7	2	1	752	21.3	+ 7.7
ФАО	Всего	64	176	246	459	310	124	28	17	1424	100.0	+ 4.5
	Мужчины	31	116	195	426	298	122	28	17	1233	86.6	+ 3.6
	Женщины	33	60	51	33	12	2	-	-	191	13.4	+ 10.4
МАГАТЭ	Всего	19	57	95	157	104	16	8	7	463	100.0	+ 7.7
	Мужчины	12	34	85	147	102	16	8	7	411	88.8	+ 8.4
	Женщины	7	23	10	10	2	-	-	-	52	11.2	+ 2.0
ИКАО	Всего	1	27	70	118	40	12	4	1	273	100.0	+ 1.5
	Мужчины	1	18	50	115	40	12	4	1	241	88.3	+ 0.4
	Женщины	-	9	20	3	-	-	-	-	32	11.7	+ 10.3
МОТ	Всего	2	41	217	247	154	63	21	13	758	100.0	- 7.2
	Мужчины	-	26	156	224	144	61	20	12	643	84.8	- 5.7
	Женщины	2	15	61	23	10	2	1	1	115	15.2	- 8.7
ИМКО	Всего	5	4	16	28	12	5	2	1	73	100.0	+ 2.8
	Мужчины	2	1	7	27	12	5	2	1	57	78.1	+ 7.5
	Женщины	3	3	9	1	-	-	-	-	16	21.9	- 11.1
МСЭ	Всего	2	27	57	59	34	16	-	9	204	100.0	+ 3.0
	Мужчины	2	17	48	56	33	16	-	9	181	88.7	+ 3.4
	Женщины	-	10	9	3	1	-	-	-	23	11.3	0
ЮНЕСКО	Всего	35	137	200	324	333	55	21	9	1114	100.0	+ 4.7
	Мужчины	21	62	129	276	306	53	21	8	876	78.6	+ 6.3
	Женщины	14	75	71	48	27	2	-	1	238	21.4	- 0.8
ВПС	Всего	1	9	20	17	10	2	3	2	64	100.0	+ 3.2
	Мужчины	1	5	18	15	10	2	3	2	56	87.5	+ 1.8
	Женщины	-	4	2	2	-	-	-	-	8	12.5	+ 14.3
ВОЗ	Всего	19	98	147	184	298	94	27	14	881	100.0	- 3.2
	Мужчины	12	50	94	162	280	92	26	14	730	82.9	- 2.4
	Женщины	7	48	53	22	18	2	1	-	151	17.1	- 6.8
ВМО	Всего	8	19	39	19	22	8	-	2	117	100.0	+ 3.5
	Мужчины	5	15	34	18	22	8	-	2	104	88.9	+ 4.0
	Женщины	3	4	5	1	-	-	-	-	13	11.1	0

ПРИЛОЖЕНИЕ II "В"

