

Положение женщин категории специалистов и выше:
второй доклад о ходе работы

Подготовлен: Эрлом Д. Сомом

Объединенная инспекционная группа



Объединенная инспекционная группа

Женева

Март 1982 г.



Положение женщин категории специалистов и выше:
второй доклад о ходе работы

Подготовлен: Эрлом Д. Сомом

Объединенная инспекционная группа



Объединенная инспекционная группа

Женева

Март 1982 г.

Содержание

	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
I. ВВЕДЕНИЕ	1-5	1
II. ИЗМЕНЕНИЯ С 1977 ГОДА	6-10	2
III. ОБЩИЙ ОБЗОР	11-19	4
IV. МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ ПО КОНКРЕТНЫМ ВОПРОСАМ	20-33	8
A. Цели	20-21	8
B. Равенство возможностей в области профессионального роста и продвижения по службе	22-27	8
C. Меры по борьбе с дискриминацией и притеснениями	28	10
D. Меры по ускорению осуществления директивных указаний	29-30	15
E. Другие принятые меры	31-33	15
V. РЕКОМЕНДАЦИИ	34-35	17
ТАБЛИЦА 1	Участие женщин в работе консультативных и административных советов по вопросам персонала	9
ТАБЛИЦА 2	Обзор литературы по вопросам найма и процедур продвижения по службе, внутренних учебных программ и правил о персонале	11
ТАБЛИЦА 3	Нынешнее состояние отдельных правил о персонале	12
ТАБЛИЦА 4	Практика найма	13
ТАБЛИЦА 5	Специальные вопросы, охваченные резолюцией 35/210	14
ГРАФИК 1	Мужчины и женщины – сотрудники категории специалистов в одиннадцати организациях системы Организации Объединенных Наций (1976 и 1979 гг.) по классам	5
ГРАФИК 2	Распределение сотрудников по классам в одиннадцати организациях системы Организации Объединенных Наций в 1976 и 1979 гг.	6
ПРИЛОЖЕНИЕ I	Часть V резолюции 35/210 Генеральной Ассамблеи	
ПРИЛОЖЕНИЕ II	Состав персонала категории специалистов по классам и по группам мужчин и женщин в одиннадцати организациях системы Организации Объединенных Наций (1980 г.)	
ПРИЛОЖЕНИЕ III	Состав персонала категории специалистов... (1981 г.)	
ПРИЛОЖЕНИЕ IV	Женщины-сотрудники категории специалистов по странам (1980 г.)	
ПРИЛОЖЕНИЕ V	Циркуляр ВОЗ № 64: Равное отношение к мужчинам и женщинам в Центральных учреждениях	

I. ВВЕДЕНИЕ

1. Настоящий доклад подготовлен в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, содержащейся в разделе V резолюции 35/210 о том, чтобы Объединенная инспекционная группа по-прежнему следила за ходом событий, связанных с положением женщин в категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций, и представила доклад Генеральной Ассамблее не позднее, чем на ее тридцать седьмой сессии. В резолюции выражается серьезное беспокойство в связи с отсутствием прогресса в увеличении удельного веса женщин в Секретариате и содержится призыв к государствам-членам, Генеральному секретарю и руководителям других организаций системы Организации Объединенных Наций принять конкретные меры 1/.
2. В настоящем докладе будет проведен обзор мер, принятых в различных организациях с момента представления доклада о ходе работы в документе JIU/REP/80/4. В нем делается также попытка дать краткий обзор общего прогресса, достигнутого с момента опубликования первого доклада JIU/REP/77/7.
3. Информация, содержащаяся в настоящем докладе, основана на данных, собранных ОИГ с помощью вопросника, разосланного всем организациям-участницам 2/. Основные таблицы, содержащиеся в JIU/REP/80/4, были обновлены в настоящем докладе, для того чтобы показать изменение положения в каждой организации.
4. Инспектор признает, что между настоящим докладом и докладом, выпущенным в 1980 году, прошел относительно короткий период времени. Для того чтобы отразить широкий прогресс и соответствующие изменения, необходимо значительное время, однако прошло достаточно времени для того, чтобы выявить некоторые тенденции в положении женщин категории специалистов и выше.
5. Инспектор хотел бы выразить свою признательность за то, что ответы на вопросник были представлены при строгом соблюдении графика, которого пришлось придерживаться ОИГ, с тем чтобы выдержать установленные сроки.

1/ A/Res/35/210, раздел V (см. приложение I).

2/ Как и предыдущий, настоящий доклад охватывает следующие организации системы Организации Объединенных Наций: Организацию Объединенных Наций (информация получена отдельно от УВКБ и ЮНИДО и использована соответствующим образом в настоящем исследовании), ФАО, МАГАТЭ, ИКАО, МОТ, ИМКО, МСЭ, ЮНЕСКО, ВПС, ВОЗ и ВМО. В этот доклад была включена ВОИС, поскольку 1 января 1982 года она стала организацией-участницей ОИГ.

II. ИЗМЕНЕНИЯ С 1977 ГОДА

6. Административный комитет по координации (АКК) одобрил документ JIU/REF/77/7^{3/}. Была признана важность дачи директив и разработки процедур, направленных на повышение участия женщин наравне с мужчинами в работе секретариатов. АКК согласился с предложением об установлении заданий в отношении набора женщин и в целом признал, с некоторыми оговорками, что задания по набору персонала могут и должны использоваться в качестве внутреннего стимула деятельности, направленной на обеспечение самого широкого участия женщин в работе секретариатов. На своей тридцать третьей сессии в 1978 г. Генеральная Ассамблея рассмотрела доклад и замечания АКК. Было признано, что женщины должны наравне с мужчинами принимать более полное участие в работе секретариатов организаций системы Организации Объединенных Наций. В резолюции, принятой Генеральной Ассамблеей, Организации Объединенных Наций и другим организациям системы Организации Объединенных Наций рекомендуется принять ряд мер по увеличению доли женщин категории специалистов и выше и, в более общем плане, предоставлять женщинам равные возможности при приеме на службу и продвижении по службе.

7. В 1980 г. документ JIU/REF/80/4^{4/} был представлен в виде доклада о ходе работы, касающегося эволюции положения женщин категории специалистов в различных организациях. Большинство руководителей и директивных органов обязались увеличить долю женщин в категории специалистов в секретариатах. В докладе говорится также, что, несмотря на это обязательство и очевидные усилия, процент женщин в составе сотрудников категории специалистов за период с 1977 по 1980 год фактически мало изменился, за исключением таких организаций, как ООН, ФАО, ВПС и ВОЗ. Не вызывает сомнений, что в том случае, когда целевые задания устанавливались организациями, эти задания, по-видимому, являлись для этих организаций стимулом для принятия конкретных мер по увеличению доли женщин. В докладе содержится ряд рекомендаций, часть которых содержалась и в докладе ОИГ 1977 года. В доклад вновь включена рекомендация о том, что АКК следует проводить регулярный обзор положения женщин категории специалистов в целях стимулирования принятия конструктивных мер и идей по улучшению положения женщин.

8. АКК высказал свои замечания по докладу 1980 г.^{5/} и отметил, что в этом докладе не содержится каких-либо существенно новых рекомендаций директивного характера и в какой-то степени он повторяет то, что было сказано в первом докладе 1977 года. При подготовке доклада для тридцать пятой сессии Генеральной Ассамблеи Инспектор признал необходимость повторения некоторых рекомендаций, уже изложенных в предыдущем докладе, поскольку не все организации приняли необходимые меры по соответствующим направлениям. АКК отметил также, что обзор положения женщин не должен проводиться слишком часто, поскольку масштабы изменений могут быть ощутимы только за относительно продолжительный период времени, порядка пяти лет. АКК признал также, что организации уже согласились с предложением об установлении целевых заданий в отношении приема на работу женщин, однако он подчеркнул, что должна существовать разумная взаимосвязь между целевыми заданиями и реальными потребностями. АКК подчеркнул также, что организации поддерживают рекомендацию о том, что государствам-членам необходимо взять на себя их долю ответственности за достижение более равномерного представительства женщин. АКК предложил Генеральной Ассамблее принять к сведению доклад ОИГ и просил Генерального секретаря представить доклад сороковой сессии Генеральной Ассамблеи.

3/ А/33/105, 24 мая 1978 года.

4/ А/35/182, 18 июля 1980 года.

5/ А/35/182/Add.1, 6 ноября 1980 года.

9. В своей резолюции, принятой на тридцать пятой сессии (см. приложение I), Генеральная Ассамблея выразила серьезное беспокойство в связи с отсутствием прогресса в увеличении удельного веса женщин в секретариате. Ассамблея вновь призвала государства-члены продолжать свои усилия по оказанию помощи Организации Объединенных Наций и специализированным учреждениям в увеличении удельного веса женщин в категории специалистов и выше. В резолюции поставлен ряд конкретных целей. Она просила также Генерального секретаря и исполнительных глав других организаций системы Организации Объединенных Наций изучить дополнительные меры, которые будут способствовать "осуществлению основных директивных указаний, касающихся назначения женщин на службу, продвижения по службе и назначения на должности в секретариатах, включая возможность назначения старшего должностного лица для координации этих функций".

10. В данном докладе ОИГ признается, что со времени доклада 1980 г. прошло мало времени. В этом докладе повторяются некоторые рекомендации, которые были изложены в последних двух докладах и которые по-прежнему требуют внимания и принятия мер со стороны ряда организаций. В определенных случаях некоторые организации не приняли мер, одобренных АКК и Генеральной Ассамблеей.

III. ОБЩИЙ ОБЗОР

11. В 1976 году общее число сотрудников категории специалистов и выше (за исключением экспертов на местах) в одиннадцати организациях Организации Объединенных Наций составило 8 715 человек, в том числе 82,3% мужчин и 17,7% женщин. К концу 1981 года общее число сотрудников категории специалистов увеличилось до 9 372 человек, в том числе 80,4% (81,7% в 1979 году) мужчин и 19,6% (18,3% в 1979 году) женщин. Таким образом, в целом было достигнуто некоторое незначительное улучшение положения женщин ^{6/}. См. приложения II и III.

