



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
25 July 2025
Russian
Original: English

Восьмидесятая сессия

Пункт 26 b) предварительной повестки дня*

Улучшение положения женщин: осуществление решений четвертой Всемирной конференции по положению женщин и двадцать третьей специальной сессии Генеральной Ассамблеи

Улучшение положения женщин в системе Организации Объединенных Наций

Доклад Генерального секретаря

Резюме

Настоящий доклад представлен в соответствии с резолюцией 78/182 Генеральной Ассамблеи и содержит оценку положения женщин в системе Организации Объединенных Наций за период с 1 января 2022 года по 31 декабря 2023 года. С момента выхода предыдущего доклада (A/78/206), который охватывал период с 1 января 2020 года по 31 декабря 2021 года, представленность женщин на должностях категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций увеличилась с 47,0 процентов до 48,8 процента (по состоянию на 31 декабря 2023 года). Во всех категориях представленность женщин увеличилась с 45,8 до 46,7 процента.

С момента вступления в должность в 2017 году Генеральный секретарь выступает за обеспечение в Организации Объединенных Наций гендерного паритета в качестве неотложного императива, морального обязательства и оперативной необходимости. С момента начала реализации общесистемной стратегии Генерального секретаря по достижению гендерного паритета в 2017 году структуры добились заметного и поступательного прогресса. Паритет в Группе старших руководителей и среди координаторов-резидентов поддерживается с 2018 года, и сохраняется гендерный паритет в местах расположения штаб-квартир, впервые достигнутый в 2021 году.

Эволюция представленности женщин в Организации Объединенных Наций — это история институциональных преобразований, катализатором которых стало начало реализации в 2017 году общесистемной стратегии. На этом пути достигнуты определенные успехи, хотя и сохраняются глубоко

* A/80/150.



укоренившиеся барьеры, особенно в миссиях и на местах. В настоящем докладе содержится оценка достигнутого на данный момент прогресса и сохраняющихся препятствий на пути полного осуществления общесистемной стратегии за отчетный период. Чтобы обогатить доклад актуальными и исчерпывающими данными, в него также включены соответствующие события с января 2023 года по июль 2025 года, если такая информация имелаась.

Для достижения успеха потребуются непрерывное целеустремленное руководство, более строгая подотчетность и последовательное применение временных специальных мер для ускорения прогресса, и все это должно подкрепляться надежными системами мониторинга и благоприятными институциональными рамками. Не менее важны глубокие изменения в организационной культуре, особенно за пределами штаб-квартир, а также в миссиях и на местах, чтобы бороться с предвзятостью, поощрять инклюзию и обеспечивать гендерное равенство в рамках всей системы. По поручению Генеральной Ассамблеи в настоящем докладе отслеживаются препятствия на пути прогресса, вызванные пандемией коронавирусного заболевания (COVID-19), и приводятся размышления о последних планах осуществления стратегии в конкретных структурах.

Содержание

| | <i>Стр.</i> |
|---|-------------|
| Сокращения | 5 |
| I. Введение | 7 |
| II. Осуществление общесистемной стратегии по достижению гендерного паритета | 10 |
| A. Планы осуществления по конкретным структурам (2025–2026 годы) | 10 |
| B. Общесистемная сеть координаторов по гендерным вопросам | 11 |
| III. Представленность женщин в системе Организации Объединенных Наций | 12 |
| A. Представленность в разбивке по классам должностей | 12 |
| B. Тенденции во времени: с начала реализации общесистемной стратегии до настоящего времени (2017–2025 годы) | 14 |
| C. Представленность в разбивке по структурам | 16 |
| D. Представленность в разбивке по месту службы | 17 |
| E. Представленность в миссиях и на местах | 18 |
| IV. Руководство и подотчетность | 19 |
| A. Внутреннее руководство | 19 |
| B. Институционализация подотчетности | 21 |
| V. Сбор данных и мониторинг прогресса | 21 |
| A. Системы отслеживания и информационные панели | 22 |
| B. Сбор данных с учетом гендерной специфики | 22 |
| VI. Карьерный цикл: подбор персонала, управление кадровым потенциалом и удержание персонала | 24 |
| A. Информационно-разъяснительная работа и подача заявлений | 25 |
| B. Оценка и подбор кадров | 27 |
| C. Временные специальные меры | 28 |
| D. Управление кадровым потенциалом и удержание персонала | 28 |
| E. Увольнения и кадровое планирование | 29 |
| VII. Создание благоприятных условий | 31 |
| A. Гибкий график работы | 31 |
| B. Стратегии, учитывающие интересы семьи | 31 |
| C. Нормы поведения | 32 |
| VIII. Условия в миссиях и на местах | 33 |
| A. Набор и удержание персонала | 33 |
| B. Благоприятные условия | 34 |
| C. Всесторонний учет гендерной проблематики | 34 |
| D. Страновые группы Организации Объединенных Наций | 35 |
| IX. Выводы и рекомендации | 36 |

Приложения

| | |
|---|----|
| I. Соотношение мужчин и женщин категории специалистов и выше, работающих по постоянным, непрерывным и срочным контрактам, в разбивке по структурам по состоянию на 31 декабря 2023 года | 44 |
| II. Респонденты двухгодичного обследования 2025 года по улучшению положения женщин в системе Организации Объединенных Наций | 46 |

Сокращения

| | |
|----------|--|
| БАПОР | Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ |
| ВМО | Всемирная метеорологическая организация |
| ВОЗ | Всемирная организация здравоохранения |
| ВОИС | Всемирная организация интеллектуальной собственности |
| ВПП | Всемирная продовольственная программа |
| ВПС | Всемирный почтовый союз |
| ИКАО | Международная организация гражданской авиации |
| ИМО | Международная морская организация |
| КМГС | Комиссия по международной гражданской службе |
| КПСООН | Колледж персонала системы Организации Объединенных Наций |
| КСР | Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций |
| МАГАТЭ | Международное агентство по атомной энергии |
| МВЦ | Международный вычислительный центр Организации Объединенных Наций |
| МИНУСКА | Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Центральноафриканской Республике |
| МОМ | Международная организация по миграции |
| МООНК | Миссия Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово |
| МООНСА | Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану |
| МООНСДРК | Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго |
| МООНСХ | Миссия Организации Объединенных Наций по поддержке осуществления Соглашения по Ходейде |
| МОТ | Международная организация труда |
| МС | Международный Суд |
| МСЭ | Международный союз электросвязи |
| МТЦ | Международный торговый центр |
| МУЦ МОТ | Международный учебный центр Международной организации труда |
| МФСР | Международный фонд сельскохозяйственного развития |

| | |
|-------------------------|---|
| ООН-Туризм | Всемирная туристская организация |
| ОПФПООН | Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций |
| ПАОЗ | Панамериканская организация здравоохранения |
| ПРООН | Программа развития Организации Объединенных Наций |
| РКИКООН | Рамочная конвенция Организации Объединенных Наций об изменении климата |
| Структура «ООН-женщины» | Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин |
| УВКБ ООН | Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев |
| УНП ООН | Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности |
| УООН | Университет Организации Объединенных Наций |
| ФАО | Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций |
| ЮНЕСКО | Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры |
| ЮНИДО | Организация Объединенных Наций по промышленному развитию |
| ЮНИСЕФ | Детский фонд Организации Объединенных Наций |
| ЮНИТАР | Учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций |
| ЮНОПС | Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов |
| ЮНСОС | Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке в Сомали |
| ЮНФПА | Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения |
| ЮНЭЙДС | Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу |
| COVID-19 | коронавирусное заболевание |

I. Введение

1. Настоящий доклад представляется в важнейший период, совпадающий с тридцатой годовщиной проведения четвертой Всемирной конференции по положению женщин и принятия Пекинской декларации и Платформы действий — всеобъемлющей и дальновидной повестки дня по обеспечению гендерного равенства¹. В 2025 году мир переживает переломный момент, и существует необходимость ускорить прогресс в достижении гендерного равенства, усилить защиту прав человека женщин и девочек и преобразовать структуры власти, чтобы обеспечить равные возможности для всех.

2. Спустя три десятилетия после принятия Пекинской декларации и Платформы действий мировое сообщество объединилось для оценки достигнутого прогресса, выявления остающихся проблем и активизации действий, ориентированных на гендерные аспекты. Программа действий «Пекин+30» включает шесть ключевых действий, направленных на ускорение прогресса в реализации концепции Платформы действий и достижении целей в области устойчивого развития к 2030 году, включая обеспечение полного и равного права на принятие решений для всех женщин и девочек². На шестьдесят девятой сессии Комиссии по положению женщин государства-члены единогласно приняли Политическую декларацию по случаю тридцатой годовщины четвертой Всемирной конференции по положению женщин (E/CN.6/2025/L.1). В этой политической декларации государства-члены подтвердили свою приверженность гендерному равенству и необходимость соблюдения всех прав человека и основных свобод для всех женщин и девочек без каких-либо исключений, а также признали, что 2025 год предоставляет уникальную возможность объединиться для активизации усилий по полной реализации Пекинской декларации и Платформы действий.

3. Цель обеспечения гендерного баланса «пятьдесят на пятьдесят»³ впервые была сформулирована в Платформе действий в 1995 году. С момента вступления в должность в 2017 году Генеральный секретарь выступает за обеспечение в Организации Объединенных Наций гендерного паритета в качестве неотложного императива, морального обязательства и оперативной необходимости. В рамках общесистемной стратегии по достижению гендерного паритета⁴, реализация которой началась в 2017 году, Организация обязалась достичь паритета на уровне старших должностей к 2021 году и общесистемного паритета к 2028 году⁵. До срока достижения этой цели осталось менее четырех лет, и поэтому необходимо использовать любую возможность для продвижения гендерного паритета.

4. С 2017 года отмечается стабильный и значительный прогресс. В 2025 году доля женщин, представленных на должностях категории специалистов и выше, достигла 50,4 процента⁶, что стало исторической вехой на пути к полной

¹ См. www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/declar.htm.

² См. www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2025/03/brochure-beijing30-action-agenda-for-all-women-and-girls.

³ В настоящем докладе термин «гендерный баланс» используется как взаимозаменяемый с термином «гендерный паритет», и оба эти термина являются синонимами. В настоящем докладе гендерный баланс или паритет означает представительство женщин и мужчин в соотношении «пятьдесят на пятьдесят».

⁴ См. www.un.org/gender/content/strategy.

⁵ В соответствии с общесистемной стратегией понятие «общесистемная» охватывает Секретариат Организации Объединенных Наций и 35 других структур, перечисленных в приложении I к настоящему докладу.

⁶ Данные на уровне структур или систем, полученные за пределами отчетного периода, берутся из общесистемной информационной панели Организации Объединенных Наций по гендерному паритету или информационной панели Секретариата Организации

реализации Пекинской платформы действий. В июне 2025 года о достижении гендерного паритета в категории специалистов и выше сообщили 17 структур, в то время как на момент начала реализации общесистемной стратегии их было всего 5. Паритета на всех уровнях и среди всех категорий персонала добились 29 структур, тогда как по данным предыдущего доклада их было 25.

5. Текущий год также стал временем подведения итогов. Мир сталкивается с растущим противодействием гендерному равенству и правам женщин, что ставит под угрозу с трудом достигнутый в течение десятилетий прогресс. Для решения этой проблемы Генеральный секретарь объявил о начале реализации Общесистемного плана по ускорению достижения гендерного равенства⁷ и Настоятельного призыва к обеспечению гендерного равенства в Международный женский день 2024 и 2025 годов соответственно. План по ускорению достижения гендерного равенства служит для выявления внутренних и структурных барьеров на пути к гендерному равенству, в том числе тех, которые мешают достижению гендерного паритета, и является катализатором перемен. Деятельность Организации Объединенных Наций будет более эффективной, если она будет отражать интересы людей, которым она служит, а гендерный паритет является неотъемлемым условием достижения справедливых результатов.