ОРГАНИЗАЦИЯ		1978										
		С-1	С-2	С-3	С-4	С-5	Д-1	Д-2	ПГД/ ПГС и выше	Всего	(%)	Изменения в % по отношению к 1977 году
ООН	Всего	83	615	1064	945	535	231	78	42	3594	100.0	+ 1.9
	Мужчины	40	405	760	802	480	220	77	41	2826	78.6	+ 1.8
	Женщины	43	210	304	143	55	11	1	1	768	21.4	+ 2.1
ФАО	Всего	60	162	250	457	333	147	35	16	1460	100.0	+ 2.5
	Мужчины	27	103	194	421	320	143	35	16	1259	86.2	+ 2.1
	Женщины	33	59	56	36	13	4	-	-	201	13.8	+ 5.2
МАГАТЭ	Всего	19	61	115	172	110	19	6	8	510	100.0	+ 10.2
	Мужчины	11	37	102	161	109	19	6	8	453	88.8	+ 10.2
	Женщины	8	24	13	11	1	-	-	-	57	11.2	+ 9.6
ИКАО	Всего	1	23	72	113	43	13	4	1	270	100.0	- 1.1
	Мужчины	1	15	47	109	43	13	4	1	233	86.3	- 3.3
	Женщины	-	8	25	4	-	-	-	-	37	13.7	+ 15.6
МОТ	Всего	2	37	194	229	154	59	17	12	704	100.0	- 7.1
	Мужчины	-	24	137	209	143	58	16	12	599	85.1	- 6.8
	Женщины	2	13	57	20	11	1	1	-	105	14.9	- 8.7
ИМКО	Всего	4	5	14	28	11	4	6	1	73	100.0	0
	Мужчины	2	2	7	27	11	4	6	1	60	82.2	+ 5.3
	Женщины	2	3	7	1	-	-	-	-	13	17.8	- 18.8
МСЭ	Всего	1	18	49	81	34	17	-	9	209	100.0	+ 2.5
	Мужчины	1	14	36	75	33	17	-	9	185	88.5	+ 2.2
	Женщины	-	4	13	6	1	-	-	-	24	11.5	+ 4.3
ЮНЕСКО	Всего	23	144	201	337	328	65	21	9	1128	100.0	+ 1.3
	Мужчины	13	70	124	283	301	63	21	8	883	78.3	+ 0.8
	Женщины	10	74	77	54	27	2	-	1	245	21.7	+ 2.9
ВПС	Всего	-	8	23	17	10	3	3	2	66	100.0	+ 3.1
	Мужчины	-	6	19	15	10	3	3	2	58	87.9	+ 3.6
	Женщины	-	2	4	2	-	-	-	-	8	12.1	0
ВОЗ	Всего	14	82	145	184	268	79	30	14	816	100.0	- 7.4
	Мужчины	7	43	88	162	253	76	29	14	672	82.3	- 7.9
	Женщины	7	39	57	22	15	3	1	-	144	17.7	- 4.6
ВМО	Всего	6	21	38	25	22	8	-	2	122	100.0	+ 4.3
	Мужчины	5	15	32	23	22	8	-	2	107	87.7	+ 2.9
	Женщины	1	6	6	2	-	-	-	-	15	12.3	+ 15.4

ПРИЛОЖЕНИЕ II "С"

ОРГАНИЗАЦИЯ		1979										
		С-1	С-2	С-3	С-4	С-5	Д-1	Д-2	ПГД/ ПГС и выше	Всего	(%)	Изменения в % по отношению к 1978 г.
ООН	Всего	74	607	1097	1000	557	224	79	48	3686	100.0	+ 2.6
	Мужчины	37	383	786	830	504	211	77	45	2873	78.0	+ 1.7
	Женщины	37	224	311	170	53	13	2	3	813	22.0	+ 5.9
ФАО	Всего	60	181	258	493	334	163	35	17	1541	100.0	+ 5.5
	Мужчины	35	111	194	456	320	159	35	17	1327	86.1	+ 5.4
	Женщины	25	70	64	37	14	4	-	-	214	13.9	+ 6.5
МАГАТЭ	Всего	14	56	119	175	124	18	8	8	522	100.0	+ 2.4
	Мужчины	10	30	106	162	123	18	8	8	465	89.1	+ 2.6
	Женщины	4	26	13	13	1	-	-	-	57	10.9	-
ИКАО	Всего	-	25	82	117	44	16	3	1	288	100.0	+ 6.7
	Мужчины	-	16	58	112	44	16	3	1	250	86.8	+ 7.3
	Женщины	-	9	24	5	-	-	-	-	38	13.2	+ 2.7
МОТ	Всего	1	35	189	221	150	56	18	11	681	100.0	- 3.3
	Мужчины	-	24	132	203	141	55	17	11	583	85.6	- 2.7
	Женщины	1	11	57	18	9	1	1	-	98	14.4	- 6.7
ИМКО	Всего	1	7	15	23	22	4	6	1	79	100.0	+ 8.2
	Мужчины	1	3	6	22	22	4	6	1	65	82.3	+ 8.3
	Женщины	-	4	9	1	-	-	-	-	14	17.7	+ 7.7
МСЭ	Всего	1	18	47	81	34	17	-	9	207	100.0	- 0.9
	Мужчины	1	13	35	75	33	17	-	9	183	88.4	- 1.1
	Женщины	-	5	12	6	1	-	-	-	24	11.6	-
ЮНЕСКО	Всего	26	144	218	328	313	62	24	10	1125	100.0	- 0.3
	Мужчины	15	73	142	275	287	60	24	10	886	78.7	+ 0.3
	Женщины	11	71	76	53	26	2	-	-	239	21.3	- 2.4
ВПС	Всего	-	9	20	16	6	6	3	2	62	100.0	- 6.1
	Мужчины	-	6	16	14	6	6	3	2	53	85.5	- 8.6
	Женщины	-	3	4	2	-	-	-	-	9	14.5	+ 12.5
ВОЗ	Всего	12	78	145	174	255	89	30	14	797	100.0	- 2.3
	Мужчины	5	40	82	154	238	85	29	14	647	81.2	- 3.7
	Женщины	7	38	63	20	17	4	1	-	150	18.8	+ 4.2
ВМО	Всего	3	20	34	27	24	8	-	2	118	100.0	- 3.3
	Мужчины	2	14	29	25	24	8	-	2	104	88.1	- 2.8
	Женщины	1	6	5	2	-	-	-	-	14	11.9	- 6.7