12. С 1976 года положение в некоторых организациях значительно улучшилось. Например, с 1976 года в Организации Объединенных Наций численность женщин увеличилась на 33,7%. В ФАО рост составил 28,9%, в ИКАО - 41,3%, в МАГАТЭ - 31,4% и в ВПС - 28,6%. Однако к этим данным следует относиться осторожно, поскольку соотношение между женщинами и мужчинами по-прежнему остается неудовлетворительным. Несмотря на значительный рост доли женщин с 1976 года, в МАГАТЭ, например, общая доля женщин с 1976 года снизилась (в 1976 году доля женщин составляла 11,9%; в 1981 году - 11,3%). Некоторые организации, например МОТ, характеризуются относительным сокращением доли женщин с 1976 года. Фактически эта доля резко сократилась в период между 1976 и 1979 гг., что отражает уменьшение численности персонала в силу сокращения бюджета, в результате чего по различным причинам в структуре сотрудников, покинувших организацию, доля женщин превысила долю мужчин. С 1980 года доля женщин неуклонно возрастала и в настоящее время достигла уровня 1976 года (15,6%). С другой стороны, в УВКБ в 1981 году наблюдался рост, который составил 25% по сравнению с 1980 годом.

13. Организация Объединенных Наций по-прежнему занимает ведущее место среди всех других организаций с точки зрения доли женщин в категории специалистов, которая составляет 24,4%. ЮНЕСКО занимает второе место в системе ООН, причем соответствующая доля составляет 22,4%. В ВОЗ, несмотря на уменьшение численности женщин в категории специалистов с 1976 года, доля женщин в этой категории составляет 18,8%, в ИМКО - 17,7%, в МОТ - 15,6% и в ФАО - 14,6%. Представляется, что организации, характеризующиеся довольно значительным ростом общей численности персонала, принимали на работу больше женщин, чем ранее. Это подтверждается данными по ООН, ФАО и МАГАТЭ.

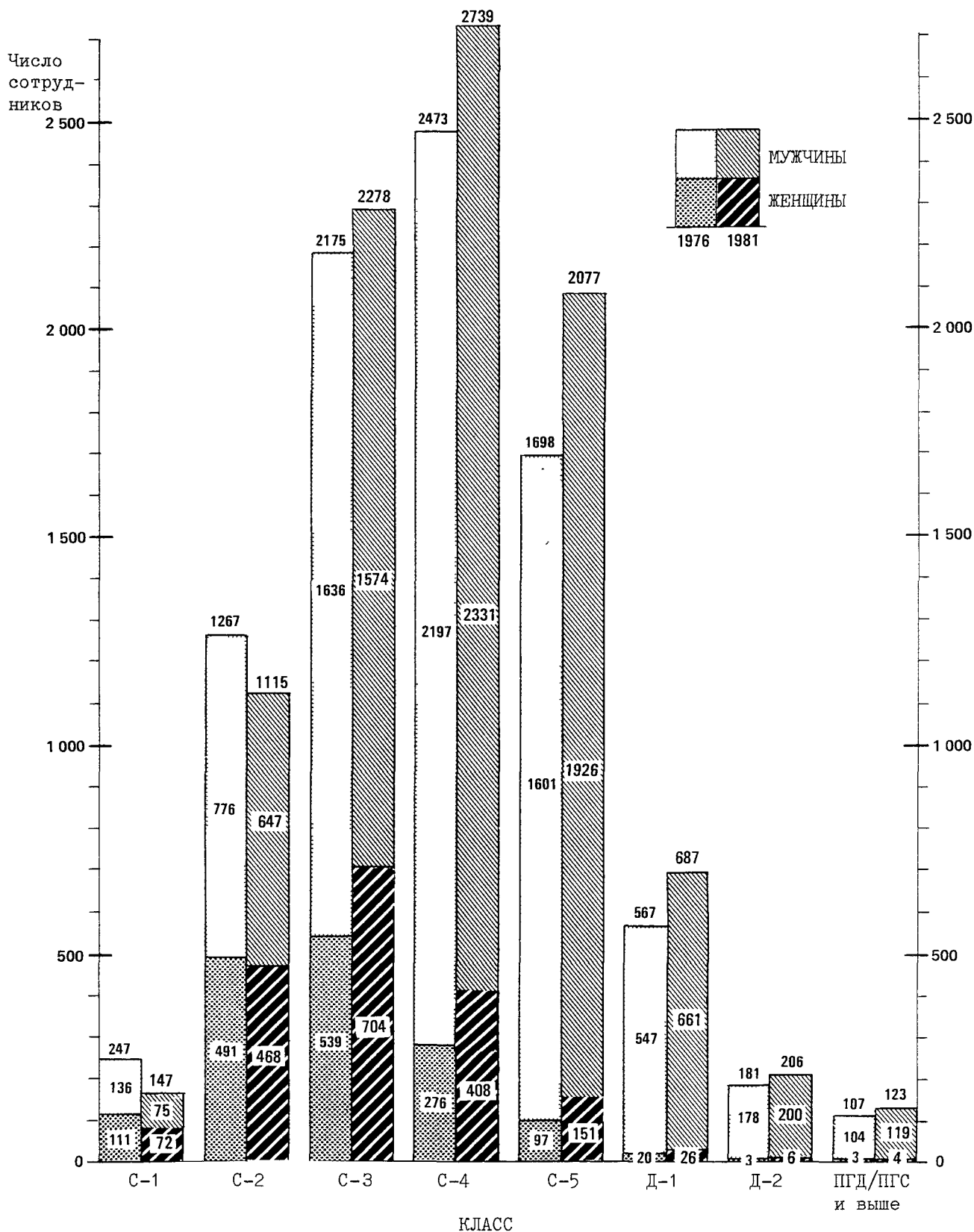
14. Из 11 организаций ^{6/} Секретариат Организации Объединенных Наций располагает наибольшим персоналом сотрудников категории специалистов. В 1981 году общая численность персонала ООН категории специалистов и выше достигла 3 820 человек, что составляет 40,8% сотрудников всех организаций. 50,8% всего женского персонала всех организаций работало в Организации Объединенных Наций. На пять крупнейших организаций, т.е. на Организацию Объединенных Наций, ФАО, МОТ, ЮНЕСКО и ВОЗ, в 1981 году приходилось 85,3% общей численности персонала категории специалистов и 90,8% женщин категории специалистов.

15. С 1976 года продолжался рост численности сотрудников в высших классах и сокращение в низших классах категории специалистов (см. графики 1 и 2). Например, в 1976 году в Организации Объединенных Наций было 100 сотрудников класса С-1, а в 1981 году - 52. В настоящее время насчитывается меньше сотрудников класса С-2,

^{6/} Данные, приводимые в этом пункте, не включают ВОИС, поскольку они не содержат сопоставления с 1976 годом, датой, до которой ВОИС представляла статистические данные.

График 1*

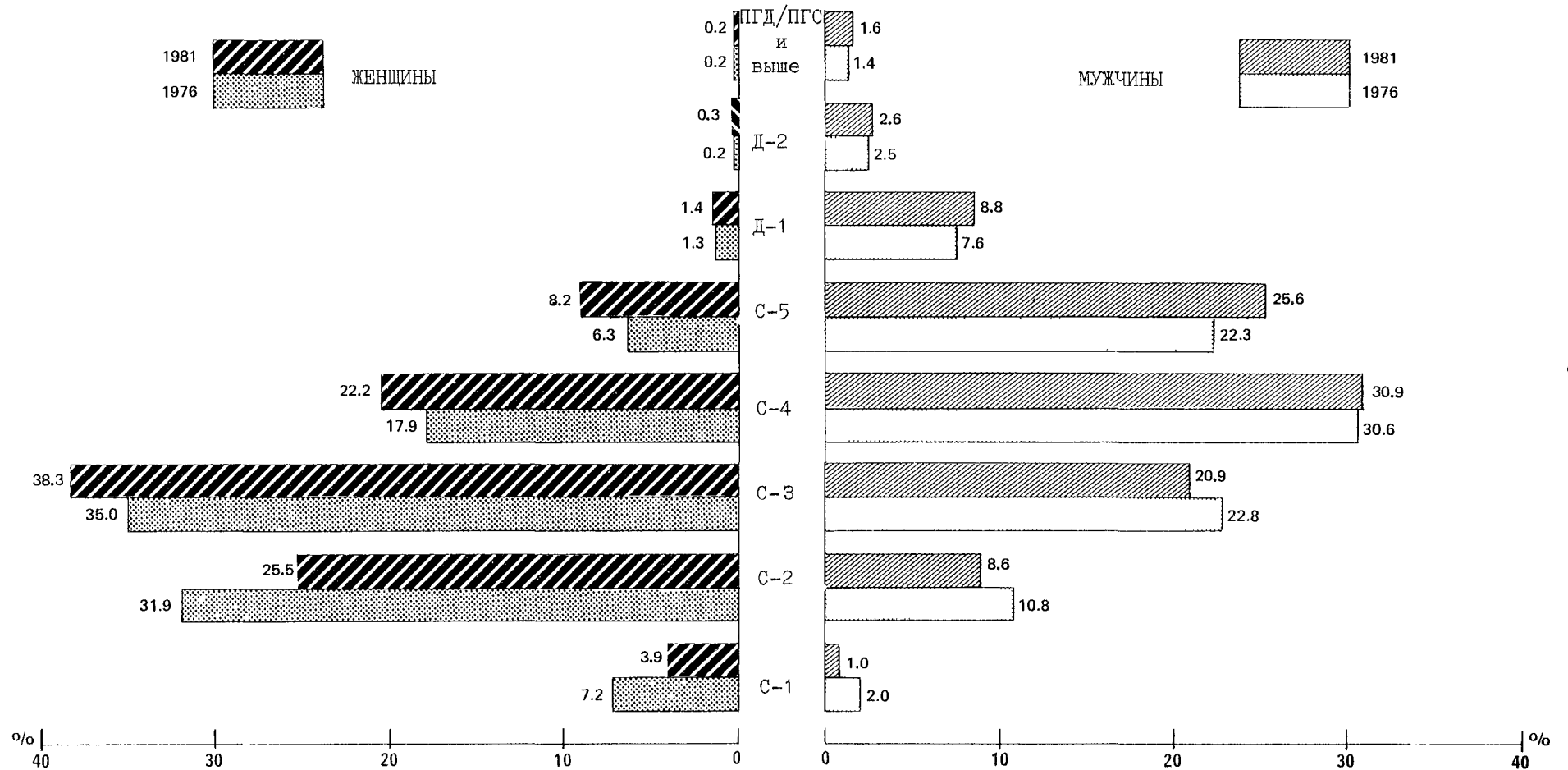
МУЖЧИНЫ И ЖЕНЩИНЫ - СОТРУДНИКИ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ
ПО КЛАССАМ В ОДИННАДЦАТИ ОРГАНИЗАЦИЯХ СИСТЕМЫ
ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ (1976-1981 гг.)