Двухгодичный доклад об улучшении положения женщин в системе Организации Объединенных Наций

6. В соответствии с резолюцией 78/182 Генеральной Ассамблеи в настоящем докладе приводятся данные о представленности женщин в системе Организации Объединенных Наций, содержится анализ достигнутого прогресса и выявляются проблемы на пути к достижению цели по обеспечению гендерного баланса «пятьдесят на пятьдесят» на всех уровнях в рамках системы Организации Объединенных Наций. Кроме того, доклад содержит оценку пробелов и коллективных достижений, а также практические рекомендации по ускорению прогресса в достижении гендерного паритета в системе Организации Объединенных Наций. Он охватывает период с 1 января 2022 года по 31 декабря 2023 года, а также основные события в период с января 2023 года по июль 2025 года. В соответствии с поручением Ассамблеи в докладе отслеживается воздействие пандемии COVID-19 и приводятся размышления о последних планах по осуществлению стратегии в конкретных структурах.

7. Анализ, приведенный в настоящем докладе, основан на нескольких источниках. Во-первых, 36 структур, перечисленных в приложении I к докладу, обязаны представлять КСР статистические данные о персонале, вакансиях и увольнениях сотрудников категорий общего обслуживания и полевой службы, национальных сотрудников категории специалистов, а также сотрудников категории специалистов и выше за отчетный период. В число этих 36 структур («структуры КСР») входят Секретариат Организации Объединенных Наций и 35 учреждений, фондов, программ и других структур системы Организации Объединенных Наций. Кроме того, в доклад включен анализ результатов общесистемного двухгодичного обследования политики и практики в области гендерного паритета, проведенного Структурой «ООН-женщины» в 2025 году. Как указано в приложении II к настоящему докладу, ответы на обследование, охватывавшее прогресс, последствия и проблемы за период с 2017 года, были получены от 72 структур, 42 из которых являлись структурами Секретариата Организации Объединенных Наций (департаменты, управления, специальные политические

Объединенных Наций по гендерному паритету. Более подробную информацию об этих и других источниках, использованных в настоящем докладе, см. в пункте 8.

⁷ См. www.un.org/en/gender-equality-acceleration-plan.

или миротворческие миссии), а 30 — прочими структурами КСР⁸. Для проведения всестороннего и тщательного анализа были также использованы дополнительные источники информации.

8. Общесистемная информационная панель Организации Объединенных Наций по гендерному паритету⁹, совместно созданная Структурой «ООН-женщины» и ПРООН, используется для регулярного сбора и отображения последних имеющихся данных о гендерном соотношении персонала в системе Организации Объединенных Наций в разбивке по структурам, классам должностей, категориям штатных и внештатных сотрудников, местам службы и страновым группам Организации Объединенных Наций, а также возрастным группам и гражданству. Информационная панель Секретариата Организации Объединенных Наций по гендерному паритету¹⁰ используется для сбора и отображения последних имеющихся данных о гендерном соотношении международного персонала категорий полевой службы, специалистов, директоров, помощников Генерального секретаря и заместителей Генерального секретаря в Секретариате. При необходимости данные этих информационных панелей по Секретариату и другим структурам КСР были включены в настоящий доклад, чтобы обеспечить дополнительный контекст, более широкое организационное видение и понимание развития событий в период с января 2023 года по июль 2025 года.

9. Кроме того, в докладе использованы результаты двух специальных исследований по проблеме сексуальных домогательств, проведенных Структурой «ООН-женщины», чтобы внести вклад в работу Исполнительной группы Организации Объединенных Наций по предотвращению сексуальных домогательств и реагированию на них. Кроме того, впервые в докладе были использованы собеседования или прямая переписка с 10 страновыми группами Организации Объединенных Наций, которые были привлечены на основе продемонстрированного прогресса согласно карте балльных оценок работы страновых групп Организации Объединенных Наций по достижению цели обеспечения гендерного равенства, поставленной в Общесистемном плане действий¹¹. Департамент по политическим вопросам и вопросам миростроительства, Департамент операций в пользу мира и Управление по координации деятельности в целях развития предоставили материалы, дополнительно обогатившие анализ усилий по достижению гендерного паритета на местах и в миссиях.

10. Кроме того, настоящий доклад опирается на опыт Структуры «ООН-женщины», которая возглавляет и координирует усилия по достижению гендерного равенства и паритета в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. Используемые в настоящем докладе данные дополняются веб-приложениями, размещенными на веб-сайте Структуры «ООН-женщины»¹².

⁸ Структуры, перечисленные в приложении II к настоящему докладу, завершили двухгодичное исследование, и их ответы отражены в настоящем докладе. Стратегия по достижению гендерного паритета в Отделении Организации Объединенных Наций в Вене и УНП ООН осуществляется совместными усилиями их объединенной группы по гендерным вопросам, и поэтому эти структуры представили один сводный ответ на исследование.

⁹ См. www.tinyurl.com/undp-unw-dashboard.

¹⁰ См. <https://tinyurl.com/secretariat-dashboard>.

¹¹ В подготовке настоящего доклада приняли участие страновые группы Организации Объединенных Наций в следующих странах: Афганистан, Босния и Герцеговина, Демократическая Республика Конго, Кения, Китай, Мадагаскар, Перу, Таиланд, Уганда и Шри-Ланка.

¹² См. www.unwomen.org/en/how-we-work/gender-parity-in-the-united-nations/reports-and-monitoring.

II. Осуществление общесистемной стратегии по достижению гендерного паритета

11. С момента начала осуществления в 2017 году общесистемной стратегии Генерального секретаря по достижению гендерного паритета структуры добились значительных успехов. Например, они разработали учитывающие гендерную специфику рамочные механизмы для борьбы с неравенством и предвзятостью в ходе найма и отбора персонала, инвестировали значительные средства в инновационные способы расширения кадрового резерва и создали надежные каналы подготовки руководящих кадров. Респонденты, участвовавшие в обследовании, выделили следующие темы, имеющие решающее значение для будущего успеха:

а) **приверженность руководства.** Согласно результатам обследования, сильное и последовательное руководство позиционирует достижение гендерного паритета как организационный императив, а не просто как выполнение требований. Приверженность и подотчетность руководства рассматривались как центральный фактор, способствующий долгосрочным институциональным и культурным изменениям;

б) **институционализация.** Усилия по обеспечению паритета наиболее эффективны, когда они прилагаются в рамках более широких стратегий по достижению изменений, а не в качестве отдельных мероприятий. Помимо целевых показателей по достижению гендерного паритета, требуются структурные факторы поддержки и механизмы подотчетности, способствующие их достижению;

с) **транспарентность.** Транспарентность в том, как принимаются решения (какие критерии используются, как применяются целевые показатели паритета и как оцениваются заслуги), помогает персоналу рассматривать усилия по обеспечению паритета в качестве дополняющих результаты, основанные на заслугах, а не противоречащих им. Транспарентные процессы помогают повысить заинтересованность, предотвратить и уменьшить противодействие и укрепить легитимность;

д) **подходы, основанные на данных.** Стратегическое использование учитывающих гендерную специфику данных помогло бороться с ложной информацией и заблуждениями относительно гендерного паритета и позволило структурам принимать решения на основе данных и адаптировать программы для устранения пробелов или закрепления прогресса;

е) **интеграция в коммуникации.** Всесторонний учет гендерного паритета в коммуникации на уровне структуры позволил позиционировать его как движущую силу организационной эффективности и как неотъемлемую часть успешного выполнения мандата.

A. Планы осуществления по конкретным структурам (2025–2026 годы)

12. В соответствии с поручением Генеральной Ассамблеи в настоящем докладе содержится анализ прогресса, достигнутого в рамках предназначенных для конкретных структур планов осуществления, которые служат для реализации общесистемной стратегии и обновляются раз в два года. В условиях текущих финансовых ограничений и растущего глобального противодействия гендерному равенству и правам женщин проблемы обострились. В общей сложности 45 процентов структур сообщили о том, что сталкиваются с подобным противодействием как на внутреннем уровне, так и извне, причем почти четверть

из них охарактеризовали эту проблему в качестве имеющей среднюю или высокую степень сложности. Опрошенные структуры также подчеркнули настоятельную необходимость сохранить достигнутый на сегодняшний день прогресс и развить имеющиеся достижения. Примечательно, что после того, как руководитель аппарата обратился к структурам с призывом обновить планы осуществления, чтобы возобновить решимость и подтвердить приверженность, наблюдается положительная динамика, что подтверждает жизненно важную роль лидерства в поддержании прогресса.

13. По состоянию на 15 июля 2025 года 48 структур и страновых групп Организации Объединенных Наций представили обновленные планы осуществления на 2025–2026 годы, а еще несколько структур разрабатывали планы осуществления. Почти все представившие планы структуры и страновые группы использовали новый шаблон и руководство, разработанные Структурой «ООН-женщины» в 2024 году, в результате чего были составлены четко структурированные планы с конкретными целями, мероприятиями, механизмами мониторинга и сроками. Надежные планы осуществления мер по укреплению гендерного паритета помогут структурам проводить внутренний анализ полномочий для выявления и устранения препятствий на пути к обеспечению равного доступа и возможностей, а также инклюзивного принятия решений. Структуры могут использовать эти планы осуществления для оценки своего прогресса в достижении целевых показателей общесистемной стратегии, что поможет им выявить пробелы и возможности для активизации усилий.

14. Анализ планов осуществления показал, что большинство структур придерживаются единых подходов, уделяя первостепенное внимание подотчетности руководства, мониторингу данных с разбивкой по признаку гендера и снижению предвзятости при наборе персонала. В этих планах паритет последовательно интегрируется в более широкие организационные преобразования, а не рассматривается в качестве изолированной политики. В них делается акцент на открытости и прозрачности руководства при приеме на работу, с тем чтобы укрепить доверие и предотвратить противодействие. Многие структуры инвестируют средства в профессиональный рост женщин посредством наставничества, обучения и предоставления целевых возможностей для лидерства.

15. Подходы к осуществлению существенно различаются в разных структурах. Некоторые из них разработали комплексные стратегии с четкими целевыми показателями, информационными панелями данных и информационными кампаниями, в то время как другие, уже достигшие паритета, сосредотачивают внимание на последовательности и надзоре. Миссии на местах адаптировали свои подходы к реалиям оперативной деятельности и уделяют особое внимание совершенствованию инфраструктуры и прогрессу в устранении трудностей, связанных с привлечением кандидатов-женщин, предоставлением возможностей для продвижения по службе и обеспечением удержания персонала.

V. Общесистемная сеть координаторов по гендерным вопросам

16. В соответствии с резолюцией [78/182](#) Генеральной Ассамблеи координаторы по гендерным вопросам, назначаемые руководителями структур, играют жизненно важную роль в поддержке осуществления общесистемной стратегии, в том числе путем поощрения гендерного равенства, содействия созданию инклюзивной рабочей среды и поддержки усилий по предотвращению и пресечению сексуальных домогательств в рамках всей системы Организации Объединенных Наций.

17. Действующая в рамках Структуры «ООН-женщины» Канцелярия Координатора по вопросам, касающимся женщин в системе Организации Объединенных Наций, возглавляет и координирует работу общесистемной сети координаторов по гендерным вопросам, а также оказывает стратегическую, аналитическую и техническую поддержку. Сеть расширилась и теперь объединяет более 650 координаторов по гендерным вопросам из 62 мест службы, в том числе из 42 страновых групп Организации Объединенных Наций. Усилия по увеличению числа назначений координаторов по гендерным вопросам в страновых группах Организации Объединенных Наций дополнительно подкрепляются требованиями к картам балльных оценок работы страновых групп Организации Объединенных Наций по достижению цели обеспечения гендерного равенства, поставленной в Общесистемном плане действий. В 2023 году круг полномочий координаторов по гендерным вопросам был обновлен с помощью бюллетеня Генерального секретаря (ST/SGB/2023/3), чтобы отразить более широкую и стратегическую сферу деятельности с более сильным акцентом на подотчетность и согласованность с руководством структуры. Эта работа также поддерживается Межучрежденческой сетью по положению женщин и гендерному равенству, сетью координаторов общесистемного Плана действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и другими действующими на страновом уровне механизмами, такими как тематические группы по гендерным вопросам.

