

Совет управляющих Генеральная конференция

GOV/2007/47-GC(51)/17

Date: 23 August 2007

General Distribution

Russian

Original: English

Только для официального пользования

Пункт 8 с) ii) предварительной повестки дня Совета

(GOV/2007/38)

Пункт 23 b) предварительной повестки дня Конференции

(GC(51)/1)

Персонал

Женщины в Секретариате

Доклад Генерального директора

Резюме

- В резолюции GC(49)/RES/16 В ("Женщины в Секретариате"), принятой Генеральной конференцией 30 сентября 2005 года, Генеральному директору предлагается раз в два года представлять доклад о ходе работы по повышению представленности женщин в Секретариате на должностях категории специалистов и выше.
- В настоящем докладе представлен прогресс, достигнутый на пути к реализации этой цели в период с 1 июля 2005 года по 30 июня 2007 года.

Рекомендуемое решение

- Рекомендуется, чтобы Совет управляющих принял к сведению настоящий доклад, одобрил призыв Генерального директора ко всем государствам-членам, которые еще не сделали этого, назначить пункты связи для набора персонала из числа женщин и представить настоящий доклад на рассмотрение Генеральной конференции.

Персонал

Женщины в Секретариате

Доклад Генерального директора

А. Общие сведения

1. В резолюции GC(49)/RES/16 В, принятой Генеральной конференцией 30 сентября 2005 года, Генеральному директору было предложено докладывать о равной представленности обоих полов во всех подразделениях Секретариата в качестве конечной цели, и предложила Генеральному директору стремиться к достижению цели обеспечения равной представленности женщин во всех профессиональных группах и категориях должностей в Агентстве, в том числе на старших и руководящих должностях.

2. Обеспечение гендерного баланса по-прежнему остается проблемой для всей системы ООН: согласно самому последнему докладу Генерального секретаря¹, представленность женщин на должностях категории специалистов и выше как в Секретариате ООН, так и в системе Организации Объединенных Наций в период с 2004 по 2006 год оставалась почти статичной на уровне около 37%. Хотя Агентство все еще находится среди организаций системы ООН с самой низкой представленностью женщин на должностях категории специалистов, число женщин на должностях категории специалистов и выше с июля 2005 возросло на 2,4 %, что является обнадеживающей тенденцией.

3. В частном секторе и научных кругах участие женщин в определенных отраслях естественных наук, сфере технических наук и технологий также находится на низком уровне. Статистика по-прежнему показывает, что общее число выпускников университетов – особенно женщин – в связанных с ядерной деятельностью областях остается низким и, следовательно, кадровые ресурсы из числа женщин в ядерной сфере являются и останутся ограниченными. Следовательно, одной из основных задач Секретариата в достижении цели равной представленности обоих полов является преодоление отсутствия роста числа выбравших научную карьеру женщин, в частности в ядерной отрасли.

¹ “Улучшение положения женщин в системе Организации Объединенных Наций”, Доклад Генерального секретаря, A/61/318, 7 сентября 2006 года.

В. Инициативы Секретариата по увеличению представленности женщин

4. В соответствии с рекомендацией Генеральной конференции, содержащейся в резолюции GC(49)/RES/16 В, была разработана и 10 мая 2007 года одобрена всеобъемлющая гендерная политика. Эта политика охватывает гендерное равенство в отношении укомплектования персоналом, а также учет гендерной проблематики в программах и операциях Секретариата. Секретариат в настоящее время занимается разработкой инструкций и руководящих принципов осуществления и интеграции этой политики.

5. Координатор по гендерным проблемам Агентства продолжает работу, направленную на достижение целей установления гендерного равенства, определенных в рамках гендерной политики. В конце 2006 года были назначены координаторы по гендерным проблемам в департаментах с целью поддержки этой работы и оказания помощи заместителям Генерального директора в их усилиях, направленных на достижение гендерного равенства. Кроме того, Подкомитет по гендерным проблемам Объединенного консультативного комитета продолжает принимать участие в усилиях по повышению представленности сотрудников-женщин. Все эти различные функции выполняются сотрудниками в дополнение к их обычным рабочим заданиям.

В.1. Меры по набору персонала

6. Секретариат продолжает работу с представителями государств-членов по поиску новых путей широкого информирования о работе Агентства и содействия подаче заявлений высококвалифицированными кандидатами-женщинами на должности сотрудников категории специалистов.

7. Особое внимание уделяется представительству Агентства на конференциях и совещаниях, где можно установить контакт с занимающимися научной деятельностью женщинами. Внимание также уделяется продвижению программ младших сотрудников категории специалистов (МСС), интернатуры и стажировок, цель которых заключается в предоставлении молодым специалистам-женщинам практического рабочего опыта.