* Данные, приводимые на этом графике, не учитывают ВОИС.

График 2*

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СОТРУДНИКОВ ПО КЛАССАМ В ОДИННАДЦАТИ ОРГАНИЗАЦИЯХ
ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ В 1976 и 1981 ГОДАХ (в%) а/



а/ Приведенные на графике процентные показатели отражают соотношение работающих сотрудников мужчин и женщин в каждом классе отдельно с общим числом соответственно мужчин и женщин, занятых во всех классах категории специалистов и выше в одиннадцати организациях Организации Объединенных Наций.

* Данные, приводимые на этом графике, не учитывают ВОИС.

несмотря на то, что с 1976 года численность персонала увеличилась на 400 человек. В Организации Объединенных Наций отмечалось увеличение численности персонала в классах С-4, С-5 и выше. В то же время наблюдался значительный рост числа женщин в этих классах вплоть до уровня Д-1. Выше этого класса женщины практически не поднимались. Эта тенденция, наблюдающаяся в более высоких классах категории специалистов, по-видимому, аналогична во многих организациях. В ФАО и ВОЗ число женщин возросло во всех классах от С-1 до Д-1 7/. В Организации Объединенных Наций имеются три женщины на уровне помощника Генерального секретаря, включая должность помощника Генерального секретаря по кадрам. Другой организацией, имеющей женщину на этом посту, является только МОТ. Следует и далее прилагать усилия по подбору женщин на высшие должности категории специалистов. Ни одна женщина никогда не возглавляла какую-либо организацию системы ООН.

16. Относительная доля женщин в категории специалистов в целом возрастает, однако этот рост не всегда происходит столь же быстро, как рост численности персонала. Это свидетельствует о том, что следует прилагать больше усилий по набору женщин и по их продвижению на более высокие посты.

17. Рассматривая прогресс, достигнутый Организацией Объединенных Наций, необходимо признать, что 24,5% всех должностей категории специалистов не подлежит географическому распределению; в ИМКО географическому распределению не подлежит 51,7% постов, занимаемых женщинами; в ИКАО к этой категории относится 41,5% постов; в ВОИС - 31% и в ФАО - 13%.

18. Наибольшая доля женщин (14,65%), назначаемых в качестве экспертов на местах, приходится на ВОЗ. На ЮНЕСКО приходится 7,4%, МОТ имеет 6,4% женщин-экспертов и 20% младших экспертов. В Организации Объединенных Наций - 5,3% и в ФАО - 4,6%. В этой категории может быть достигнут больший прогресс.

19. Что касается распределения женщин категории специалистов по странам, то в 1980 году ими было представлено 110 стран по сравнению со 103 в 1978 году. Это значительный рост. Как можно видеть из приложения IV, наблюдается явная тенденция к расширению набора женщин из развивающихся стран; значительное число женщин было принято на работу в период между 1978 и 1980 годами. Например, представленность Египта возросла с 17 до 23, Филиппин - с 23 до 30, Сингапура - с 2 до 9 и Ямайки - с 5 до 12 человек. Добились прогресса также некоторые развитые страны, например Федеративная Республика Германии, которая представлена 56 женщинами по сравнению с 42 в 1978 году, Австралия - 23 по сравнению с 16, Австрия - 38 по сравнению с 27 и Япония - 20 по сравнению с 13. В 1981 году положение с набором, по-видимому, улучшилось в ряде регионов. Например, 26,2% женщин приходится на Африку, 28,3% - на Азию и район Тихого Океана и 30,8% женщин - на Ближний Восток. Государствам-членам следует не щадить усилий в целях увеличения числа женщин-кандидатов в категории специалистов и выше.

7/ В УВКБ число женщин в классе С-5 возросло в период между 1980 и 1981 гг. более чем в два раза.

IV. МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ ПО КОНКРЕТНЫМ ВОПРОСАМ

А. Цели

20. В докладах 1977 и 1980 гг. ОИГ предложила установить, там где это возможно, целевые задания в отношении найма женщин и в отношении доли женщин в организациях. Кроме того, в докладе 1977 г. высказано предположение о том, что для того чтобы сделать эти целевые задания эффективными, они должны быть выражены не только в качестве целей организации в целом, но и в качестве конкретных задач каждого крупного организационного подразделения. При рассмотрении доклада 1977 г. АКК согласился с идеей установления целей в той мере, в какой они являются разумными. В своей резолюции 33/143 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря увеличить число женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, до 25% в течение четырехлетнего периода, причем эта цель почти достигнута. Другим организациям Организации Объединенных Наций также было предложено установить целевые задания. Помимо Организации Объединенных Наций, конкретные целевые задания установили только ЮНЕСКО, ВОЗ и МОТ. ЮНЕСКО ставит перед собой цель достичь к 1982 г. 27% (к концу 1981 г. в ЮНЕСКО эта величина составляла 22,4%), ВОЗ - 20% к 1982 г. (к концу 1981 г. данные по ВОЗ составляли 18,8%). В 1981 г. Генеральный директор МОТ утвердил цель в размере 25% в качестве желательной доли женщин в категории специалистов, которая должна быть достигнута к 1985 году. Это хорошее целевое задание, однако его достижение будет связано для МОТ с определенными трудностями, учитывая ее нынешнюю долю женщин в категории специалистов.

21. Инспектор по-прежнему убежден, что установление целевых заданий дает отделам кадров, а также всей организации определенный стимул для расширения набора женщин в категорию специалистов. Кроме того, некоторые организации приняли весьма конкретные меры по достижению своих целевых заданий. Например, в марте 1980 г. в Организации Объединенных Наций помощник Генерального секретаря по кадрам сообщил руководителям департаментов, что два из пяти назначений должны касаться женщин, причем необходимо уделять особое внимание постам более высокого уровня. Этот курс был подтвержден в феврале 1981 года. Генеральный директор ВОЗ дал всем управляющим программами новые указания, согласно которым следует уделять особое внимание заявлениям женщин, претендующим на вакантные должности. Он приложил все усилия к поощрению приема на работу женщин, претендующих на это. Инспектор признает, что в ряде случаев, особенно в случае более мелких технических организаций и более крупных организаций, имеющих значительные технические отделы, например ФАО и ВОЗ, положение с наймом женщин в какой-то степени отражает долю женщин, занимающих должности категории специалистов в службах государств-членов, требующих известной квалификации. Во всем мире отмечается некоторое увеличение числа женщин в этих технических категориях. В некоторых организациях, например в ВОЗ, доля женщин в технических категориях может, по-видимому, быть более высокой по сравнению с той долей, которая может реально иметь место во многих странах.

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

22. В резолюции 35/210 содержится просьба принимать необходимые меры в целях осуществления в полном объеме положений раздела III резолюции 33/143 Генеральной Ассамблеи. Некоторые из них относятся к таблицам 1, 2 и 3.

23. Таблица 1, касающаяся участия женщин в консультативных и административных советах по вопросам персонала, показывает, что произошли относительно небольшие изменения, за исключением крупного роста в Организации Объединенных Наций. В ООН женщины составляют более 25% членского состава каждого совета, а в одном из них доля женщин составляет 43%. В ВОЗ общая доля женщин, являющихся членами этих советов также несколько возросла и составила 37%. В ЮНЕСКО особое внимание уделяется участию женщин в консультативных комитетах по вопросам персонала. Организациям следует по-прежнему держать под контролем вопрос о доле женщин в этих органах и прилагать все усилия для увеличения числа женщин.