III. Представленность женщин в системе Организации Объединенных Наций

A. Представленность в разбивке по классам должностей

Таблица 1

Процентное соотношение сотрудников, имеющих постоянные, непрерывные или срочные контракты, во всех местах службы в системе Организации Объединенных Наций в разбивке по классам должностей по состоянию на 31 декабря 2022 года и 31 декабря 2023 года

| Уровень | 31 декабря 2022 года | 31 декабря 2023 года |
|---|--|----------------------|
| | Процентная доля женщин от общего числа сотрудников | |
| Неклассифицированные должности | 44,2 | 46,7 |
| Директор | | |
| Д-2 | 37,7 | 39,0 |
| Д-1 | 42,3 | 43,3 |
| Итого | 41,2 | 42,3 |
| Категория специалистов | | |
| С-5 | 43,1 | 44,2 |
| С-4 | 46,1 | 46,9 |
| С-3 | 49,5 | 50,6 |
| С-2 | 58,4 | 58,6 |
| С-1 | 66,4 | 66,9 |
| Итого: категория специалистов | 48,3 | 49,3 |
| Итого: категория специалистов и выше | 47,8 | 48,8 |

| Уровень | 31 декабря 2022 года | 31 декабря 2023 года |
|--|---|----------------------|
| | Процентная доля женщин от общего числа сотрудников | |
| Национальный сотрудник — специалист | | |
| НС-Е | 33,3 | 50,0 |
| НС-D | 49,4 | 48,7 |
| НС-C | 46,6 | 47,2 |
| НС-B | 45,6 | 46,4 |
| НС-A | 47,7 | 48,6 |
| Итого | 46,5 | 47,3 |
| Категория полевой службы | | |
| ПС-7 | 17,2 | 15,6 |
| ПС-6 | 24,2 | 28,1 |
| ПС-5 | 32,5 | 33,4 |
| ПС-4 | 26,9 | 27,2 |
| ПС-3 | 25,0 | 0,0 |
| Итого | 29,1 | 30,2 |
| Категория общего обслуживания | | |
| ОО-7 | 57,6 | 57,4 |
| ОО-6 | 56,8 | 56,8 |
| ОО-5 | 56,1 | 55,9 |
| ОО-4 | 40,9 | 41,6 |
| ОО-3 | 17,6 | 17,0 |
| ОО-2 | 4,8 | 5,0 |
| ОО-1 | 34,4 | 33,0 |
| Итого | 45,4 | 45,8 |
| Всего | 46,0 | 46,7 |

Источник: КСР.

Примечание: анализ данных о персонале, вакансиях и увольнениях, предоставленных и проверенных КСР, сопровождается веб-приложениями, содержащими дополнительные дезагрегированные данные и дополнительную информацию. После публикации эти приложения будут размещены на веб-сайте Структуры «ООН-женщины».

18. В таблице 1 содержатся данные по категории «Неклассифицированные должности», которая охватывает все уровни выше Д-2, включая заместителя Генерального секретаря, помощника Генерального секретаря, руководителей специализированных учреждений (включая Генерального директора, заместителя Генерального директора, помощника Генерального директора и Генерального секретаря) и руководителей фондов и программ. Как и ранее, данные о назначениях на должности уровня помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря в Секретариате приводятся в докладе Генерального секретаря, озаглавленном «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала». Согласно последнему докладу (A/79/584), по состоянию на 31 декабря 2023 года женщины занимали 51,0 процента должностей заместителя Генерального секретаря и 43,2 процента должностей помощника Генерального секретаря.

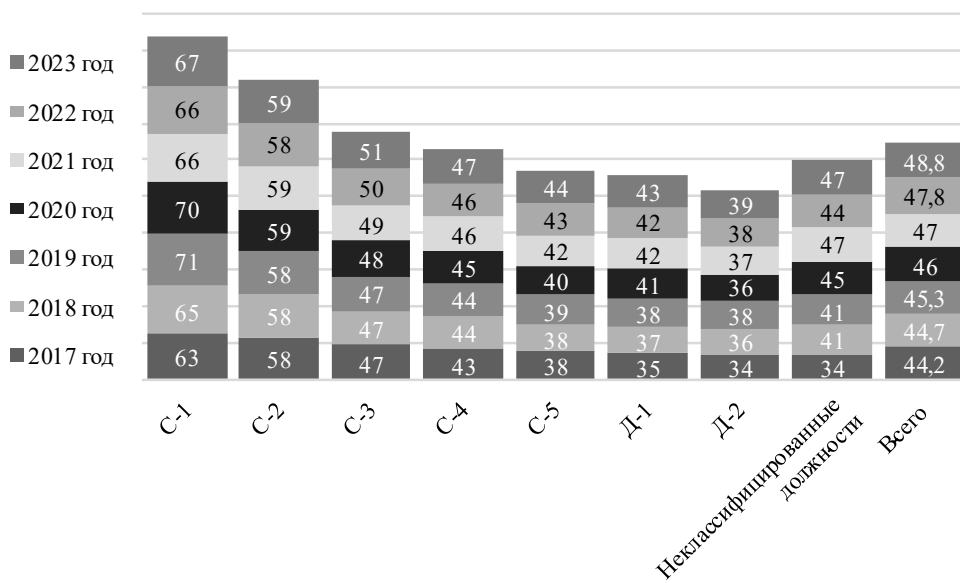
19. По состоянию на 31 декабря 2023 года представленность женщин в системе Организации Объединенных Наций на должностях категории специалистов и выше составляла 48,8 процента, что выше показателя в 47,0 процента, имевшегося по состоянию на 31 декабря 2021 года — конец предыдущего отчетного периода. Самый высокий уровень представленности женщин был зафиксирован в категории специалистов — 49,3 процента, что менее чем на 1 процентный пункт отделяет их от достижения паритета. Кроме того, в 2023 году впервые был достигнут гендерный паритет на уровне С-3, а доля женщин среди национальных сотрудников категории специалистов превысила 47,0 процента.

20. В период с 2022 по 2023 год представленность женщин увеличилась на 0,7 процента по всем должностям. Наибольший рост произошел в категории «Неклассифицированные должности», в которой представленность женщин достигла 46,7 процента. Вторым по величине был рост на уровнях директоров и сотрудников категории полевой службы. Как и в предыдущий отчетный период, наименьшая представленность женщин по-прежнему приходилась на категорию полевой службы — 30,2 процента, что свидетельствует о сохраняющейся необходимости уделять приоритетное внимание обеспечению гендерного паритета в миссиях и на местах.

В. Тенденции во времени: с начала реализации общесистемной стратегии до настоящего времени (2017–2025 годы)

21. Эволюция представленности женщин в Организации Объединенных Наций — это история институциональных преобразований, катализатором которых стало начало реализации общесистемной стратегии в 2017 году. На этом пути достигнуты определенные успехи, хотя сохраняются глубоко укоренившиеся барьеры.

Рисунок I
Процентная доля женщин на должностях категории специалистов и выше, работавших по постоянным, непрерывным и срочным контрактам в системе Организации Объединенных Наций в 2017–2023 годах



Источник: КСР.

22. На рисунке I показана динамика представленности женщин в категориях специалистов и выше в период с 2017 по 2023 год. На уровне младших должностей сохраняется прогресс, что свидетельствует об активном наборе женщин в Организацию Объединенных Наций на должности начального уровня. Однако на более высоких уровнях представленность женщин все более резко падает.

23. Трансформационный потенциал стратегии очевиден на уровне С-3, где в 2017 году женщины составляли 47 процентов сотрудников, а через 6 лет, в 2023 году, впервые перешагнули 50-процентный рубеж. Этот успех, ставший важной вехой, иллюстрирует также, что для достижения прорывов необходимы последовательные усилия на протяжении долгого времени.

24. Как и в предыдущие отчетные периоды, заметны пробелы на уровне Д-2. Несмотря на ежегодный поступательный прогресс, женщины на уровне Д-2 по-прежнему недостаточно представлены. На уровне Д-2 прогресс также был более медленным, чем на уровне других старших должностей, что указывает на существенную и сохраняющуюся проблему в достижении гендерного паритета на этом уровне. Напротив, рост в категории «Неклассифицированные должности» (с 34 до 47 процентов) свидетельствует о том, что приверженность высшего руководства достижению гендерного паритета сыграла значительную роль в преодолении укоренившейся институциональной динамики.

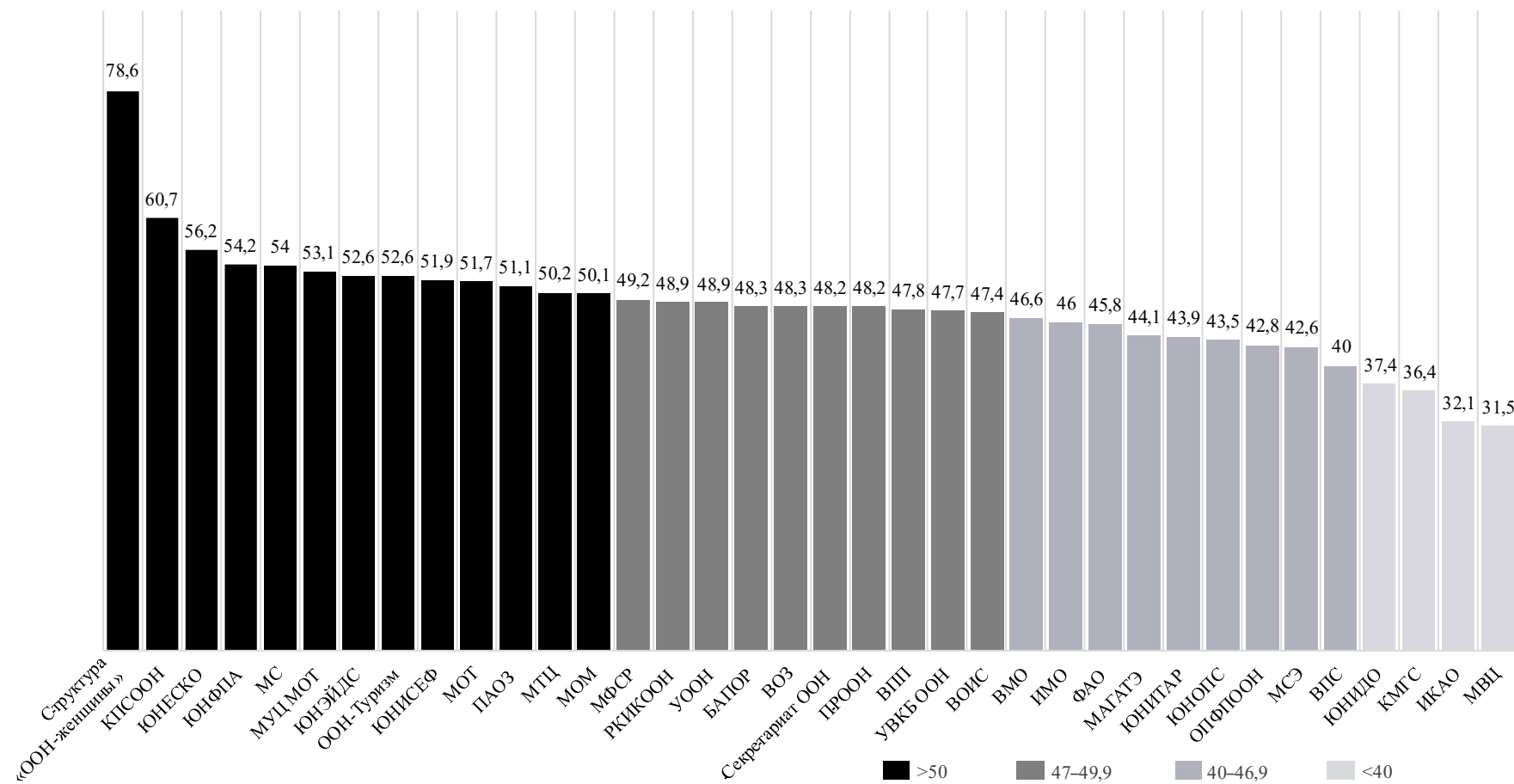
25. Общесистемная информационная панель показывает, что в период с января 2023 года по июнь 2025 года сохранялся прогресс. В 2025 году доля женщин на должностях категории специалистов и выше достигла 50,5 процента, что означает выполнение обязательства, принятого 30 лет назад в рамках Пекинской платформы действий. В период с 2023 по 2025 год также наблюдалось заметное улучшение на уровне Д-2, где доля женщин достигла 44 процентов в июне 2025 года¹³. Эти значительные успехи представляют собой впечатляющий прогресс. Увеличение представленности женщин на уровне Д-2 может свидетельствовать о том, что благодаря принятым мерам начали стираться давние структурные барьеры на пути женщин к занятию руководящих должностей.