8. По приглашению государств-членов², с 2005 года были проведены четыре миссии по набору персонала, предоставившие дополнительные возможности провести информационно-просветительскую работу с высококвалифицированными кандидатами-женщинами. Еще две миссии по набору персонала запланировано провести в четвертом квартале 2007 года.

9. Секретариат также продолжает поддерживать связи с Межучережденческой сетью по положению женщин и равенству полов (МСПЖРП) Организации Объединенных Наций, Канцелярией Специального советника Генерального секретаря по гендерным вопросам и улучшению положения женщин (КССГВ) и другими организациями, которые также работают в направлении равной представленности обоих полов.

10. По-прежнему особое внимание уделяется оценке кандидатов-женщин как в процессе предварительного рассмотрения заявлений, так и в процессе отбора на вакантные должности. В случаях сравнимой квалификации, необходимой для замещения должности, особое внимание уделяется кандидатам-женщинам.

² Секретариат не имеет установленного бюджета на проведение миссий по набору персонала и поэтому эти расходы покрываются обращающимися с подобными запросами государствами-членами.

В.2. Участие государств-членов

11. В марте 2005 года Секретариат предложил всем государствам-членам назначить пункты связи для активной поддержки его усилий в наборе женщин. К 30 июня 2007 года 47 государств-членов присоединились к этой инициативе. Секретариат регулярно проводит встречи с пунктами связи для предоставления им информации о последних событиях и статистических данных, а также обсуждения способов, как добиваться того, чтобы высококвалифицированные женщины из правительственных и неправительственных организаций подавали заявления на вакантные должности в Агентстве. Пункты связи также предоставляют информацию национальным институтам, учреждениям, университетам, а также профессиональным и женским организациям и непосредственно распространяют среди них объявления о вакансиях в Агентстве и содействуют контактам с ними. При их поддержке Секретариат создал сеть из почти 500 учреждений, в которые объявления о вакансиях ежемесячно направляются по электронной почте. Пункты связи также организуют миссии по набору персонала, вносят свой вклад в широкое распространение информации об Агентстве как потенциальном работодателе путем помещения информации в специализированных журналах и на веб-сайтах, а также содействуют продвижению программ младших сотрудников категории специалистов, интернатуры и стажировок для молодых специалистов-женщин в своих странах. Агентство является единственной организацией в общей системе ООН, которая инициировала и осуществляет такие меры.

В.3. Сбалансированность работы и образа жизни

12. Секретариат постоянно рассматривает, обновляет и укрепляет свою политику в отношении сбалансированности работы и образа жизни. В большинстве других организаций общей системы ООН уже давно осуществляется политика, направленная на улучшение условий работы и жизни (например, гибкий рабочий график, неполный рабочий день и работа на дому). Секретариат регулярно организует совещания для информирования сотрудников об этих программах, и сотрудники во все большей степени получают пользу от этих программ.

13. В начале 2006 года Секретариат ввел отпуск для отца, предусматривающий оплачиваемый четырехнедельный отпуск по уходу за ребенком, в соответствии с усилиями Организации Объединенных Наций, направленными на улучшение условий работы и жизни сотрудников в рамках общей системы ООН.

В.4. Меры отчетности

14. Руководители департаментов ежегодно представляют отчеты о принятых мерах и проведенной деятельности в поддержку увеличения числа женщин-сотрудников категории специалистов. Все подразделения Секретариата не только продолжают уделять особое внимание назначению женщин, попавших в окончательный список кандидатов во время процесса набора персонала, но также стремятся предоставить молодым специалистам-женщинам возможность приобрести опыт работы в сфере ядерных технологий и применений. Особое внимание уделяется участию женщин в конференциях, семинарах-практикумах и научно-исследовательских проектах, а также их работе в составе комитетов и в качестве консультантов.

15. В 2006 году были проведены учебные курсы по учету гендерных различий и по навыкам общения.

С. Представленность женщин в Секретариате

16. В приложении содержатся рисунки и диаграммы, иллюстрирующие кратко изложенные ниже результаты.

С.1. Нынешнее состояние

17. По состоянию на 30 июня 2007 года общее число сотрудников-женщин в Секретариате составляло 960 человек, что представляет собой 41,9% всего кадрового состава.

- В категории общих служб (которая включает целый ряд различных должностей, например, технические специалисты по ИТ и лабораторные техники, помощники бухгалтеров и делопроизводители по материально-техническому снабжению) процентная доля женщин фактически не изменилась (60,5% сотрудников по сравнению с 60,6% в 2005 году).
- Доля женщин среди штатных сотрудников³ категории специалистов и выше увеличилась с 20,1% в конце предыдущего отчетного периода в июле 2005 года до 22,5% в июле 2007 года (увеличение на 2,4%).