ТАБЛИЦА 1

УЧАСТИЕ ЖЕНЩИН В РАБОТЕ КОНСУЛЬТАТИВНЫХ И АДМИНИСТРАТИВНЫХ СОВЕТОВ ПО ВОПРОСАМ ПЕРСОНАЛА

Организация	Советы	% женщины		Примечания
		1979	1981	
ООН	- Совет по назначениям и повышению в должности)	24	31*	Женщины составляют более 25% членов каждого органа в отдельности и 33,5% всех членов (58 человек из 173).
	- Комитет по назначениям и повышению в должности)		33	
	- Коллегия по назначениям и повышению в должности)		35	
	- Комитет по апелляциям и рассмотрению вопросов, связанных с классификацией должностей	-	33	
	- Объединенный консультативный комитет	27	33	
	- Группа по дискриминации	60	43	
	- Объединенная аттестационная коллегия	20	36	
	- Объединенный дисциплинарный комитет	31	29	
ФАО	- Комитет и Подкомитет по кадровым вопросам	0	10	
	- Комитет по подбору сотрудников категории специалистов	12	12	
	- Комитет по подбору сотрудников категории общего обслуживания	55	62	
	- Группы по подбору сотрудников на местах	0	2	
	- Апелляционный комитет	25	25	
	- Пенсионный комитет	11	22	
	- Консультативный комитет по вопросам внешней учебной подготовки	0	0	
МАГАТЭ	- Объединенный консультативный комитет	8		SEC/NOT/782 содержит списки членов различных комитетов по вопросам управления персоналом и социального обеспечения сотрудников
	- Объединенный комитет по вопросам персонала категории специалистов	0		
	- Объединенная консультативная группа по вопросам персонала категории общего обслуживания и ремонтно-эксплуатационного персонала	33		
	- Объединенный апелляционный комитет	33		
	- Объединенный дисциплинарный комитет	40		
	- Объединенный комитет по пенсионным вопросам персонала	8		
ИКАО	- Совет 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	
	- Объединенный консультативный апелляционный совет	0	1	
	- Комитет по пенсионным вопросам персонала	0	0	
МОТ	- Подкомитет по обеспечению равных возможностей		50	4 члена - 1 категории общего обслуживания и 1 - категории специалистов каждого пола. В 1981 г. учрежден Совет по подбору персонала для заполнения всех вакансий. 5 женщин-заместителей из 16 в целом.
	- Административный комитет	13	14	
	- Управленческий комитет по вопросам персонала	5	3	
	- Совет по докладом	0	0	
	- Апелляционный комитет по вопросам классификации персонала категории общего обслуживания	33	50	
	- Апелляционный комитет по вопросам классификации персонала категории специалистов	14	16	
	- Объединенный комитет по вопросам подготовки кадров	43	16	
ИМКО	- Объединенный консультативный комитет	10	40	Первые три органа были созданы в 1977 г., после чего произошло лишь одно изменение в составе. Последний орган был создан лишь в 1980 году.
	- Совет по назначениям и повышению в должности	8	13	
	- Объединенный апелляционный совет	11	22	
	- Постоянный комитет по вопросам классификации должностей	-	33	
МСЭ	- Объединенный консультативный комитет	14	0	Только для должностей Ж-1 - С-1.
	- Совет по назначениям и повышению в должности	0	50	
	- Апелляционный совет	0	33	
	- Совет по рассмотрению классификации должностей	0	0	
ЮНЕСКО	- Консультативный совет по вопросам кадровой политики	8		Особое внимание уделяется участию женщин в консультативных комитетах по вопросам персонала, которые в настоящее время обновляются (январь 1982 г.) * члены избираются персоналом.
	- Консультативный совет по вопросам персонала старшего звена	24		
	- Консультативный совет по вопросам персонала младшего звена	56		
	- Апелляционный совет по вопросам персонала категории специалистов *	20		
	- Апелляционный совет по вопросам персонала категории общего обслуживания *	73		
	- Объединенный дисциплинарный комитет	50		
	- Комитет по пенсионным вопросам персонала *	0		
ВПС	- Комитет по назначениям и повышению в должности	14	14	
	- Комитет по вопросам управления Фондом социального обеспечения	20	20	
ВОЗ	- Специальные комитеты по подбору кадров	38	39	Общий процент участия женщин в работе этих органов в 1981 г. составлял 37%.
	- Совет по расследованиям и апелляциям	17	22	
	- Постоянный комитет по переклассификации должностей	42	50	
	- Комитет по пенсионным вопросам персонала	8	10	
	- Объединенная специальная рабочая группа по науке женщин	75	77	
ВОИС	- Назначение и повышение в должности			Общий процент участия женщин во всех этих органах в 1981 г. составил в целом 33% по сравнению с 22% в 1979 году.
	- персонала категории общего обслуживания	51	59	
	- персонала категории специалистов	3	53	
	- по общим вышеуказанным категориям	42	59	
	- Комитет по классификации должностей	20	0	
	- Комитет по пенсионным вопросам персонала	0	0	
	- Объединенный консультативный комитет	0	20	
- Комитет сотрудников кафетерия	40	40		
ВМО				

* 30 июня 1981 года.

24. Таблица 2 касается обзора литературы по вопросам найма и процедур повышения в должности. В данном случае практически не произошло каких-либо изменений. В настоящее время в МОТ постоянный обзор осуществляется Подкомитетом по обеспечению равных возможностей, который был создан в 1981 году. Несомненно, обзор подобного типа позволяет уделять особое внимание положению женщин и является одним из способов обращения внимания руководства на необходимость принятия соответствующих мер.

25. Таблица 3 касается текущего состояния правил о персонале в плане таких вопросов, как назначение супружеских пар в одно и то же место службы, отпуска по беременности и родам, гибкие графики работы и работа в течение неполного рабочего времени. В резолюции 35/210, в частности содержится просьба к Генеральному секретарю и исполнительным главам других организаций системы ООН внести поправки в правила о персонале, которые ограничивают наем супругов в той же организации или месте службы, и как можно скорее расширить практику работы на неполной ставке и нефиксированных часов работы. С 1 января 1980 г. в Организации Объединенных Наций отменены ограничения на назначение супруга, разумеется, при условии, что этот супруг в полной мере подходит для данной работы. МОТ, МСЭ, ЮНЕСКО, ВОЗ, ВОИС и другие организации допускают работу на основе неполного рабочего времени, а в ЮНИДО и в УВКБ такая практика существует уже в течение некоторого времени. Ведется изучение вопроса о широком использовании этой практики во всех звеньях Секретариата Организации Объединенных Наций. В ЮНЕСКО правила о персонале исключают возможность приема на работу супругов, за исключением случаев, когда в брак вступают два сотрудника, находящиеся на службе, или когда нет возможности найти другое лицо, обладающее необходимой квалификацией. Однако в настоящее время рассматривается вопрос о смягчении этого правила. По вопросу о назначении супружеских пар в одно место службы были приняты различные меры, однако не все из них соответствуют резолюции 35/210. Вопрос об отпусках по беременности и родам решается на основе решения ККАВ. Во многих случаях применяются гибкие графики работы, а также работа в течение неполного рабочего дня.

26. Таблица 4 касается практики найма и, в частности, результатов, достигнутых за последние два года. Как можно видеть из этой таблицы, женщинам в Организации Объединенных Наций уделяется особое внимание, в результате чего наблюдается значительный рост их доли. За 1980-1981 гг. в 294 случаях назначений на должности, подлежащие географическому распределению, назначена 71 женщина, что составляет 24,4% в то время, как в 1979-1980 гг. эта доля составляла лишь 21,6%. ФАО также прилагает усилия к расширению найма женщин. Например, в 1980 г. 25% вакантных должностей были заполнены женщинами. В МОТ в период 1979-1981 гг. 24 из 103 новых сотрудников являлись женщинами.

27. В отношении процедур повышения по службе следует отметить, что в этой области положение практически не изменилось. Это позволяет сделать вывод о необходимости дополнительных усилий по расширению подготовки кадров и разработка конкретных процедур повышения по службе, которые должны распространяться на весь персонал, и в частности, должны дать женщинам возможность для дальнейшего продвижения по службе. По мнению ФАМГС, программы повышения по службе "являются неудовлетворительными во многих организациях системы" и это является "крупной долгосрочной проблемой". В этом году ОИГ представит отдельный доклад о кадровых концепциях и развитии.

С. Меры по борьбе с дискриминацией и притеснениями

28. В таблице 5 содержится информация о мерах по борьбе с дискриминацией и притеснениями. В 1977 г. Генеральный секретарь выпустил бюллетень 8/, касающийся равноправия мужчин и женщин в Секретариате. Он отметил, что в своей политике он стремится к тому, чтобы мужчины и женщины из числа персонала имели равные возможности, чтобы обращение с ними было равным, а соображения пола не являлись фактором, препятствующим принятию решений, касающихся приема на работу или возможностей продвижения по службе. Он также дал указания в отношении ряда административных мер, которые будут приняты в дальнейшем. Одна из них включает создание группы по расследованию заявлений

ТАБЛИЦА 2

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				Информация не предоставлена.
ФАО				Информация не предоставлена.
МАГАТЭ ■ БЕЗ ИЗМЕНЕНИЙ ■		X	Правила о персонале, 1975 г.	Изменение ряда льгот. Весь небольшой объем литературы и распространяемой информации по вопросам найма, который используется Агентством, носит недискриминационный характер. Учебные программы открыты как для мужчин, так и для женщин.
ИКАО ■ БЕЗ ИЗМЕНЕНИЙ ■	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		Постоянные обзоры	Постоянный обзор Подкомитета по обеспечению равных возможностей, учрежденного в 1981 г., и представление ежегодных докладов по всем аспектам положения женщин в МОТ, причем не только сотрудников категории специалистов
ИМКО ■ БЕЗ ИЗМЕНЕНИЙ ■		X	-	Положения и правила о персонале и поправки к ним соответствуют общей системе. Для всех сотрудников предоставляется бесплатное обучение на четырех языках.
МСЭ ■ БЕЗ ИЗМЕНЕНИЙ ■		X	-	Правила о персонале соответствуют общей системе. Профессиональная подготовка обеспечивается в равной степени как для мужчин, так и для женщин.
ЮНЕСКО ■ БЕЗ ИЗМЕНЕНИЙ ■	X		Правила о персонале, 1974 г.; учебные программы и литература по вопросу найма, 1979 г.	Правила о персонале пересмотрены в октябре 1974 г. 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 ■ БЕЗ ИЗМЕНЕНИЙ ■		X	-	Правила и положения о персонале соответствуют правилам и положениям ООН. Профессиональный рост и продвижение по службе основаны на равенстве возможностей.
ВОЗ ■ БЕЗ ИЗМЕНЕНИЙ ■		X	1974 г.	Объявления о вакантных должностях тщательно проверяются с целью обеспечения недискриминационного характера формулировок. Уже приняты меры по приданию более широкой гласности стремлению ВОЗ привлечь большее количество женщин-кандидатов. Правила о персонале были полностью пересмотрены с целью устранения всех дискриминационных правил и практики.
ВОИС			-	Положения и правила о персонале никогда не являлись дискриминационными в отношении женщин, поэтому никогда не проводилось полного обзора. Однако в соответствии с решениями, принятыми в системе ООН, в отдельные положения внесены изменения, с тем чтобы облегчить прием на работу женщин.
ВМО				