ПРИЛОЖЕНИЕ III

ЖЕНЩИНЫ-СОТРУДНИКИ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО СТРАНАМ (1978 ГОД)

Страна	ООН	ФАО	МАГАТЭ	ИКАО	МОТ	ИМКО	МСЭ	ЮНЕСКО	ВПС	ВОЗ	ВМО	ВСЕГО
Алжир	1	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	2
Ангола	–	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	1
Аргентина	20	–	–	1	2	–	–	7	–	3	–	33
Австралия	7	2	–	–	1	–	–	3	–	3	–	16
Австрия	9	3	11	–	–	–	–	2	–	2	–	27
Барбадос	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1
Бельгия	11	8	–	2	1	–	–	3	–	2	1	28
Боливия	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1
Бразилия	3	–	1	–	–	–	1	3	–	1	–	9
Болгария	–	–	1	–	–	–	–	–	–	–	–	1
Бирма	–	–	–	–	–	–	–	2	–	–	–	2
Канада	15	4	1	16	1	–	–	5	–	4	1	47
Чад	–	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	1
Чили	23	3	–	1	1	–	–	2	–	2	–	32
Китай	31	–	–	–	–	–	–	6	–	1	–	38
Колумбия	5	–	–	–	2	–	–	2	–	1	–	10
Конго	–	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	1
Коста-Рика	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1	–	1
Куба	1	–	–	–	1	–	–	–	–	–	–	2
Кипр	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1	–	1
Чехословакия	–	–	–	–	–	–	–	1	–	1	–	2
Дем. Йемен	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1
Дания	2	1	–	–	1	–	–	–	–	–	–	4
Доминиканская Респ.	2	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	3
Эквадор	3	–	–	–	1	–	–	–	–	–	–	4
Египет	6	2	–	1	–	–	–	3	2	3	–	17
Сальвадор	1	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	2
Эфиопия	–	–	–	–	1	–	–	–	–	–	–	1
Финляндия	7	1	1	–	–	1	–	3	–	1	–	14
Франция	141	26	5	5	17	4	4	47	–	30	2	281
Фед. Респ. Германии	11	13	3	–	7	–	–	6	–	2	–	42
Гана	2	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	3
Греция	–	–	–	–	1	–	–	1	–	1	–	3
Гватемала	–	–	–	–	–	–	–	–	–	2	–	2
Гайана	5	–	–	–	1	–	–	–	–	–	–	6
Гаити	1	–	–	–	–	–	–	1	–	1	–	3
Гондурас	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1	–	1
Венгрия	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1	2
Исландия	2	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	2
Индия	5	1	–	–	2	–	1	2	–	–	–	11
Индонезия	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1
Иран	2	–	–	–	–	–	–	2	–	1	–	5
Ирак	2	–	–	–	–	–	–		–	–	–	3
Ирландия	1	2	1	1	2	1	–	1	–	2	–	12
Израиль	2	–	–	–	1	–	1	–	–	–	–	4
Италия	11	35	–	–	–	–	1	6	–	1	–	54
Берег Слоновой Кости	–	–	–	–	–	–	–	2	–	–	–	2
Ямайка	3	–	–	–	–	–	–	2	–	–	–	5
Япония	9	1	–	–	–	–	–	3	–	–	–	13
Иордания	1	–	–	–	–	–	–	3	–	–	–	4
Кения	–	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	1
Корейская Народно-Дем. Респ.	–	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	1
Ливан	5	3	1		2	–	–	2	–	–	–	13
Лесото	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1
Либерия	–	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	1
Ливийская Арабская Джамахирия	1	–	–	–	–		–	–	–	–	–	1
Мадагаскар	1	1	–	–	–	–	–	2	–	–	–	4