18. Начиная с этого пункта, настоящий доклад будет иметь отношение только к штатным сотрудникам категории специалистов и выше.

19. По состоянию на 30 июня 2007 года гендерный дисбаланс продолжает увеличиваться на уровне руководящих должностей как в научной/инженерно-технической, так и в административной группах. Однако на уровнях Р-3 и Р-4 произошло значительное увеличение - 6,6% и 2,4% соответственно и в целом с июля 2005 года прибавилось еще 24 женщины.

20. Процентная доля женщин в различных профессиональных группах распределялась следующим образом:

- административная область: 35,7% (по сравнению с 31,3% в июле 2005 года);
- научная/инженерно-техническая область: 15,5% (по сравнению с 14,1% в июле 2005 года).

С.2. Заявления и назначения

21. В течение отчетного периода было получено 11 800 внешних заявлений на замещение штатных должностей: 19,6% от женщин и 80,4% от мужчин (по сравнению с 17,7% от женщин и 82,3% от мужчин в течение предыдущего отчетного периода).

22. Среди подавших заявления внешних кандидатов, которые были признаны "высококвалифицированными", 24,5% составляли женщины и 75,5% – мужчины (по сравнению с 16,7% женщин и 83,3% мужчин в течение предыдущего отчетного периода);

- в научной/инженерно-технической области доля высококвалифицированных кандидатов-женщин в 2007 году составила 18% по сравнению с 11,1% в течение предыдущего отчетного периода;
- в административной области это составило 33,3%, по сравнению с 30% в течение предыдущего отчетного периода.

³ Штатные сотрудники категории специалистов и выше - это все сотрудники, которые подпадают под действие Положений о персонале и Правил о персонале, которые были назначены в соответствии с типовыми процедурами набора персонала за счет средств, предусмотренных в Регулярном бюджете, и которые имеют контракт на определенный срок минимум в один год. Эта категория не включает других сотрудников, таких, как бесплатные эксперты, временные помощники, консультанты и персонал, оплачиваемый за счет внебюджетных средств.

23. Среди отобранных кандидатов, которым была предложена должность, 32,1% - женщины (по сравнению с 23,1% в течение предыдущего отчетного периода).

24. В течение отчетного периода в 84,8% случаев, когда женщины - податели заявлений со стороны были среди тех кандидатов, которые были признаны “высококвалифицированными”, и был отобран внешний кандидат, для замещения вакантной должности отбиралась женщина. Это является четким свидетельством того, что в ходе процесса отбора значительное внимание по-прежнему уделяется обеспечению гендерного баланса.

25. Общее число принятых на работу женщин составило 31,2% всех назначений со стороны (по сравнению с 22% за предыдущий отчетный период);

- в научной/инженерно-технической области 26,1% из 92 новых сотрудников составляли женщины (по сравнению с 11,6% из 112 за предыдущий отчетный период);
- в административной 40,8% из 49 новых сотрудников составляли женщины (по сравнению с 42,9% из 56 за предыдущий отчетный период);

26. Хотя предпринимаются все возможные усилия для назначения на вакантные должности высококвалифицированных женщин, иногда эти усилия вступают в противоречие с параллельными интересами, вытекающими из других резолюций Генеральной конференции, относящихся к увеличению представленности персонала из непредставленных, недопредставленных или развивающихся государств-членов (в последнем случае – из резолюции GC(49)/RES/16 A).