ТАБЛИЦА 3

ВНЕШНИЙ СТАТУС ОТДЕЛЬНЫХ ПРАВИЛ О ПЕРСОНАЛЕ

Организация	Присм на работу супружеских пар в одном и том же месте службы	Отпуска по беременности и родам	Гибкий график работы	Работа в течение неполного рабочего дня
ООН	С 1 января 1980 г. сняты ограничения на назначение супруги при условии, что супруг обладает полной квалификацией, что ему не отказано предпочтения по моральным родственной связи и что супруг ни в коем случае не может быть назначен на пост, находящийся под контролем или в ведении другого супруга.	Решение ИКАВ применяется с 1.1.1980 г.; увеличение срока с 12 до 16 недель при минимальном продолжении отпуску в 3 недели ■ БЕЗ ИЗМЕНЕНИЙ	Исчужается	Исчужается. Для рассмотрения Координационным комитетом по вопросам управления персоналом разработана всеобъемлющая схема для внедрения во всех звеньях Секретариата.
ФАО	Правила о персонале, касающиеся назначения супружеских пар, применяются гибко. Несколько супружеских пар работают на местах в рамках объединенного проекта экспертов, некоторые — над одним и тем же проектом. ■ БЕЗ ИЗМЕНЕНИЙ	Решение ИКАВ применяется с 1.1.1980 г.	Нет. Отдельные меры могут быть одобрены в том случае, если они видятся оправданными.	В настоящее время предоставляется лишь телефонисткам и преподавателям языков. Рассматривается вопрос о распространении этой практики на другие группы.
МАГАТЭ	В принципе запрошено присм на работу двух лиц из одной и той же семьи, за исключением работающих сотрудников, вступающих в брак. Никаких возражений против того, чтобы тот или иной член семьи работал в другой организации системы Организации Объединенных Наций в Вене. ■ БЕЗ ИЗМЕНЕНИЙ	16 оплачиваемых недель с возможным предоставлением годовичного неиспользуемого отпуска в соответствии с общепринятым в Австрии практикой и решением ИКАВ.	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, но принимаются меры по обеспечению того, чтобы ни один из них не находился в таком положении, которое могло бы повлиять на продвижение по службе другого.	Решение ИКАВ применяется с 1.1.1981 г.	Нет.	Еще не приняты окончательные меры по выделению этой практики на постоянной основе.
МОТ	Одна супружеская пара, оба члена которой являются сотрудниками категории специалистов, была переведена из Центральных учреждений в Отделение на месте. ■ БЕЗ ИЗМЕНЕНИЙ	Решение ИКАВ применяется с 1.1.1980 г.	Действует с октября 1974 г.	Введено в 1975 г. Было проведено обсуждение относительно других возможностей работы в течение неполного рабочего дня, т.е. не только 50%, но и возможно 75 и 80%. Пока, по-видимому, слишком сложно урегулировать этот вопрос.
ИМКО	То же правило, что и в ООН: возможно гибкое применение в отношении найма на работу супругов исключительно в интересах Организации. ■ БЕЗ ИЗМЕНЕНИЙ	Решение ИКАВ применяется с 1.1.1980 г.	Нет.	Нет никаких официальных положений, однако этот вопрос может быть рассмотрен в отдельных случаях.
ИСО	Правило, касающееся семейных отношений, не изменялось с 1972 г. Супруги работающих сотрудников (или другие члены семьи) назначаются, только если нет других квалифицированных кандидатов. Два члена семьи не могут быть назначены на работу в одном и том же департаменте. ■ БЕЗ ИЗМЕНЕНИЙ	Решение ИКАВ применяется с 1.1.1980 г.	Действует с 1973 г.	Введено в августе 1975 г.
ЮНЕСКО	Правила о персонале исключают возможность найма на работу супругов, за исключением случаев, когда работающие сотрудники вступают в брак, а также за исключением тех случаев, когда невозможно найти другого квалифицированного кандидата. Недавно сделано несколько исключений, в частности в этой области. Рассматривается вопрос об изменении этого правила в пользу женщин, состоящих в браке с работающими сотрудниками.	Решение ИКАВ применяется с 1.1.1980 г. В порядке эксперимента до решения ИКАВ приемлем матерям предоставляется отпуск в связи с усыновлением (4 недели).	Информация не предоставлена.	Практика работы в течение неполного рабочего дня первоначально введена в 1972 году на экспериментальной основе и в настоящее время распространена, в частности на должности категории общего обслуживания.
ВПС	Применяется то же правило, что и в ООН. ■ БЕЗ ИЗМЕНЕНИЙ	Решение ИКАВ применяется с 1.1.1980 г.	Нет.	Нет.
ВОЗ	Присм на работу в качестве нового сотрудника супруга работающего должностного лица не допускается правилами о персонале, за исключением тех случаев, когда нет другого равным образом квалифицированного кандидата. Нет намерения изменить это положение. Если два работающих сотрудника 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. ■ БЕЗ ИЗМЕНЕНИЙ	Право на отпуск по беременности и родам больше не зависит от минимального стажа работы (правило 760.1). Новое правило (1983) ограничивает увольнение сотрудников с уходом в отпуск по беременности и родам.	Применяется в Центральном учреждении, в Региональном отделении для американских государств и в Региональном отделении для Европы. ■ БЕЗ ИЗМЕНЕНИЙ	В 1980 г. от 56 женщин, работающих по срочным контрактам, получены и удовлетворены просьбы о замене контрактов, предусматривающих работу в течение неполного рабочего дня, контрактами, предусматривающими работу в течение неполного рабочего дня; в 1981 г. это число возросло до 60. Кроме того в 1980 г. 68 сотрудника работали по контрактам в течение неполного рабочего дня, а в 1981 г. — 61.
ВОИС	Супруги не назначаются, за исключением случаев, когда нет другого лица, обладающего равноценной квалификацией.	В течение 16 недель право на предпериодический отпуск в 6 недель ^х , максимальный обязательный отпуск за 3 недели до родов ^{хх} .	Действует с февраля 1979 г., наряду с системой гибкого графика работы.	Действует с ноября 1976 г.
ВМО				

^х действует с 1.1.1981 г.
^{хх} действует с 1.1.1980 г.

■ БЕЗ ИЗМЕНЕНИЙ ПО СРАВНЕНИЮ С ТАБЛИЦЕЙ ЗА 1980 г.

Таблица 4
ПРАКТИКА НАЙМА

Организация	Уделяется ли особое внимание женщинам?	Результаты, достигнутые за прошедшие два года	Описание процедур/Примечания
ООН	Да	Доля женщин, занимающих должности, подлежащие географическому распределению, увеличилась с 15,2% на 30 июня 1971 г. до 17,8% на 30 июня 1978 г., т.е. возрос за семь лет на 2%. В результате мер, принятых в соответствии с резолюцией 33/143, эта доля еще больше увеличилась и составила на 30 июня 1981 г. 21,6%, т.е. возросла меньше чем за три года на 3,8%.	-
ФАО	Да	В 1979 г. внутри организации и вне ее было набрано 20 женщин (13%) для заполнения вакансий в Централь-ных учреждениях и в региональных отделениях; в 1980 г. этот показате-ль возрос до 36 (25%) от имею-щихся вакансий. В 1981 г. для за-полнения вакансий было подобрано 27 женщин (24%).	В качестве стандартной меры Департамент по вопросам рыболовства практикует включение квалифицированных женщин в каждый список претендентов на должности в Центральных учреждениях; кроме того, он особо предусмотрел включение потен-циальных женщин-кандидатов в свой ре-естр. В целом на вакантные должности претендует очень мало кандидатов-женщин.
МАГАТЭ ■ БЕЗ ИЗМЕНЕНИЙ ■	Нет	-	В объявлениях о вакантных должностях говорится: "Важно, чтобы заявления на занятие этой должности были получены от соответствующим образом квалифици-рованных женщин и мужчин".
ИКАО	Да	В 1980 и 1981 гг. из 109 человек, назначенных на должность на уровне категории специалистов и выше, 14 человек были женщины.	-
МОТ	Да, и в особеннос-ти необходи-мости набора женщины в недо-представленных странах.	С 1 июля 1979 г. по 30 июня 1981 г. из 68 человек, назначен-ных на должности, было 24 женщи-ны (23,5%).	В 1981 г. Генеральный директор одобрил целевое задание в размере 25% в ка-честве желательной доли женщин-сотруд-ников в категории специалистов (должно быть достигнуто в 1985 г.). В январе 1981 г. эта доля составила 15,4%.
ИМКО	Нет	В 1980-1981 гг. было опубликовано только одно объявление о вакант-ной должности, и на эту должность была принята женщина.	Объявления о вакантных должностях на-правляются государствам-членам ООН и другим организациям системы ООН.
МСЭ ■ БЕЗ ИЗМЕНЕНИЙ ■	Нет	-	В соответствии с положениями МСЭ набор ограничивается кандидатами, назначаемыми правительствами. Предпринимавшиеся по-пытки снять это ограничение пока не увенчались успехом. Правительства пред-ставляют весьма мало кандидатов женщин.
ЮНЕСКО ■ БЕЗ ИЗМЕНЕНИЙ ■	Да	-	В 1977-1978 гг. был принят ряд мер по увеличению числа женщин, назначаемых на должность, например, напоминание госу-дарствам-членам о стремлении Генерально-го директора к тому, чтобы представлялись кандидатуры женщины, подбор кандидатов в учреждениях или ассоциациях, отдание предпочтения назначению женщин в том случае, если во всех других отношениях кандидаты обладают равноценной квали-фикацией и т.д.
ВПС ■ БЕЗ ИЗМЕНЕНИЙ ■	Нет	-	Не проводится никакого различия по при-знаку пола. Поскольку набор строго ограни-чивается кандидатами, назначаемыми нацио-нальными почтовыми управлениями, возмож-ности увеличения доли женщин в составе персонала ограничено.
ВОЗ	Да ■ БЕЗ ИЗМЕНЕНИЙ ■	Несмотря на сокращение общей чис-ленности сотрудников доля женщин неуклонно увеличивается. ■ БЕЗ ИЗМЕНЕНИЙ ■	Достижение задания в размере 20% отложено до конца 1982 года.
ВОИС	Да	На протяжении 1980 и 1981 гг. 20% сотрудников, принятых на должности категории специалис-тов и выше, приходится на женщин.	Если все прочие факторы имеют одинаковое значение, то особое внимание уделяется женщинам, имеющим необходимый техниче-ский опыт. В объявлениях о вакантных должностях ясно указывается, что нет какой-либо дискриминации по признаку пола, и Совет по назначениям соблюдает этот принцип.
ВМО			