¹³ Более подробную информацию об общесистемной информационной панели и других источниках, использованных в настоящем докладе, см. в пункте 8.

С. Представленность в разбивке по структурам

Рисунок II

Процентная доля женщин на должностях категории специалистов и выше, работающих по постоянным, непрерывным и срочным контрактам, в разбивке по структурам по состоянию на 31 декабря 2023 года



Источник: КСР.

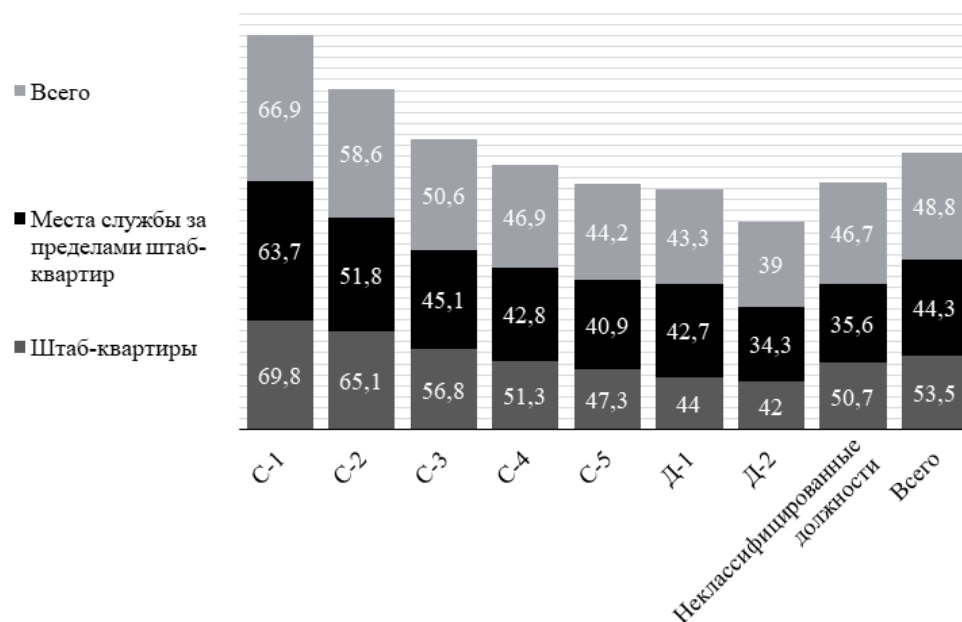
26. По состоянию на 31 декабря 2023 года паритета достигли 13 структур, тогда как в предыдущем отчетном периоде таких структур было 10. Число структур, в которых женщины составляли менее 40 процентов персонала, за текущий отчетный период сократилось с 5 до 4. Примечательно, что доля женщин в МУЦ МОТ за отчетный период выросла с 42,9 до 53,1 процента, и это означает, что это учреждение впервые достигло паритета.

27. Как сообщается на общесистемной информационной панели, ряд структур КСР с 2023 года продолжают демонстрировать прогресс. В июне 2025 года о достижении гендерного паритета сообщили МАГАТЭ, МФСР, ВМО и ИКАО, в результате чего паритета достигли в общей сложности 17 из 36 структур КСР. Кроме того, в 2025 году МАГАТЭ впервые сообщило на общесистемной информационной панели, что женщины теперь составляют 51,4 процента его сотрудников. Помимо этого, по данным информационной панели Секретариата Организации Объединенных Наций по гендерному паритету, 33 из 70 отчитавшихся структур достигли паритета среди международных сотрудников категории специалистов и выше¹⁴.

D. Представленность в разбивке по месту службы

Рисунок III

Процентная доля женщин на должностях категории специалистов и выше, имеющих постоянные, непрерывные или срочные контракты, в разбивке по штаб-квартирам и местам службы за пределами штаб-квартир по состоянию на 31 декабря 2023 года



Источник: КСР.

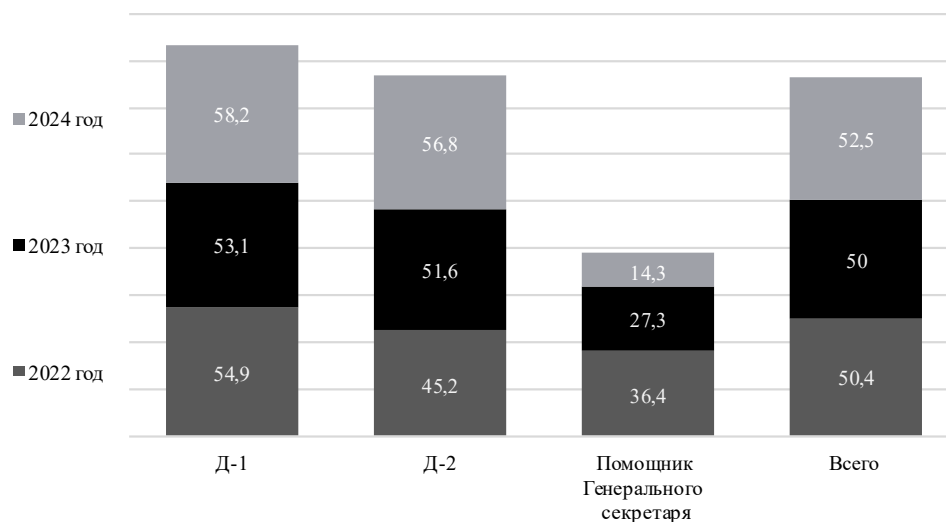
¹⁴ На информационной панели Секретариата Организации Объединенных Наций по гендерному паритету приводятся последние данные, сообщаемые структурами Секретариата. Более подробную информацию об этом и других источниках, использованных в настоящем докладе, см. в пункте 8.

28. На рисунке III показано гендерное соотношение сотрудников в штаб-квартирах и местах службы за пределами штаб-квартир, представленное структурами, перечисленными в приложении I к настоящему докладу и подтвержденное КСР¹⁵. В 2021 году в местах расположения штаб-квартир был достигнут паритет, который сохранялся на протяжении всего 2023 года. Однако между штаб-квартирами и местами службы за пределами штаб-квартир сохранялись различия. И здесь снова, с точки зрения представленности женщин в местах службы за пределами штаб-квартир, уровень Д-2 выделяется в качестве узкого места. В то время как в местах расположения штаб-квартир достигнутые результаты сохраняются, необходимо вновь сосредоточить внимание на местах, не относящихся к штаб-квартирам.

Е. Представленность в миссиях и на местах

Рисунок IV

Процентная доля женщин среди координаторов-резидентов во всех отделениях на местах по всему миру по состоянию на 31 декабря 2022 года, 31 декабря 2023 года и 31 декабря 2024 года



Источник: Управление по координации деятельности в целях развития.

29. В 2018 году был достигнут гендерный паритет среди координаторов-резидентов, и в целом паритет сохраняется. С 2022 года наблюдается неуклонное увеличение числа назначений женщин на должности уровней Д-1 и Д-2, хотя их представленность на уровне помощника Генерального секретаря снизилась. Все должности координаторов-резидентов уровня помощника Генерального секретаря существуют в таких местах службы, где исторически в силу гуманитарного контекста существуют проблемы с набором и удержанием женщин-руководителей. Поэтому Генеральный секретарь уделяет первоочередное внимание обеспечению гендерного баланса среди координаторов-резидентов на уровне помощника Генерального секретаря. Женщины были отобраны на три из четырех

¹⁵ С учетом разнообразия структур, представленных в приложении I, термин «места службы за пределами штаб-квартир» включает региональные, субрегиональные, страновые и полевые отделения и их филиалы. Одно и то же место службы может считаться штаб-квартирой для одной структуры и не считаться штаб-квартирой для другой.

вакансий координаторов-резидентов на уровне помощника Генерального секретаря, которые были объявлены в 2025 году.

Представленность в руководстве миссий

30. Представленность женщин в руководстве полевых миссий Организации Объединенных Наций значительно улучшилась с 2006 года, когда лишь одна женщина занимала должность заместителя руководителя миссии. Гендерный паритет был достигнут в 2021 году, но с тех пор его уровень колеблется. По состоянию на июнь 2025 года женщины составляют 41 процент старших руководителей в миссиях, возглавляемых Департаментом по политическим вопросам и вопросам миростроительства, Департаментом операций в пользу мира и Департаментом оперативной поддержки (увеличение по сравнению с 35 процентами в 2024 году), и занимают 41 процент должностей руководителей миссий, что является самым высоким показателем за всю историю.

31. По состоянию на июнь 2025 года женщины занимали 35 процентов должностей руководителей и заместителей руководителей в операциях по поддержанию мира (совпадает с показателем 2024 года). Две крупные операции — МИНУСКА и МООНСДРК — возглавляли женщины. В 2025 году женщина была во второй раз в истории назначена на должность негражданского руководителя миссии; на руководящих негражданских должностях по-прежнему преобладают мужчины, поскольку государства-члены, как правило, выдвигают на эти должности мужчин.

32. Однако прогресс в достижении гендерного паритета все еще легко обратим из-за низкого числа руководящих должностей, высокой текучести кадров в сложных условиях и увеличивающегося глобального гендерного неравенства в сфере руководства. Благодаря глобальному призыву к выдвижению кандидатов на должности в миссиях, с которым Генеральный секретарь выступил в 2024 году, резерв кандидатов значительно расширился: участие было рекордно высоким, и, что примечательно, государства-члены выдвинули больше женщин, чем мужчин. В декабре 2024 года одна женщина, кандидатура которой была выдвинута в результате этой кампании, была назначена на руководящую должность в одной из миссий Департамента операций в пользу мира.

IV. Руководство и подотчетность

33. Поддержка со стороны руководства структур была определена в качестве одного из наиболее эффективных катализаторов прогресса в достижении гендерного паритета и наиболее существенного фактора, способствующего значимым и устойчивым изменениям.

A. Внутреннее руководство

Приверженность и последовательность

34. Когда старшие руководители очевидным образом поддерживали и отстаивали гендерный паритет, это направляло всей организации сигнал о приоритетности этих усилий, что способствовало более активному участию и подотчетности. Без поддержки со стороны руководства гендерные инициативы могут восприниматься как необязательные.

35. Для внедрения гендерного паритета в свою основную работу Департамент по вопросам охраны и безопасности все активнее включает гендерные аспекты в ключевые области оперативной деятельности, в частности в страновые планы,

управление рисками в области безопасности, стратегии набора персонала и программы обучения по вопросам безопасности. Одновременно с этим во все общеорганизационные обновления были включены сообщения о гендерной проблематике и соответствующих основных вехах, что позволило рассматривать гендерный паритет как один из стратегических приоритетов, связанный с эффективностью миссий. Такая стратегия непрерывной коммуникации помогла нормализовать дискуссии о гендерном равенстве, побороть заблуждения, тем самым снизив сопротивление, и добиться большей поддержки. Со временем такой подход стал катализатором культурного сдвига, в результате которого гендерный паритет стал все больше восприниматься как неотъемлемая ценность, а не просто как один из целевых показателей найма на работу. Это позволило добиться лучших результатов в плане гендерного баланса и более строгой отчетности при приеме на работу и продвижении по службе, а также расширить участие сотрудников в гендерных программах, деятельности по наставничеству и информационно-пропагандистских мероприятиях.