СТРАНА	ООН	ФАО	МАГАТЭ	ИКАО	МОТ	ИМКО	МСЭ	ЮНЕСКО	ВПС	ВОЗ	ВМО	ВСЕГО
Малайзия	–	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1
Мальта	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1	–	1
Маврикий	–	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	1
Мексика	5	2	–	1	–	–	–	1	–	–	–	9
Монако	–	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	1
Марокко	2	–	–	–	1	–	–	–	–	–	–	3
Нидерланды	3	8	1	–	–	–	–	6	–	1	–	19
Новая Зеландия	3	2	–	1	1	–	–	–	–	–	–	7
Никарагуа	3	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1
Нигер	–	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	1
Нигерия	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1
Норвегия	1	–	–	–	–	–	–	3	–	–	–	4
Пакистан	–	1	–	–	1	–	–	1	–	–	–	3
Панама	2	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	2
Парагвай	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1
Перу	8	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	9
Филиппины	13	4	–	1	2	–	–	–	–	3	–	23
Польша	1	1	–	–	–	–	–	1	–	–	–	3
Португалия	1	–	–	–	1	–	–	–	–	–	–	2
Саудовская Аравия	3	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	3
Сенегал	2	–	–	–	–	–	–	2	–	–	–	4
Сьерра-Леоне	–	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	1
Сингапур	–	–	–	–	–	–	–	2	–	–	–	2
Сомали	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1
Южная Африка	2	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	2
Испания	13	2	–	1	–	–	3	3	–	3	1	26
Шри Ланка	2	–	–	–	1	–	–	–	–	–	–	3
Швеция	7	5	1	–	1	–	–	1	–	5	–	20
Швейцария	13	2	4	–	13	–	6	5	1	8	3	56
Сирийская Арабская Респ.	1	–	–	–	–	–	–	2	–	–	–	3
Таиланд	7	1	–	–	–	–	–	4	–	–	–	13
Тринидад и Тобаго	2	–	–	–	–	–	–	2	–	–	–	4
Тунис	1	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	2
Турция	3	1	1	–	2	–	–	2	–	–	–	9
Уганда	2	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	2
Украинская Советская Социалистическая Респ.	1	–	–	–	1	–	–	–	–	–	–	2
СССР	21	–	2	–	3	1	–	4	–	1	2	34
Соединенное Королевство	73	35	10	4	16	5	7	26	–	26	3	207
Объединенная Респ. Камерун	–	–	–	–	–	–	–	2	–	–	–	2
Объединенная Респ. Танзания	2	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	2
США	194	28	12	2	11	–	–	35	–	24	–	306
Уругвай	4	–	–	–	2	–	–	1	1	–	–	8
Венесуэла	4	–	1	–	2	–	–	–	–	–	–	7
Вьетнам	2	–	–	–	1	1	–	1	–	–	–	5
Югославия	–	–	–	–	1	–	–	1	–	4	1	7
Заир	2	–	–	–	–	–	–	–	–	1	–	3
Другие (лица без гражданства)	–	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	1
ВСЕГО	768	201	57	37	105	13	24	245	8	144	15	1617

ПРИМЕЧАНИЕ: Перечисленные в таблице 108 стран являются государствами-членами одной или более из одиннадцати организаций системы Организации Объединенных Наций.