ТАБЛИЦА 5
СПЕЦИАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ, ОХВАЧЕННЫЕ РЕЗОЛЮЦИЕЙ 35/210

Организация	Меры по борьбе с дискриминацией и притеснениями	Меры по ускорению осуществления директивных указаний, включая назначение координатора	Другие меры по искоренению предрассудков и других факторов, неблагоприятно сказывающихся на положении женщин
ООН	Политика равноправия мужчин и женщин в секретариате (ST/SGB/154, 8 марта 1977 г.). Руководящие принципы, касающиеся обеспечения равноправия (ST/IC/79/17, 8 марта 1979 г.). Группа по расследованию заявлений о дискриминационном обращении (ST/AI/246 - 1977).	Внимание руководителей департаментов и отделов обращается на необходимость увеличения численности женщин и обеспечения им равных возможностей при назначениях. Для женщин резервируется определенное число должностей. Органам по назначениям и повышению в должности дано указание уделять особое внимание женщинам.	-
ФАО	Информация не представлена.	Информация не представлена.	Информация не представлена.
МАГАТЭ	Информация не представлена.	Информация не представлена.	Информация не представлена.
ИКАО	Информация не представлена.	Информация не представлена.	Информация не представлена.
МОТ	Циркуляр № 6 - Кадровые вопросы - 201 (23 февраля 1981 г.) относительно "равных возможностей и равноправия сотрудников из числа мужчин и женщин"; учреждение Подкомитета по обеспечению равных возможностей при Административном комитете.	Циркуляр № 6 - Кадровые вопросы - 212 (20 июля 1981 г.); назначение женщин в качестве помощника и специального советника Генерального директора, отвечающего за ликвидацию дискриминации и обеспечение равных возможностей и равного обращения при приеме на работу, особенно в отношении мигрантов и работающих женщин.	Информация не представлена.
ИМКО	Информация не представлена.	Информация не представлена.	Информация не представлена.
МСЭ	Каких-либо сведений о дискриминации в отношении женщин по признаку пола или о случаях притеснений по признаку пола не имеется.	В ближайшем будущем нет реальной возможности предусмотреть какие-либо конкретные меры по ускорению проведения в жизнь директивных указаний, касающихся назначения на работу, повышения в должности и приема женщин в секретариате, или иные меры по устранению предрассудков в отношении женщин.	См. предыдущий пункт.
ЮНЕСКО	Назначение посредника, информирующего непосредственно Генерального директора о случаях дискриминации или притеснений по признаку пола.	Различные меры по обеспечению сотрудничества государств-членов (циркулярные письма, визиты, просьбы о принятии особых мер в отношении определенных вакансий и т.д.). Объявления в прессе. Направление объявлений о вакансиях определенным органам. Использование ресурсов в рамках реестра. Назначение координатора не предусматривается.	Информация не представлена.
ВПС	Информация не представлена.	Информация не представлена.	Информация не представлена.
ВОЗ	Циркуляр № 81/64 от 8 июля 1981 г., относительно "равноправия женщин и мужчин в Центральном учреждениях".	Всем управляющим программами даны новые указания уделять особое внимание заявлениям женщин, претендующих на вакантные должности. Изучение условий работы, которые могут препятствовать подаче заявлений женщинами. Назначение старшего сотрудника, который должен выступать в качестве координатора по вопросам, касающимся женщин.	Для того чтобы стимулировать подачу заявлений кандидатами-женщинами, в объявлениях о вакантных должностях говорится: "Эта вакантная должность открыта для претендентов <u>любого пола</u> ". Поощряются заявления от женщин". То же самое подчеркивается в объявлениях, публикуемых в средствах информации.
ВОИС	Обязательно предусматриваются во всех административных процессах. Функции специалиста по социальному обеспечению предусматривают предоставление в случае необходимости консультативных и справочных услуг.	Самые правильные меры по ликвидации предрассудков заключаются в наборе персонала - особенно сотрудников, на которых возложены руководящие функции, - не имеющего личных предрассудков и мыслящего в международном масштабе.	
ВМО			

о дискриминационном обращении в Секретариате ООН^{9/}. В 1979 г. были опубликованы руководящие принципы, направленные на обеспечение равноправия мужчин и женщин в Секретариате ^{10/}. Эти руководящие принципы включают заявления о недопустимости притеснений по признаку пола в отношении лиц любого пола. В руководящих принципах недвусмысленно говорится об использовании языка, свободного от предрассудков и предвзятости. В 1981 г. МОТ выпустила циркуляр о равенстве возможностей и равноправии сотрудников из числа мужчин и женщин. Для изучения этого вопроса она учредила также Подкомитет при Административном комитете. В 1981 г. ВОЗ выпустила циркуляр о равноправии мужчин и женщин в Центральных учреждениях (см. приложение V). В ЮНЕСКО был назначен посредник, который должен сообщать непосредственно Генеральному директору о случаях дискриминации или притеснении по признаку пола. Организациям, которые не выпустили циркуляра или руководящих принципов относительно равноправия мужчин и женщин, следует рассмотреть вопрос о том, чтобы сделать это по примеру Организации Объединенных Наций, ВОЗ или МОТ.

Д. Меры по ускорению осуществления директивных указаний

29. В резолюции 35/210 была обращена просьба к Генеральному секретарю и исполнительным главам других организаций системы Организации Объединенных Наций изучить дополнительные меры, которые будут способствовать "осуществлению основных директивных указаний, касающихся назначения женщин на службу, продвижения по службе и назначения на должности в секретариатах, включая возможность назначения старшего должностного лица для координации этих функций". Организация Объединенных Наций пока еще не назначила старшего должностного лица для координации этих функций, однако внимание руководителей департаментов и отделов было обращено на необходимость увеличения числа женщин и обеспечения им равных возможностей при назначении на службу. Органам по назначению и продвижению по службе было дано указание уделять особое внимание женщинам.

30. В настоящее время в Организации Объединенных Наций имеется женщина, занимающая должность помощника Генерального секретаря по кадрам. МОТ назначила женщину помощником Генерального директора и специальным советником Генерального директора, отвечающим за всю оперативную программу, направленную, в частности, на ликвидацию дискриминации и создание равных возможностей при приеме на работу женщин в мировом масштабе. ВОЗ назначила старшего сотрудника, который должен выступать в качестве координатора по вопросам, касающимся женщин. С 1975 г. Организация Объединенных Наций располагает Постоянным комитетом по положению женщин. В ЮНИДО в 1981 г. был учрежден Постоянный комитет по вопросу женщин для внесения конкретных предложений в отношении набора и продвижения женщин по службе. В докладе ОИГ 77/7 содержится рекомендация, согласно которой каждая организация должна назначить лицо или группу лиц, которые будут нести ответственность за проблемы и интересы женщин в этой организации. Это лицо должно служить центром сосредоточения усилий для обзора политики и мер по набору, повышению и продвижению по службе, обучению, борьбе с дискриминацией и т.д. В рекомендации ясно говорится, что соответствующий сотрудник необязательно должен посвятить этой задаче все свое рабочее время, однако предпочтительно, чтобы он был подотчетен исполнительному руководителю. Как можно видеть из таблицы V, в этом направлении приняты определенные меры, однако не в такой степени, как это было бы желательно. Инспектор призывает организации вновь изучить возможность назначения лица или группы лиц в соответствии с рекомендацией, содержащейся в докладе JIU/77/7 и в резолюции 35/210.

Е. Другие принятые меры

31. Государства-члены должны путем позитивных мер выполнять свою роль, связанную с увеличением числа женщин в категории специалистов. В ВОЗ отклик государств-членов на просьбу Всемирной ассамблеи здравоохранения об оказании помощи Генеральному директору в его усилиях по увеличению числа женщин оказался неутешительным. ЮНЕСКО отметила, что число кандидатур женщин, представленных государствами-членами, пока еще меньше числа кандидатур мужчин, "особенно в случае

^{9/} ST/AI/246, 28 июля 1977 года.

^{10/} ST/IC/79/17, 8 марта 1979 года.

кандидатов из непредставленных или недопредставленных стран^{11/}. ЮНИДО отметила, что крайне неудовлетворительно обстоит дело с выдвижением приемлемых кандидатур женщин государствами-членами, хотя имеются некоторые признаки улучшения положения. Заявления от женщин поступают главным образом из перепредставленных развитых или развивающихся стран. Государствам-членам следует сделать все возможное для того, чтобы стимулировать выдвижение большего числа кандидатур женщин.

32. Кадровые службы нередко при помощи технических служб выполняют функцию подбора и назначения на профессиональные должности женщин, имеющих необходимую квалификацию. Они должны сделать все возможное для обеспечения справедливого подхода к женщинам-кандидатам.