36. Другие структуры сделали гендерный паритет постоянным пунктом повестки дня своих заседаний, чтобы всегда уделять ему внимание. Однако они подчеркнули, что важно четко объяснять, почему это внимание имеет значение. Структуры особо отметили, что четкое определение гендерного паритета как неотъемлемой части организационной и операционной эффективности имеет существенное значение для предотвращения противодействия, формирования коллективной ответственности и обеспечения устойчивости.

37. Данные, полученные в ходе общесистемного двухгодичного обследования политики и практики в области гендерного паритета, также показали, что поведение руководства, не соответствующее установленной политике, может препятствовать прогрессу. В одном из примеров руководство структуры в рамках инициативы «Международные активисты гендерного равенства» взяло на себя обязательство не организовывать работу групп, состоящих исключительно из мужчин, и не участвовать в их работе. Однако, когда старшие руководители продолжали появляться в таких группах, это давало понять сотрудникам, что обязательства по обеспечению гендерного паритета носят лишь символический характер.

Наращивание потенциала

38. В своих ответах в рамках обследования структуры подчеркнули, что достижение гендерного паритета — это не только вопрос политики и целевых показателей, но также и вопрос снабжения руководителей всех уровней навыками, необходимыми для стимулирования и поддержания изменений. Инклюзивное руководство, управление с учетом гендерных факторов и подотчетность за достижение результатов в области паритета требуют особых компетенций, которые не всегда являются частью традиционного развития лидерства. Многие структуры отметили, что без целенаправленного повышения квалификации у руководителей может не хватать инструментов для практической реализации обязательств, связанных с гендерными вопросами, эффективного управления коллективами с разнообразным составом или информирования об организационных приоритетах таким образом, чтобы способствовать вовлеченности и культурным преобразованиям.

39. Несколько организаций запустили специальные программы для решения этой проблемы. Например, Отделение Организации Объединенных Наций в Вене и УНП ООН в экспериментальном порядке совместно разработали для старших руководителей программу руководства с учетом гендерных аспектов. Эта пятимесячная интерактивная программа обучения руководителей была

предназначена для того, чтобы дать возможность руководителям лично реализовать принципы гендерного равенства в своей работе. Участники назвали эту инициативу двигателем преобразований и наглядным примером того, как наращивание потенциала может способствовать изменениям в организационной культуре. Благодаря высокому спросу и первоначальному успеху программа уже расширена, чтобы охватить не только высшее, но и среднее звено управления.

В. Институционализация подотчетности

40. Опрошенные организации назвали пробелы в системе подотчетности основными препятствиями для эффективного осуществления, поскольку они приводят к тому, что прогресс по-прежнему зависит от добровольных действий, а не от принудительных механизмов. Комплексные механизмы подотчетности и инструменты управления служебной деятельностью направляют четкий сигнал руководству об обеспечении приоритетной роли гендерного паритета на всех уровнях организации. Они также могут способствовать изменению поведения, что является ключом к преобразованию организационной культуры и созданию благоприятной среды.

41. Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана сообщила, что включение задач по достижению гендерного паритета в планы работы и служебные аттестации старших руководителей стало одной из ее наиболее эффективных инициатив и позволило значительно повысить уровень гендерного паритета. Ключевые показатели эффективности были связаны с осязаемыми результатами, такими как составление коротких списков кандидатов, сбалансированных по гендерному признаку, наставничество для женщин-сотрудниц, результаты обследований вовлеченности персонала, агитация в пользу гибкого графика работы или политики, учитывающей интересы семьи, и их применение сотрудниками, а также показатели участия в инициативах по обеспечению гендерного равенства. Старшие руководители также обязаны ежегодно отчетываться о своем вкладе в достижение целей паритета и равенства. Важно, что эта инициатива привела к сдвигу в организационной культуре. Поскольку старшие руководители несли прямую ответственность за результаты в области гендерного равенства, усилия по достижению гендерного паритета более не рассматривались как отдельные задачи в области людских ресурсов, а скорее как неотъемлемая часть общего успеха. Включение гендерной проблематики в обзоры руководящих кадров способствовало созданию рабочего места, где разнообразие рассматривалось как необходимое условие как для эффективности организации, так и для личного карьерного роста.

42. ЮНОПС поручило всем руководителям установить целевые показатели, направленные на сохранение или улучшение многообразия в их коллективах, в первую очередь с целью ликвидировать пробелы в вовлеченности и создать условия, при которых прогресс измерялся бы не только цифрами, но и поведением. Увязывание ожиданий в отношении инклюзивности с оценкой результатов работы может способствовать изменению поведения, но для этого требуются непрерывная коммуникация, наращивание потенциала и четкие критерии оценки.

В. Сбор данных и мониторинг прогресса

43. Надежные, учитывающие гендерную специфику данные совершенно необходимы для отслеживания прогресса, выявления сохраняющихся пробелов и усиления ответственности за обеспечение гендерного паритета. Качественные данные позволяют организациям не только отслеживать прогресс в достижении

целей, но и принимать обоснованные решения, при необходимости корректировать курс и предотвращать противодействие, основывая стратегии на фактах.

A. Системы отслеживания и информационные панели

44. Структуры сообщили, что последовательные механизмы отслеживания и информирования тесно связаны с эффективной подотчетностью и общим успехом. За последние несколько лет все больше структур создали внутренние механизмы отслеживания. Информационные панели данных наиболее полезны, когда информация, которую они предоставляют, адаптирована, легко доступна и хорошо передается, а также может использоваться для обоснования как общей стратегии, так и отдельных стратегий найма.

45. Например, МОМ разработала набор внутренних информационных панелей, известных как HR Reporting App (информационное приложение по людским ресурсам). Этот инструмент позволил сократить время и усилия, необходимые для создания отчетов, стандартизировать их формат, обеспечить мониторинг состава рабочей силы в режиме реального времени и сделать информацию более доступной на всех уровнях. В целом, информационные панели предоставили менеджерам по найму и отборочным группам доступ к обновленной информации в режиме реального времени. Высокий уровень использования — 542 уникальных пользователя в месяц обращаются к инструменту 6433 раза — свидетельствует о том, что потребность в нем существовала уже давно.

46. Отслеживание данных в режиме реального времени также может сыграть важную роль в борьбе с дезинформацией и заблуждениями относительно гендерного паритета. Такие структуры, как Департамент по вопросам охраны и безопасности, Департамент по политическим вопросам и вопросам миростроительства и Департамент операций в пользу мира, использовали статистику набора персонала, чтобы продемонстрировать долгосрочные последствия исторических диспропорций и показать, что прием на работу по-прежнему осуществляется на основе заслуг, чтобы активно опровергать мифы, способствующие противодействию мерам по обеспечению гендерного паритета, в частности мнение о том, что мужчины теряют возможности, или больше не принимаются на работу, или не получают повышения по службе.

B. Сбор данных с учетом гендерной специфики

47. Однако опрошенные структуры подчеркнули, что содержательный мониторинг гендерного паритета выходит за рамки числовых показателей и включает анализ моделей найма, удержания и продвижения по службе. Хотя информационные панели предоставляют полезную картину ситуации, они не обязательно отражают глубинные культурные и структурные проблемы. Меры по усилению контроля дополняются Общесистемным планом действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и картами балльных оценок работы страновых групп Организации Объединенных Наций по достижению цели обеспечения гендерного равенства, поставленной в Общесистемном плане действий, а также другими системами подотчетности, которыми Структура «ООН-женщины» управляет от имени системы Организации Объединенных Наций.

48. Многие организации для получения подробной информации использовали опросы персонала, экспресс-опросы и собеседования при увольнении. Данные, собранные с помощью этих инструментов в разбивке по признаку гендера, позволили структурам выявить недостатки в наборе персонала, продвижении по

службе и условиях работы, а также сформировать соответствующие программы. Более 70 процентов респондентов сообщили, что регулярно используют эти инструменты, причем более 80 процентов из них дезагрегируют результаты по признаку гендера.

49. Несколько структур рассказали о том, как с помощью этих инструментов были получены практические выводы. Например, анализ, проведенный УВКБ ООН, выявил неравенство на различных уровнях руководства, а также узкое место на уровне середины карьеры, несмотря на общий гендерный паритет на уровне международных сотрудников категории специалистов, что подчеркивает необходимость разработки целевых стратегий для поддержки продвижения по службе. Аналогичным образом, Отделение Организации Объединенных Наций в Вене и УНП ООН использовали оценку потенциала для выявления пробелов в обучении по вопросам сексуальных домогательств, микроагрессии и дискриминации. Обследования, проведенные этими структурами при увольнении, показали, что, хотя общий уровень удовлетворенности не имеет гендерных различий, женщины менее удовлетворены, чем мужчины, в том, что касается руководства и карьерного роста, особенно в отделениях на местах, что заставило вновь обратить внимание на создание благоприятных условий в регионах, подготовку управленческих кадров и инициативы по развитию карьеры.

50. Применив межсекторальный подход к обследованию культуры и вовлеченности, ЮНОПС обнаружило, что женщины и инвалиды имеют самые низкие показатели вовлеченности. В ответ на это ЮНОПС внедрило инициативу диалога по расширению прав и возможностей женщин, пилотную программу по позитивной маскулинности для преобразования рабочих мест и семинар по диалогу о феминистском лидерстве — конкретные действия, основанные непосредственно на дезагрегированных результатах. ВОИС также использовала результаты обследований для выявления пробелов в инклюзии, хотя в целом у нее были высокие показатели разнообразия. Вслед за этим организация провела внутреннюю кампанию и выездное совещание для руководителей, чтобы решить проблему низких оценок чувства принадлежности у сотрудников.

51. Во всех этих случаях данные с разбивкой по признаку гендера служили важнейшим инструментом для выявления неравенства, принятия обоснованных мер и создания обратной связи, которая усиливала подотчетность и улучшала результаты. Структуры подчеркнули, что сбор и транспарентное использование данных способствует постоянному совершенствованию и укрепляет модели поведения, способствующие формированию культуры инклюзии.

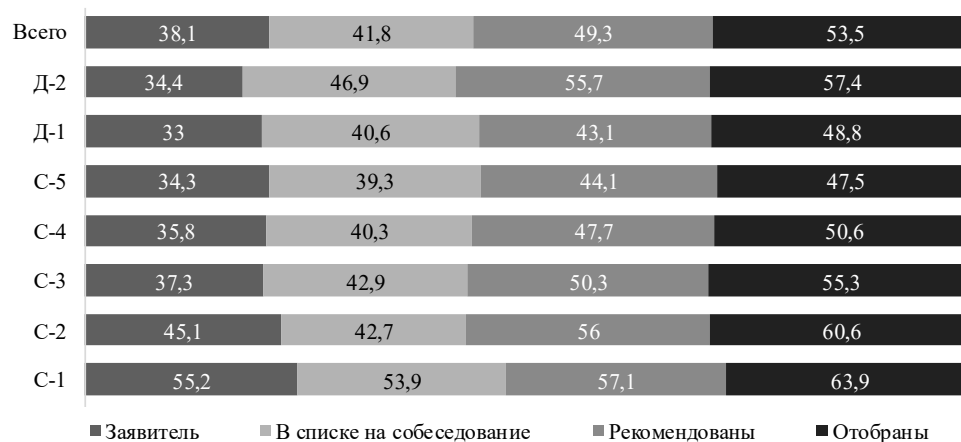
52. Параллельно с проведением целевых мероприятий некоторые структуры инвестируют средства в долгосрочные и высококачественные системы сбора данных, чтобы создать надежные базовые показатели и обеспечить постоянный мониторинг. Например, ЮНИСЕФ поручил аналитической компании Gallup провести комплексное обследование всех своих сотрудников, чтобы лучше понять сохраняющиеся гендерные различия по регионам и функциям. ВОЗ реализовала многолетний проект по сбору данных, включающий более 30 обследований персонала, проведенных в период с 2017 по 2024 год, по таким вопросам, как гендерная принадлежность, многообразие, инклюзивность, благополучие сотрудников и гибкий график работы. Эти обследования используются для создания базы данных контрольных показателей и новых механизмов управления обследованиями, призванных повысить качество показателей, уменьшить дублирование и усталость, а также обеспечить более значимый динамический анализ. В совокупности эти примеры отражают растущее признание того, что высококачественный, стандартизированный сбор данных совершенно необходим для устойчивого прогресса и общесистемного обучения.