С.3. Женщины с контрактами на длительный срок

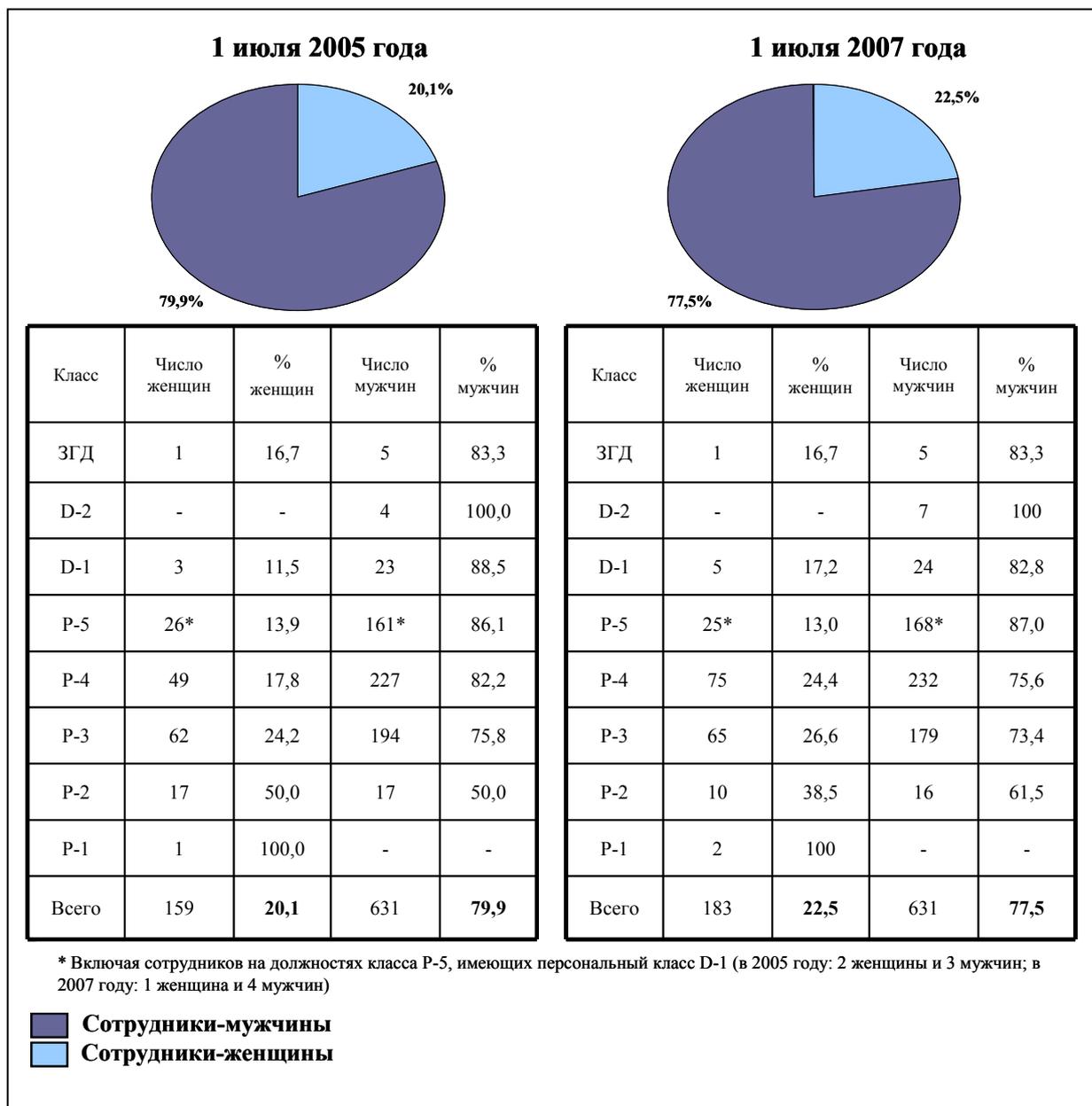
27. Процентная доля женщин с контрактами на длительный срок составляет 37,1% (по сравнению с 42,1% в 2005 году), в то время доля мужчин составляет 42,9% (по сравнению с 40,4% в 2005 году). В то время как восемь женщин с контрактами на длительный срок во время отчетного периода уволились из Секретариата, девяти женщинам в этот период были предоставлены контракты на длительный срок. Уменьшение этой процентной доли объясняется увеличением числа назначений женщин на штатные должности на определенный срок.

- Доля женщин с контрактами на длительный срок в научной и инженерно-технической области составляет 37,3% (по сравнению с 47,2% в 2005 году). Соответствующая доля мужчин составляет 45% (по сравнению с 42,5% в 2005 году).
- В административной области доля женщин с контрактами на длительный срок составляет 37% (37,9% в 2005 году), а мужчин с такими контрактами – 37,8% (35,6% в 2005 году).

D. Резюме

28. В целом за отчетный период положение женщин в Секретариате улучшилось. В то время как предстоит еще проделать значительную работу, очевидно, что совместные усилия Секретариата и государств-членов дают положительные результаты. В этой связи Генеральный директор решительно призывает все государства-члены, которые еще не сделали этого, назначить пункты связи и приветствует активное участие государств-членов в работе, направленной на достижение конечной цели - равной представленности обоих полов во всех подразделениях Секретариата.

**Штатные сотрудники категории специалистов и выше:
Процентная доля должностей, занимаемых женщинами и мужчинами**



**Штатные сотрудники категории специалистов и выше в распределении
по роду занятий**

Процентная доля должностей, занимаемых женщинами

30 июня 2007 года