33. В документе JIU/REP/77, рекомендовалось также создать в Центральном учреждении ООН центр по уходу за детьми в дневное время. На тридцать шестой сессии Генеральная Ассамблея второй раз отклонила предложение, внесенное с этой целью Генеральным секретарем (резолюция 36/235 - XVI - 18 декабря 1981 г.). Она одобрила рекомендацию ККАБВ, согласно которой "следует изучить другие возможности для удовлетворения наиболее неотложных потребностей работающих родителей" (A/36/7/Add.19). В своем обращении к персоналу Центральных учреждений в январе 1982 г. Генеральный секретарь выразил сожаление в связи с этим решением Генеральной Ассамблеи и сказал, что изучаются альтернативные пути создания такого центра. Инспектор считает, что центр по уходу за детьми в дневное время или приемлемые альтернативные меры облегчат набор и закрепление женщин. Поэтому хотелось бы надеяться, что в ближайшем будущем удастся принять соответствующие меры, подобно тем, которые были намечены ККАБВ. В любом случае родители должны покрывать справедливую долю расходов в зависимости от их заработной платы. Другие организации, не располагающие учреждениями по уходу за детьми в дневное время, в которых была признана такая необходимость, должны изучить возможность создания таких учреждений или использования одной из альтернатив, предложенных ККАБВ.

V. РЕКОМЕНДАЦИИ

34. Рекомендации, содержащиеся в докладе ОИГ 80/4, по-прежнему сохраняют свою актуальность, и организациям следует продолжать их изучение и определить возможности дальнейшего их проведения в жизнь. В данном докладе не будут повторяться все эти рекомендации, а будут подчеркнуты лишь некоторые из них:

а) руководителям и директивным органам следует по-прежнему внимательно следить за проблемой представленности женщин в категории специалистов и выше в составе персонала организации, в частности, на более высоких уровнях. Руководители должны на деле показывать недвусмысленную заинтересованность в этом вопросе, в том числе персоналу организации. Время от времени они должны проводить обзор уже принятых, а также новых мер, которые могут быть приняты в целях достижения справедливого соотношения между мужчинами и женщинами в секретариатах;

б) организациям следует настаивать на том, чтобы государства-члены взяли на себя свою долю ответственности за достижение цели, заключающейся в обеспечении более справедливой представленности женщин среди сотрудников категории специалистов в организациях благодаря выдвижению большего числа женщин-кандидатов. Отделом кадров различных организаций следует тесно сотрудничать с представителями правительств в налаживании контактов с организациями на местах, в которых имеются сведения о квалифицированных специалистах из числа женщин;

с) организациям следует вновь рассмотреть установленные ими целевые задания и определить новые, более конкретные цели в отношении увеличения доли женщин в категории специалистов. Организациям, не установившим такие цели, следует вновь рассмотреть вопрос об этом, если это возможно, с учетом их размера и технических потребностей;

д) организациям следует рассмотреть процедуры и практику продвижения по службе, а также подготовку женщин категории специалистов, с тем чтобы обеспечить им равные возможности для перехода на более высокий профессиональный уровень;

е) отделам кадров следует прилагать решительные усилия к тому, чтобы включать по крайней мере одну кандидатуру женщины, обладающей необходимой квалификацией, в каждый список лиц, предлагаемых для назначения на должности категории специалистов. Если кандидатура женщины была рекомендована отделом кадров и отклонена руководителем, то отделу кадров должно представляться подробное объяснение причин отказа для рассмотрения им этого вопроса и определения обоснованности такого отказа;

ф) АКК следует продолжать проводить регулярный контроль за положением женщин в категории специалистов и выше и регулярно представлять доклады, содержащие конкретные коррективные меры, учитывающие достигнутые результаты и направленные на дальнейшее осуществление рекомендаций, содержащихся в документе JIU/REF/80/4.

35. Инспектор рекомендует как можно скорее осуществить все положения, содержащиеся в разделе V резолюции 35/210.

Часть V резолюции 35/210 Генеральной Ассамблеи

принимая к сведению резолюцию 24, принятую Всемирной конференцией в рамках Десятилетия женщины Организации Объединенных Наций и доклад Объединенной инспекционной группы о положении женщин категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций,

выражая серьезное беспокойство в связи с отсутствием прогресса в увеличении удельного веса женщин в Секретариате,

1. просит Генерального секретаря по-прежнему принимать необходимые меры в целях осуществления в полном объеме положений раздела III резолюции 33/143 Генеральной Ассамблеи;

2. призывает государства-члены продолжать свои усилия по оказанию помощи Организации Объединенных Наций и специализированным учреждениям в увеличении удельного веса женщин в категории специалистов и выше, в частности, путем выдвижения большего числа кандидатов-женщин;

3. призывает Генерального секретаря и исполнительных глав других организаций системы Организации Объединенных Наций положить конец всем формам дискриминации по признаку пола в том, что касается найма, условий службы, назначений, профессиональной подготовки и продвижения по службе;

4. просит Генерального секретаря и исполнительных глав других организаций системы Организации Объединенных Наций, во исполнение этих целей:

а) увеличить удельный вес женщин, особенно на старших должностях, в соответствии с принципом справедливого географического распределения, в советах по вопросам персонала, консультативных и административных советах для достижения показателя, установленного в резолюции 33/143 Генеральной Ассамблеи и в резолюции 24 Всемирной конференции в рамках Десятилетия женщины Организации Объединенных Наций;

b) внести поправки в правила о персонале, которые ограничивают наем супругов в той же организации или месте службы, и как можно скорее расширить практику работы на неполной ставке и нефиксированных часов работы;

c) обеспечить, чтобы сотрудники, работающие в организациях системы Организации Объединенных Наций, не подвергались преследованиям с непристойными намерениями на рабочем месте или в связи с местом работы;

d) обеспечить далее, чтобы женщины, работающие в организациях системы Организации Объединенных Наций, не подвергались дискриминации по признаку пола;

e) активизировать усилия с целью устранить предрассудки и другие факторы, которые препятствуют признанию способностей женщин и улучшению их положения в организациях системы Организации Объединенных Наций;

5. просит Генерального секретаря и исполнительных глав других организаций системы Организации Объединенных Наций изучить дополнительные меры, которые будут способствовать осуществлению основных директивных указаний, касающихся назначения женщин на службу, продвижения по службе и назначения на должности в секретариатах, включая возможность назначения старшего должностного лица для координации этих функций;

6. просит Объединенную инспекционную группу по-прежнему следить за ходом событий и представить доклад Генеральной Ассамблее не позднее чем на ее тридцать седьмой сессии;

7. просит Генерального секретаря как Председателя Административного комитета по координации представить Генеральной Ассамблее на ее тридцать шестой сессии доклад о прогрессе, достигнутом в организациях системы Организации Объединенных Наций в области найма, условий занятости, профессионального роста и продвижения по службе женщин в категории специалистов и выше.

ОРГАНИЗАЦИИ		1980											
		С-1	С-2	С-3	С-4	С-5	Д-1	Д-2	ПГД/ПГС и выше	Всего	(%)	Изменение доли в % по отношению к 1979 г.	Изменение доли в % по отношению к 1976 г.
ООН	Всего	52	528	1 104	1 029	598	246	81	50	3 688	100,0	-0,1	+7,5
	Мужчины	30	321	756	842	531	233	77	47	2 837	77,0	-1,2	+4,0
	Женщины	22	207	348	187	62	13	4	3	846	23,0	+4,1	+21,2
ФАО	Всего	52	177	251	483	366	159	36	17	1 541	100,0	0	+13,1
	Мужчины	30	105	191	435	354	154	36	17	1 322	85,8	-0,4	+11,1
	Женщины	22	72	60	48	12	5	-	-	219	14,2	+2,3	+26,6
МАГАТЭ	Всего	14	58	151	187	126	17	5	8	566	100,0	+8,4	+31,6
	Мужчины	8	35	130	176	125	17	5	8	504	89,0	+8,4	+33,0
	Женщины	6	23	21	11	1	0	0	0	62	11,0	+8,8	+21,6
ИКАО	Всего	-	28	83	123	47	16	3	1	301	100,0	+4,5	+11,9
	Мужчины	-	16	61	118	47	16	3	1	262	87,0	+4,8	+9,2
	Женщины	-	12	22	5	-	-	-	-	39	13,0	+2,6	+34,5
МОТ	Всего	1	36	195	221	160	57	19	11	700	100,0	+2,8	-13,4
	Мужчины	0	26	136	196	152	56	18	11	595	85,0	+2,0	-12,8
	Женщины	1	10	59	25	8	1	1	0	105	15,0	+7,1	-16,7
ИМКО	Всего	-	8	18	17	25	4	6	1	79	100,0	0	+11,3
	Мужчины	-	5	8	16	25	4	6	1	65	82,3	0	+22,6
	Женщины	-	3	10	1	-	-	-	-	14	17,7	0	-22,2
МСЭ	Всего	-	20	46	90	37	14	-	9	216	100,0	+4,3	+9,1
	Мужчины	-	14	34	84	36	14	-	9	191	88,4	+4,4	+9,1
	Женщины	-	6	12	6	1	-	-	-	25	11,6	+4,2	+8,7
ЮНЕСКО	Всего	24	134	213	326	299	63	20	12	1092	100,0	-2,9	+2,6
	Мужчины	14	61	135	271	274	59	20	12	847	77,6	+4,4	+2,8
	Женщины	10	73	78	55	25	4	0	0	245	22,4	+2,5	+2,1
ВПС	Всего	-	8	21	19	5	6	3	2	64	100,0	+3,2	+3,2
	Мужчины	-	5	16	17	5	6	3	2	54	84,4	+1,9	+1,8
	Женщины	-	3	5	2	-	-	-	-	10	15,6	+11,1	+42,9
ВОЗ	Всего	9	71	153	163	280	86 ^{1/}	30	13	306	100,0	+1,1	-11,4
	Мужчины	5	33	91	142	261	84	29	13	659	81,8	+1,8	-11,9
	Женщины	4	38	62	21	19	2	1	0	147	18,2	+2,0	-9,3
ВОИС [*] /	Всего	-	9	18	21	21	9	1	4	83	100,0	+18,5	
	Мужчины	-	6	14	17	20	9	1	3	70	84,3	+12,9	
	Женщины	-	3	4	4	1	-	-	1	13	15,7	+62,5	
ВМО ^{**} /	Всего	3	20	34	27	24	8	-	2	118	100,0		+4,4
	Мужчины	2	14	29	25	24	8	-	2	104	88,1		+4,0
	Женщины	1	6	5	2	-	-	-	-	14	11,9		+7,7

^{1/} С-6/Д-1.