53. Несмотря на достигнутый прогресс, структуры отметили основные проблемы, которые по-прежнему ограничивают эффективность сбора данных с учетом гендерных аспектов. Главными из них являются нехватка ресурсов, ограниченные возможности персонала и существующее бремя отчетности. Структуры также указали на необходимость более активного обучения методам работы с данными, учитывающим гендерную специфику, чтобы повысить качество, согласованность и результативность в рамках всей системы.

VI. Карьерный цикл: подбор персонала, управление кадровым потенциалом и удержание персонала

Рисунок V

Процентная доля женщин на каждом этапе процесса отбора персонала в системе Организации Объединенных Наций с разбивкой по классам должностей в период с 1 января 2022 года по 31 декабря 2023 года



Источник: КСР.

54. Что касается отбора персонала, то женщины составляли 38,1 процента от общего числа кандидатов на должности категории специалистов и выше, что почти на 4 процентных пункта меньше, чем в предыдущий отчетный период. На самом деле, меньше женщин подали заявки на всех уровнях, за исключением кандидатов на должности Д-2. Если на уровне С-1 женщины составляли более половины кандидатов, то на уровне С-3 и выше их доля оставалась ниже 40 процентов. Это свидетельствует о наличии постоянных препятствий для привлечения женщин-кандидатов в Организацию Объединенных Наций, особенно на руководящие должности, — тревожная тенденция, которая стала более выраженной по сравнению с предыдущим отчетным периодом.

55. Кроме того, по сравнению с предыдущим отчетным периодом общая доля женщин сократилась на всех этапах процесса отбора персонала — от собеседования до рекомендации, однако на заключительном этапе отбора доля женщин увеличилась. Такая картина может свидетельствовать о том, что меры, принятые на этапе отбора, в частности некоторые временные специальные меры, оказали положительное влияние. Продолжающееся снижение представленности женщин до отбора, особенно на этапах составления короткого списка и вынесения рекомендаций, свидетельствует о необходимости более детального анализа реализации временных специальных мер на уровне структур или других промежуточных факторов. Понимание того, как эти меры влияют на отбор персонала на разных уровнях и этапах, имеет существенное значение для выявления как

пробелов, так и возможностей для усиления результатов в плане гендерного паритета на всех этапах процесса найма.

А. Информационно-разъяснительная работа и подача заявлений

56. Несколько глубоко укоренившихся факторов ограничивают резерв заявителей. Одним из самых серьезных препятствий является продолжающаяся недопредставленность женщин в некоторых областях. Эта проблема дополнительно усугубляется на уровне руководства. Несмотря на то, что все больше женщин получают стимул для освоения этих областей, исторически сложившийся гендерный дисбаланс создает дефицит руководящих кадров. Кроме того, Организация Объединенных Наций сталкивается с сильной конкуренцией со стороны других работодателей, которые могут предложить значительно более высокую компенсацию, чтобы привлечь этот ограниченный резерв квалифицированных кандидатов.

Адресная информационно-разъяснительная работа

57. Адресная информационно-разъяснительная работа и работа по набору персонала сыграли важнейшую роль в расширении резерва заявителей, особенно в областях, где преобладают мужчины. Эти инициативы помогают выявлять кандидатов, которые могут не иметь доступа к существующим сетям или традиционным каналам набора персонала, что позволяет решить проблему непреднамеренного отсева талантливых специалистов из разных слоев общества. Эти усилия также повышают инклюзивность и репрезентативность резерва заявителей, способствуя достижению более справедливых результатов при наборе и составлении программ.

58. Структуры сообщают о многообещающих результатах. Для расширения аудитории объявлений о вакансиях и адресной информационно-разъяснительной работы Управление людских ресурсов разработало глобальный кадровый резерв Организации Объединенных Наций — инновационный инструмент, основанный на подписке и насчитывающий 300 000 подписчиков, половина из которых — женщины. Отделение Организации Объединенных Наций в Вене и УНП ООН сообщили о 19-процентном увеличении числа заявлений от женщин на должности категории специалистов и выше в период с 2021 по 2023 год после реализации годового плана информационно-разъяснительной работы, включающего переоценку требуемого опыта, подготовку материалов для набора персонала с учетом гендерной специфики, размещение на видном месте на веб-сайте обязательств по обеспечению гендерного паритета и подготовку рекламного видеоролика, рассказывающего о карьерном росте женщин на руководящих должностях.

59. Другие структуры использовали программные мероприятия на уровне стажеров или на ранних этапах карьеры для улучшения или создания общего кадрового резерва женщин в секторе. В 2024 году ПРООН ввела в действие программу анализа талантов, цель которой — раннее выявление талантливых женщин для поддержки их готовности к занятию руководящих должностей путем проведения оценок и разработки адресных программ развития.

60. Обследованные структуры сообщили, что системное гендерное неравенство в резерве кандидатов часто обусловлено характером участия женщин в рабочей силе или доступом женщин к высшему или специальному образованию, особенно в секторах, которые считаются мужскими. Без решения этих основополагающих проблем гендерный разрыв будет сохраняться, что негативно скажется на наборе персонала и способности обеспечить и поддерживать

гендерный паритет. Некоторые структуры пытаются решить эту проблему с помощью внешних партнерств, направленных на развитие секторов.

61. Например, программа «Работницы морской отрасли» является флагманской инициативой ИМО по содействию гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин в морской отрасли. ИМО сотрудничает с национальными и региональными партнерами в организации краткосрочных курсов повышения технической квалификации и развития лидерских качеств для женщин, желающих получить морскую профессию, а также образовательных стипендий для прохождения специализированной подготовки. В рамках этой программы ИМО также помогает создавать и поддерживать ассоциации «Работницы морской отрасли», чтобы способствовать гендерному равенству и карьерному росту; в настоящее время существует восемь таких региональных ассоциаций. Кроме того, обследованные организации подчеркнули важную роль, которую государства-члены могут сыграть в решении проблемы недопредставленности женщин в своих национальных контекстах, например путем снижения гендерных барьеров в сферах образования и участия в трудовой деятельности.

Инклюзивные формулировки

62. Структуры подчеркнули, что, хотя инклюзивные сообщения сами по себе не могут устранить структурные барьеры, они являются важным фактором, способствующим их устранению. В сочетании с поддержкой руководства, инклюзивной практикой найма и стратегиями информационно-разъяснительной работы инклюзивные формулировки способствуют формированию более разнообразного резерва кандидатов, повышают доверие к работодателю и способствуют достижению целей гендерного паритета.

63. Девяносто четыре процента опрошенных структур сообщили об использовании инклюзивных формулировок в объявлениях о вакансиях, материалах для набора персонала и коммуникационных продуктах. Эта практика, по общему признанию, позволила расширить круг кандидатов, повысить узнаваемость женщин на руководящих должностях и укрепить институциональные обязательства по обеспечению гендерного равенства. Заметность женщин на руководящих должностях, особенно в миссиях, также была названа одним из ключевых факторов, способствующих привлечению большего числа женщин.

64. МОТ систематически учитывает гендерный паритет в коммуникационных продуктах, материалах для набора персонала и объявлениях о вакансиях, чтобы продемонстрировать свою приверженность гендерному разнообразию на уровне структур. Анализируя влияние этих мер, МОТ сообщила, что число женщин, претендующих на должности категории специалистов, увеличилось с 36 процентов в 2021 году до 41 процента в 2024 году. Аналогичным образом, ЮНОПС стандартизирует сообщения о многообразии во всех объявлениях о вакансиях, прямо поощряя заявления от женщин и других недопредставленных групп. ЮНОПС сообщило, что благодаря акценту на инклюзивных формулировках, а также целенаправленным стратегиям информационно-разъяснительной работы увеличилось число женщин, подающих заявления, особенно на руководящие и технические должности. Это, в свою очередь, повысило вероятность составления сбалансированных коротких списков и улучшило общий гендерный баланс в процессе найма. Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Йемену, ЮНИСЕФ, МООНК, БАПОР и другие структуры сообщили об улучшении показателей подачи заявлений, повышении качества кандидатов и прорывах на должностях, на которых традиционно доминируют мужчины, что произошло, по их мнению, благодаря учету гендерных аспектов при коммуникации.

В. Оценка и подбор кадров

65. Оценка и подбор кадров — важнейшие этапы не только с точки зрения определения численного баланса, но и потому, что они определяют, как гендерный паритет воспринимается в организации. Именно в тот момент, когда решения о найме становятся очевидны для всех сотрудников, формируется восприятие справедливости, заслуг и легитимности. Поэтому транспарентные процессы и четкая коммуникация имеют важнейшее значение; обеспечивают доверие, а также укрепляют понимание того, что гендерный паритет не противоречит заслугам, а скорее является краеугольным камнем качественного и эффективного найма.

66. Однако если гендерному равенству уделяется особое внимание только на этапе отбора, это может непреднамеренно способствовать формированию представления о том, что к женщинам или другим недопредставленным группам предъявляются иные требования. Такой динамики можно избежать, если уделять первостепенное внимание транспарентности и доносить связь между гендерным паритетом и операционной эффективностью на протяжении всего цикла подбора персонала (и в более широком смысле, во всей организации), чтобы сотрудники понимали, что это один из системных приоритетов.

67. Среди респондентов обследования 72 процента требуют гендерного паритета среди кандидатов в списках на собеседование и 75 процентов — гендерного баланса в группах по найму, что соответствует показателям предыдущего отчетного периода. Пятьдесят шесть процентов структур требуют соблюдения паритета в списках кандидатов на должности, по которым паритет еще не достигнут, тогда как в предыдущем отчетном периоде этот показатель составил 35 процентов. Организации отметили, что неосознанные предубеждения остаются проблемой, особенно на этом этапе набора персонала.

Наем с учетом данных

68. Обследованные структуры рассказали, как они используют данные для поддержания практики инклюзивного найма. МОМ требует от групп по найму заполнять формы оценки кандидатов, в которых указывается гендерный и географический состав группы по найму. Этот встроенный шаг повышает подотчетность, благодаря чему менеджерам по найму стало сложнее игнорировать показатели разнообразия рабочей силы.

69. При публикации вакансии ряд структур Секретариата направляют менеджерам по найму сгенерированные системой сообщения о гендерном и географическом балансе, а затем специальное сообщение с мерами и предложениями по информационно-разъяснительной работе. Решения о выборе кандидатов оцениваются с учетом ключевых показателей эффективности в масштабах всей структуры, а старшие руководители получают подробные отчеты о том, как каждое назначение влияет на достижение целевых показателей гендерного паритета. Директорам также предоставляются ежеквартальные обновления для поддержки стратегического надзора.

70. ЮНОПС внедрило «информационную панель персонала», чтобы снабдить руководителей данными о составе рабочей силы в режиме реального времени. Если в предыдущих системах возможности межсекторального анализа были ограничены, то эта информационная панель позволяет отслеживать гендерные и географические тенденции, что способствует более гибкому набору персонала. Однако во всех структурах по-прежнему требуется дополнительное обучение руководителей для полного использования имеющихся инструментов и более комплексной интерпретации данных о разнообразии. Укрепление

потенциала в этом отношении имеет ключевое значение для обеспечения равноправия и активного устранения пробелов в представленности.