^{*}/ 1 декабря 1980 года.

^{**}/ Данные 1979 года.

Организации	1981												
	С-1	С-2	С-3	С-4	С-5	Д-1	Д-2	ПГД/ ПГС и выше	Всего	(%)	Изменение доли в % по отношению к 1980 г.	Изменение доли в % по отношению к 1976 г.	
ООН*	Всего	52	563	1 095	1 088	646	249	85	47	3 820	100,0	+3,7	+11,5
	Мужчины	23	325	747	860	570	235	82	44	2 886	75,6	+1,8	+5,8
	Женщины	29	238	348	223	76	14	3	3	934	24,4	+10,3	+33,7
ФАО*	Всего	40	177	253	482	364	160	33	15	1 524	100,0	-1,1	+11,8
	Мужчины	20	105	187	435	351	155	33	15	1 301	85,4	-1,6	+9,3
	Женщины	20	72	66	47	13	5	-	-	223	14,6	+1,8	+28,9
МАГАТЭ	Всего	17	63	154	194	128	21	8	8	593	100,0	+4,8	+37,9
	Мужчины	10	40	131	182	126	21	8	8	526	88,7	+4,4	+38,8
	Женщины	7	23	23	12	2	-	-	-	67	11,3	+8,1	+31,4
ИКАО	Всего	-	29	86	121	44	15	4	1	300	100,0	-0,3	+11,5
	Мужчины	-	17	64	114	44	15	4	1	259	86,3	-1,1	+7,9
	Женщины	-	12	22	7	-	-	-	-	41	13,7	+5,1	+41,3
МОТ	Всего	2	41	200	224	178	57	23	11	736	100,0	+5,1	-8,9
	Мужчины	1	28	139	196	168	57	22	10	621	84,4	+4,3	-8,9
	Женщины	1	13	61	28	10	0	1	1	115	15,6	+9,5	-8,7
ИМКО	Всего	1	6	17	16	28	4	6	1	79	100,0	0	+11,3
	Мужчины	-	4	8	14	28	4	6	1	65	82,3	0	+22,6
	Женщины	1	2	9	2	-	-	-	-	14	17,7	0	-22,2
МСЭ	Всего	-	20	43	101	36	18	-	9	227	100,0	+5,0	+14,6
	Мужчины	-	15	31	95	35	18	-	9	205	89,4	+6,3	+16,0
	Женщины	-	5	12	6	1	-	-	-	24	10,6	-4,0	+4,3
ЮНЕСКО	Всего	25	120	219	315	315	59	14	13	1 080	100,0	-1,1	+1,5
	Мужчины	16	61	130	262	289	54	3	13	838	77,6	-1,1	+1,7
	Женщины	9	59	89	53	26	5	1	-	242	22,4	-1,2	+0,8
ВПС	Всего	-	7	25	16	6	5	3	2	64	100,0	-	+3,2
	Мужчины	-	4	21	14	6	5	3	2	55	85,9	+1,8	0
	Женщины	-	3	4	2	-	-	-	-	9	14,1	-10,0	+28,6
ВОЗ	Всего	7	69	152	160	308	91 ^{1/}	30	14	831	100,0	+3,1	-8,7
	Мужчины	3	34	87	134	285	89	29	14	675	81,2	+2,4	-9,8
	Женщины	4	35	65	26	23	2	1	-	156	18,8	+6,1	-3,7
ВОИС**	Всего	-	9	21	25	22	8	1	3	89	100,0	+7,2	
	Мужчины	-	6	16	21	21	8	1	3	76	85,4	+8,6	
	Женщины	-	3	5	4	1	-	-	-	13	14,6	0	
ВМО***	Всего	3	20	34	27	24	8	-	2	118	100,0		+4,4
	Мужчины	2	14	29	25	24	8	-	2	104	88,1		+4,0
	Женщины	1	6	5	2	-	-	-	-	14	11,9		+7,7

1/ С-6/Д-1.

* Конец ноября 1981 года.

** 1 декабря 1981 года.

*** Данные 1979 года.

ВСЕМИРНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

ИНФОРМАЦИОННЫЙ
ЦИРКУЛЯР № 64

Распространение С

РАВНОЕ ОТНОШЕНИЕ К МУЖЧИНАМ И ЖЕНЩИНАМ
В ЦЕНТРАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Настоящий документ дополняет документ IC/78/42 от 17 мая 1978 г., озаглавленный "Равенство мужчин и женщин в секретариате", в котором говорится:

"В рамках секретариата не может быть места для дискриминации по признаку пола. Дифференцированное отношение, основанное на признаках пола, было исключено из положений и правил о персонале ВОЗ. Однако сами по себе такие изменения уставных положений не достаточны для создания условий подлинного равенства в секретариате. Они должны сопровождаться изменением подходов и позиций со стороны персонала, а также изменениями административной политики и практики".

Сотрудники признают жизненно важную необходимость уважения прав и чувств членов других национальных и этнических групп. Равным образом, они отдают себе отчет в необходимости избегать использование выражений, содержащих намеки на расовые или религиозные стереотипы, и не строить свое поведение, руководствуясь взглядами, предполагающими дискриминацию по расовым или религиозным признакам. Столь же оскорбительными для человеческого достоинства является поведение или высказывания, основанные на стереотипах пола, т.е. на основе "сексизма" — предвзятого отношения к тому или иному полу ^{1/}. Как само собой разумеющееся, должна быть признана необходимость соблюдения принципов взаимной вежливости между всеми людьми.

Эти руководящие принципы для персонала публикуются в надежде, что они будут способствовать налаживанию гармоничных и продуктивных трудовых отношений.

1. При рассмотрении кандидатур для приема на работу, назначения или повышения по службе они должны оцениваться на основе их компетентности и гражданства, а также на основе различных индивидуальных качеств (например, силы характера, интеллектуальных способностей, решительности, организационных способностей, гибкости и справедливости). Все эти качества встречаются как у мужчин, так и у женщин и не являются специфической особенностью какого-то одного пола.

2. В ВОЗ отсутствует практика назначений, согласно которой мужчины или женщины могут отстраняться исключительно по соображениям пола. Однако еще более порочней, чем простое отклонение по признаку пола, является практика косвенного отклонения кандидатур на основе стереотипных взглядов. Обычно они приобретают форму рассуждений о личных качествах, подверженности семейным проблемам (которые могут мешать сверхурочной работе и служебным командировкам), невозможности поездок в районы, характеризующиеся трудными условиями и т.д.

3. Руководители не могут требовать от сотрудников, как от женщин, так и от мужчин, выполнения поручений или заданий в их интересах или в интересах их семей, не связанных с официальной работой, или требовать выполнения личных заданий. Если описание должности включает такие задачи, то на это должно быть обращено внимание Директора, помощника Генерального секретаря или руководителя отдела кадров.

^{1/} Предвзятое отношение к тому или иному полу предполагает произвольное определение ролей, не связанных с биосоциальными или физиологическими функциями, и предвзятое мнение относительно особенностей поведения лиц того или другого пола.

4. Сотрудники должны сознавать, что время, интеллект и инициативу их коллег следует принимать во внимание, и что они также могут быть загружены работой. Например, секретари и сотрудники канцелярий могут счесть нетактичными те или иные служебные отношения, например, если их вынуждают стоять, держат в ожидании во время длительных телефонных разговоров или дают для печатания неразборчивые тексты. Хотя ответы на телефонные звонки являются основной обязанностью секретарей, другие сотрудники также должны заниматься этим, особенно за пределами основного времени.

5. Притеснения по признаку пола по отношению к лицам любого пола являются недопустимыми. Столь же недопустимы замечания и намеки, касающиеся пола.

6. Важное значение имеет лишенный предрассудков язык, поскольку язык отражает взгляды и социальные привычки говорящего. Следует внимательно относиться к вопросу о формах обращения к людям. Например:

а) не следует именовать сотрудников так, как если бы все они были мужчинами. Не следует использовать местоимения "он" или "его" в том случае, когда имеются в виду сотрудники обоих полов. По возможности следует использовать общие термины всякий раз, когда имеются в виду лица обоих полов;

б) поскольку в настоящее время в английском языке официально принято обращение "Ms", следует уважать желание сотрудника, который может выбрать именно эту форму обращения;

с) хотя в некоторых странах использование имени вместо фамилии вошло в обычай, не несет в себе уничижительного оттенка и не предполагает неуместной фамильярности, эта практика ни в коей мере не является повсеместной. Учитывая, что в ВОЗ сосуществует множество культур, сотруднику не следует обращаться по имени к коллеге независимо от занимаемого им поста, если она или он не выскажет желания пользоваться аналогичным обращением или если сами коллеги не выразят желания обращаться друг к другу по имени;

д) хотя слово "девушка" часто используется для того, чтобы назвать молодую женщину, не имея в виду поставить под сомнение ее семейное положение, неуместно, а возможно и оскорбительно использовать его применительно к коллегам, независимо от занимаемой ими должности.

Для обеспечения соблюдения этих руководящих принципов необходимо сотрудничество всего персонала. В случае возникновения каких-либо проблем просьба обращаться к Директору, помощнику Генерального секретаря или г-же Б.Харли, Управление кадров.