С. Временные специальные меры

71. В административной инструкции [ST/AI/2020/5](#), выпущенной в 2020 году, были введены обновленные временные специальные меры для ускорения прогресса в достижении гендерного паритета в Секретариате. Эти меры, направленные на повышение ответственности при принятии решений о наборе персонала, применяются к процессам отбора и назначения на каждом уровне, на котором еще не достигнут гендерный паритет.

72. Некоторые структуры сообщили, что временные специальные меры оказали заметное положительное влияние на информированность и практику набора персонала. Канцелярия Омбудсмана фондов и программ Организации Объединенных Наций зафиксировала расширение участия в инициативах по обеспечению гендерного равенства. ВПП сообщила об увеличении общей представленности женщин на 8 процентных пунктов, а БАПОР сообщило, что доля женщин на должностях уровня С-5 и выше увеличилась на 10 процентных пунктов.

73. Некоторые обследованные структуры требуют повторно объявлять о вакансиях, если на них подано мало заявлений от женщин, что привело к более активной работе менеджеров по найму с целью выявления квалифицированных женщин. Однако в некоторых секторах, где преобладают мужчины, такой подход порой приводил к непреднамеренным задержкам из-за ограниченного числа кандидатов-женщин, что потенциально снижало заинтересованность персонала.

74. Для того чтобы специальные меры были максимально эффективными, крайне важно сочетать их с долгосрочными усилиями по наращиванию потенциала, направленными на формирование и поддержание надежного резерва талантливых женщин в рамках комплексного подхода, включающего целевую информационно-разъяснительную работу, программы развития талантов, обучение женщин навыкам руководства и партнерские отношения с внешними организациями для расширения доступа к разнообразным кадровым резервам. Некоторые структуры также высказали мнение, что для структур, работающих в секторах с преобладанием мужского труда, где наблюдается устойчивый структурный гендерный дисбаланс, может потребоваться более индивидуальный и творческий подход к применению временных специальных мер.

Д. Управление кадровым потенциалом и удержание персонала

75. Разрыв в гендерном паритете не может быть устранен только за счет набора персонала. Прогрессу способствуют стратегии, касающиеся таких мер, как стимулирование мобильности, гибкий график работы и возможности продвижения по службе. Усилия по набору персонала должны также дополняться стратегиями удержания, включая наставничество, и программами развития лидерских качеств, чтобы помочь женщинам преодолеть существующие узкие места и занять руководящие должности.

76. Одна из структур отметила, что гендерный паритет на уровне С-5 исторически достигался за счет повышения в должности на основе старшинства, а не за счет целенаправленных усилий по обеспечению справедливой представленности на всех руководящих должностях. Это непреднамеренно привело к ограниченному прогрессу в увеличении числа женщин на должностях

руководителей программ, начальников подразделений и других руководящих должностях. В результате руководство начало применять более стратегический подход к управлению кадровым потенциалом, чтобы гарантировать, что достижение совокупного паритета не будет приоритетным в ущерб паритету на руководящих должностях.

Программы наставничества и обучения

77. Наставничество и обучение лидерским качествам остаются важнейшими инструментами для расширения представленности женщин на руководящих должностях, формирования кадрового резерва, удержания талантливых сотрудников и поддержки профессионального роста и развития женщин.

78. Например, Инициатива для молодых специалистов — женщин Отделения Организации Объединенных Наций в Вене и УНП ООН — это специальная платформа для начинающих женщин-руководителей, где они могут обмениваться мнениями и поддержкой, а также общаться со старшими коллегами. В четырех группах приняла участие 141 женщина из 33 стран, причем более 66 процентов из них — из регионов за пределами Западной Европы. Треть предыдущих участниц связала последующий карьерный рост с участием в этой программе. Межучрежденческие или международные платформы, такие как Программа для начинающих женщин-руководителей и Форум по вопросам развития женщин-руководителей, способствовали взаимному обучению и расширению воздействия программ. Структуры, включая ФАО и МТЦ, подчеркнули роль всесторонней обратной связи и индивидуальных консультаций в выявлении женщин с высоким потенциалом и укреплении кадрового резерва руководителей.

79. Опрошенные структуры сообщили, что финансовые ограничения, неясные ожидания и ограниченная административная поддержка могут снижать эффективность, сдерживать участие и препятствовать устойчивости. Чтобы эффективно диверсифицировать высшее руководство, усилия по наставничеству должны отражать межсекторальный подход, предусматривать справедливое географическое распределение и быть встроены в долгосрочные организационные стратегии. Непрерывные инвестиции, мониторинг и упреждающая информационно-разъяснительная работа будут иметь существенное значение для поддержания динамики и достижения масштабных результатов.

Е. Увольнения и кадровое планирование

Таблица 2

Причины увольнения сотрудников категории специалистов и выше, имеющих постоянные, непрерывные или срочные контракты, в разбивке по гендерному признаку, 1 января 2022 года — 31 декабря 2023 года

| Причина увольнения | Мужчины (всего) | Женщины (всего) | Доля женщин (в процентах) | Причина в процен- | Причина в процен- |
|---|--------------------|--------------------|------------------------------|--|--|
| | | | | тах от общего числа увольнений (женщины) | тах от общего числа увольнений (мужчины) |
| Самовольное прекращение службы | 1 | 3 | 75,0 | 0,1 | 0,03 |
| Упразднение должности | 50 | 42 | 45,7 | 1,3 | 1,5 |
| Увольнение на взаимоприемлемых условиях | 188 | 100 | 34,7 | 3,2 | 5,6 |
| Истечение срока действия контракта | 1 075 | 1 116 | 50,9 | 35,6 | 32,2 |
| Смерть | 38 | 11 | 22,4 | 0,4 | 1,1 |

| Причина увольнения | | | | Причина в процен- | Причина в процен- |
|--|--------------------|--------------------|------------------------------|--|--|
| | Мужчины (всего) | Женщины (всего) | Доля женщин (в процентах) | тах от общего числа увольнений (женщины) | тах от общего числа увольнений (мужчины) |
| Увольнение за нарушение | 48 | 7 | 12,7 | 0,2 | 1,4 |
| В интересах Организации | 11 | 23 | 67,6 | 0,7 | 0,3 |
| Межучрежденческие прикомандирования | 27 | 43 | 61,4 | 1,4 | 0,8 |
| Межучрежденческий перевод | 193 | 241 | 55,5 | 7,7 | 5,8 |
| Отставка | 827 | 1 016 | 55,1 | 32,4 | 24,7 |
| Выход на пенсию (досрочный и обязательный) | 850 | 488 | 36,5 | 15,6 | 25,4 |
| Увольнение без предупреждения | 2 | 2 | 50,0 | 0,1 | 0,1 |
| Расторжение договора по состоянию здоровья | 25 | 30 | 54,5 | 1,0 | 0,7 |
| Расторжение договора — неудовлетворительная работа | 8 | 10 | 55,6 | 0,3 | 0,2 |
| Всего | 3 343 | 3 132 | 48,4 | 100,0 | 100,0 |

Источник: КСР.

80. Как показано в таблице 2, тремя наиболее распространенными причинами увольнения и мужчин, и женщин были истечение срока действия контракта, отставка и выход на пенсию. Как и в предыдущем докладе, женщины избыточно представлены среди тех, кто вышел в отставку, но недостаточно представлены среди тех, кто вышел на пенсию. Такая динамика может отражать давние исторические гендерные диспропорции, в результате которых женщин пенсионного возраста меньше, чем мужчин. Однако в сочетании с избыточной представленностью женщин среди вышедших в отставку это может также свидетельствовать о том, что женщины, находящиеся на среднем уровне карьеры, не рассматривают Организацию Объединенных Наций как предпочтительного долгосрочного работодателя, что приводит к увеличению числа уволившихся и снижению числа вышедших на пенсию. В свете этой динамики новые назначения и предстоящие выходы на пенсию дают возможность включить соображения гендерного паритета в структурированное кадровое планирование.

81. Проводя обязательные учитывающие гендерную специфику собеседования при увольнении, такие организации, как ЮНИСЕФ и ВПП, обнаружили, что женщины уходят с работы в середине карьеры чаще, чем мужчины, ссылаясь на трудности, связанные с мобильностью и необходимостью совмещать рабочую нагрузку и семейные обязанности. В ответ на это были увеличены инвестиции в эффективные стратегии удержания персонала для сокращения и устранения этого неравенства. Эти примеры подчеркивают важность непрерывного мониторинга и сбора данных с учетом гендерных аспектов. Хотя 72 процента опрошенных структур иногда проводят собеседования при увольнении, только в 36 процентах имеется требование об их проведении, как это рекомендуется в рамках общесистемной стратегии. Кроме того, более 30 процентов опрошенных структур не дезагрегируют данные по гендерному признаку, что является серьезным упущением.

VII. Создание благоприятных условий

A. Гибкий график работы

82. Внедрение гибкого графика работы ускорилося после пандемии COVID-19. Опрошенные структуры сообщили, что смешанные и гибкие графики работы, когда это возможно, способствуют балансу между работой и личной жизнью, улучшают самочувствие сотрудников и позволяют им справляться с обязанностями по уходу за близкими, сохраняя при этом профессиональную работоспособность. Кроме того, опрошенные структуры отметили, что такие графики работы, возможно, способствуют созданию более инклюзивных и благоприятных рабочих мест, особенно для женщин, которые часто несут непропорционально большую долю обязанностей по уходу за близкими. Ряд структур также сообщили о снижении числа пропусков работы.

83. Гибкий график работы также способствует увеличению разнообразия и удержанию персонала. Департамент по вопросам охраны и безопасности отметил, что гибкий график работы позволил ему нанимать женщин из более разнообразных регионов, расширить кадровый резерв и дать возможность большему числу женщин занять должности в областях, где обычно доминируют мужчины. Ряд структур также сообщили, что гибкий график повысил эффективность и результативность работы, поскольку сотрудники получили возможность работать оптимальным для них образом, что, следовательно, принесло пользу организации. Эти меры также стали важным компонентом в деле удержания женского персонала. ПРООН отметила, что повышение гибкости стало ключом к привлечению и удержанию талантливых женщин.

B. Стратегии, учитывающие интересы семьи

84. Внедрение стратегий, учитывающих интересы семьи, в рамках всей системы Организации Объединенных Наций способствует осязаемому прогрессу в области гендерного равенства, благополучия персонала и удержания кадров. Эти усилия помогли удержать талантливых сотрудников, особенно женщин, выполняющих обязанности по уходу, и позиционируют Организацию Объединенных Наций как более инклюзивного и благожелательного работодателя.

85. Предоставление помещений для ухода за детьми и грудного вскармливания в местах службы облегчило возвращение на работу и повысило моральный дух. Инклюзивные модели политики, учитывающие интересы семьи, такие как двуязычный детский сад, предоставляемый ЮНЕСКО, позволили снизить логистическую нагрузку и поддержать персонал в местах службы с высокими затратами. Стратегии обеспечения гибких отпусков и совместного ухода за близкими помогли изменить культурные нормы. Такие организации, как ПАОЗ и ВОИС, сообщили о росте числа мужчин и женщин, пользующихся этими возможностями, что способствует укреплению гендерного паритета на работе и дома.

86. Проблемы сохраняются, особенно в плане доступа к уходу за детьми, ухода за пожилыми людьми и иждивенцами с особыми потребностями и их поддержки, трудоустройства супругов и мобильности в «несемейных» местах службы; однако результаты опроса подчеркивают, что политика, ориентированная на семью, имеет решающее значение для удержания кадров, инклюзивности и создания эффективной благоприятной среды.

С. Нормы поведения¹⁶

87. В 2018 году Генеральный секретарь и руководители Организации Объединенных Наций, действуя через Целевую группу КСР по борьбе с сексуальными домогательствами, вновь заявили об абсолютной нетерпимости к сексуальным домогательствам, подчеркнув важность мер реагирования, ориентированных на жертв/пострадавших, безопасных механизмов информирования и инклюзивной организационной культуры. Целевая группа, созданная в 2018 году и действовавшая до конца 2023 года, была в 2024 году заменена Исполнительной группой Организации Объединенных Наций по предотвращению сексуальных домогательств и реагированию на них, которой поручено продолжать руководить скоординированным общесистемным подходом. Исполнительная группа обеспечивает подотчетность руководства, согласованность политики и институциональное обучение во всех структурах. Для поддержки единой и эффективной борьбы с сексуальными домогательствами система Организации Объединенных Наций разработала комплект инструментов в рамках мандата Целевой группы КСР, и функции надзора теперь выполняет Исполнительная группа.

Комплект инструментов, разработанных системой Организации Объединенных Наций

- Типовая политика системы Организации Объединенных Наций по борьбе с сексуальными домогательствами
- Типовой кодекс поведения для недопущения преследований, включая сексуальные домогательства, на мероприятиях системы Организации Объединенных Наций
- База данных “ClearCheck”
- Общесистемный информационный центр Организации Объединенных Наций по решению проблем сексуальных домогательств
- Принципы применения подхода, ориентированного на интересы жертв
- Руководство для руководителей по предупреждению и пресечению сексуальных домогательств на рабочем месте
- документ «Руководство для следователей: расследование жалоб на сексуальные домогательства в Организации Объединенных Наций»

88. Хотя ключевые общесистемные инструменты считаются совершенно необходимыми, их применение сильно варьируется из-за нехватки ресурсов, ограниченного охвата лиц, не являющихся сотрудниками, и слабой защиты от преследований. Текущие усилия по наращиванию потенциала в значительной степени опираются на обязательные модули электронного обучения, которые, по общему мнению, являются недостаточными. Опрошенные структуры призывают использовать различные формы обучения, в том числе основанные на сценариях, учитывающие травмы и адаптированные к конкретным ролям и контекстам.

¹⁶ В дополнение к результатам двухгодичного обследования по гендерному паритету, в данном разделе использованы результаты двух специальных обследований по проблеме сексуальных домогательств, проведенных Структурой «ООН-женщины» в качестве вклада в работу Исполнительной группы Организации Объединенных Наций по предотвращению сексуальных домогательств и реагированию на них.

Результаты обследований, проведенных в рамках работы Исполнительной группы по обмену знаниями и сотрудничеству, продемонстрировали необходимость более активной вовлеченности руководства, практических подходов к обучению, способствующих изменению поведения, и укрепления систем институциональной поддержки для достижения значимых культурных преобразований в рамках всей организации.

89. В системе Организации Объединенных Наций также появились примечательные примеры эффективной практики предотвращения сексуальных домогательств и реагирования на них. Например, ЮНФПА обеспечивает, чтобы назначенные сотрудники поддерживали связь с жертвами на протяжении всего процесса сообщения о сексуальных домогательствах, начиная с первоначального раскрытия информации и заканчивая закрытием дела, чтобы гарантировать непрерывную поддержку и взаимодействие. УВКБ ООН также разработало ориентированные на пострадавших подходы, в которых приоритет отдается четкости процедур, психосоциальной помощи и последовательному привлечению персонала по защите к поддержке затрагиваемых лиц. ЮНОПС начало реализацию кампании «Стань решением», направленную на повышение осведомленности о сексуальных домогательствах и ориентированную на раннее вмешательство и совместную ответственность. ЮНЕСКО использует плакаты и наглядные материалы как в штаб-квартире, так и в отделениях на местах, чтобы повысить заметность стратегий по борьбе с домогательствами и разъяснить, как получить доступ к каналам подачи сообщений. В то же время МОТ и ВПП оптимизировали свои процедуры сообщения о сексуальных домогательствах с помощью удобных для пользователя блок-схем и многоязычных инструментов, чтобы помочь сотрудникам лучше понять, чего ожидать при сообщении о неправомерном поведении. Эти инициативы демонстрируют, что ощутимый прогресс возможен, когда потребности пострадавших, четкая коммуникация и подотчетность руководства ставятся во главу угла организационных усилий.

VIII. Условия в миссиях и на местах

A. Набор и удержание персонала

90. Проблемы набора и удержания кадров в целях обеспечения гендерного паритета наиболее остро стоят в миротворческих и специальных политических миссиях из-за среды, в которой доминируют мужчины, и организационной культуры, которая отпугивает женщин-кандидатов и увеличивает текучесть кадров среди женского персонала. Пробелы в представленности женщин на старших должностях сохраняются там, где преобладают долго работающие сотрудники-мужчины с низкой текучестью кадров. Эти проблемы могут дополнительно усугубиться в контексте миссий, поскольку миссии в трудных условиях или в «несемейных» местах службы создают препятствия для женщин, выполняющих обязанности по уходу. Ограничения в семейной поддержке, безопасном жилье и медицинском обслуживании в сочетании с условиями конфликта и ограничительными социальными нормами особенно негативно сказываются на наборе и удержании национального персонала из числа женщин.

91. Для устранения структурных пробелов в системе подготовки кадров некоторые миссии объединились с местными неправительственными и низовыми организациями, чтобы расширить резерв квалифицированных женщин. Другие миссии адаптировали системы внутренней мобильности для содействия карьерному росту женщин и создали структуры наставничества и поддержки, включая возможности наставничества и налаживания контактов для женщин, занимающих в настоящее время руководящие должности. Однако устаревшие или

переполненные мужскими кандидатурами реестры по ключевым группам должностей демонстрируют ограниченный прогресс, даже если действуют временные специальные меры.

92. В рамках своего национального проекта «Добровольцы Организации Объединенных Наций» МООНСА отдала предпочтение добровольцам с большим стажем работы на постоянных должностях, набрав только в 2024 году 36 добровольцев. МООНСХ создала базу данных предыдущих заявителей с целью подготовки реестра квалифицированных специалистов-практиков. В связи с ограничениями, существующими в Афганистане, страновая группа разработала для национальных сотрудниц творческие решения, включающие предоставление телекоммуникационного оборудования, работающего на солнечных батареях, расширенных пакетов данных и транспортных стипендий.

93. Местный контекст оказывает значительное влияние на эффективность институциональной политики. Достижение устойчивого прогресса на пути к гендерному паритету среди национального персонала требует принятия целенаправленных мер, ориентированных на обеспечение равноправия, а также постоянных инвестиций в каналы подбора персонала, гибкие рабочие места и информационно-разъяснительную работу с учетом конкретных условий, с тем чтобы обеспечить полное и равноправное участие женщин в выполнении мандатов миссий.

В. Благоприятные условия

94. Гибкий график работы, включая удаленную работу, смешанные модели и гибкое расписание, оказался крайне важным для поддержания гендерного паритета, поскольку он позволяет женщинам, в частности выполняющим обязанности по уходу, сохранять производительность и баланс между работой и личной жизнью в условиях миссий и на местах. В некоторых структурах такой график способствует более плавному выходу из родительского отпуска и повышению удовлетворенности работой, причем структуры сообщают о сохраняющемся спросе на гибкий график работы после его введения во время пандемии COVID-19.

95. Для решения проблем безопасности, которые исторически удерживали женщин от несения службы в миссиях и на местах, была усовершенствована инфраструктура. В число этих усовершенствований вошли улучшение освещения для обеспечения более безопасного передвижения в ночное время, выделение специального персонала для решения жилищных вопросов в связи с неправомерными действиями, а также выделение специальных помещений для женщин-миротворцев, что способствует укреплению связей между гражданским, военным и полицейским персоналом. В некоторых миссиях созданы жилые комплексы, палаты сестринского ухода и оздоровительные центры для поддержки женщин в период беременности и раннего материнства, что позволяет удерживать их на важнейших этапах жизни. После создания комнаты для кормящих матерей, где они могут сцеживать грудное молоко, чтобы потом забрать его домой, в ЮНСОС значительно увеличились показатели набора и удержания женского персонала.

С. Всесторонний учет гендерной проблематики

96. Во всей системе Организации Объединенных Наций, особенно в миссиях, гендерный паритет и всесторонний учет гендерной проблематики все чаще рассматриваются как взаимозависимые понятия. В то время как паритет

обеспечивает сбалансированное укомплектование штата, всесторонний учет гендерной проблематики позволяет интегрировать гендерные аспекты во все функции миссий: от планирования и операций до взаимодействия с общинами. Миссии, объединившие эти усилия с гражданскими, военными и полицейскими компонентами, сообщили о более значительных институциональных преобразованиях и оперативной эффективности. МИНУСКА сообщила, что улучшение условий труда женщин-миротворцев повысило общую производительность труда и укрепило доверие местных общин к Миссии.

97. Опрошенные миссии сообщили, что использование договоров о руководстве, концепций миссий, документов по планированию и планов работы позволило превратить гендерное равенство из административного вопроса в один из оперативных приоритетов. Представление паритета как важного условия эффективности миссии позволило повысить заинтересованность персонала и улучшить взаимодействие с общинами, партнерами и гражданским обществом. Структуры отметили, что совместные проекты, межсекторальные брифинги, совместное патрулирование и диалог с женскими организациями способствовали разработке более обоснованных стратегий защиты, укреплению связей с обслуживаемыми общинами и расширению охвата маргинализированных общин.

98. Для поддержки этих усилий по всестороннему учету вопросов женского паритета важно обеспечить комплексную подготовку персонала миссий на всех уровнях. Целенаправленные занятия по вопросам гендерного равенства, предвзятости, маскулинности и поведения, проводимые в рамках брифингов, виртуальных модулей и наставничества, предназначены для руководителей, негражданского персонала и персонала на местах. Когда обучение рассматривается как неотъемлемая часть оперативного успеха, миссии сообщают о более высоком уровне усвоения знаний и подотчетности руководства.

D. Страновые группы Организации Объединенных Наций

99. В самых разных контекстах страновые группы Организации Объединенных Наций добились устойчивого, а в некоторых случаях и преобразующего прогресса на пути к достижению гендерного паритета. Карта балльных оценок работы страновых групп Организации Объединенных Наций по достижению цели обеспечения гендерного равенства, поставленной в Общесистемном плане действий, используется для оценки прогресса, достигнутого страновыми группами Организации Объединенных Наций, по пяти критериям: наличие у страновой группы плана по внедрению мер по обеспечению гендерного равенства; назначение координатора по гендерным вопросам в страновой группе; прогресс, достигнутый в реализации плана страновой группы; признаки положительной динамики в направлении достижения паритета во всей страновой группе; и интеграция гендерно-ориентированных мероприятий хотя бы в одно из направлений стратегии оперативной деятельности.

100. Одна из основных проблем, с которой сталкиваются страновые группы Организации Объединенных Наций при разработке плана осуществления, заключается в обеспечении поддержки со стороны различных структур Организации Объединенных Наций, имеющих разнообразные мандаты, политику, потенциал и институциональную культуру, что требует значительной координации. Например, координатор-резидент не может влиять на кадровую политику отдельной структуры. Кроме того, каждый этап этого процесса требует многоуровневого согласования с различными координационными органами. Страновая группа в Боснии и Герцеговине, чей план по обеспечению гендерного паритета послужил

моделью для других страновых групп, подчеркнула, что понимание плана как живого документа — руководства, которое можно дополнять, пересматривать и обновлять по мере изменения условий — имеет ключевое значение для поиска ориентиров в этой сложной сети заинтересованных сторон.

101. Роль координатора-резидента особенно важна при разработке и введении в действие плана по обеспечению гендерного паритета. Сильная и заметная поддержка со стороны координатора-резидента постоянно упоминалась в качестве одного из важнейших факторов успеха. Координаторы-резиденты, которые лично отстаивали гендерный паритет, участвуя в разработке плана, организуя совещания учреждений и сигнализируя о том, что паритет входит в число первоочередных задач страновой группы, помогли легитимизировать эту повестку дня и ускорить ее поддержку со стороны всех структур.

102. Общей ошибкой всех групп является чрезмерное внимание к численной представленности без урегулирования системных вопросов (включая анализ уровня и типа функций) или признания интерсекциональности. Еще одним важнейшим фактором успеха стало наращивание потенциала сотрудников и партнеров. Обучение по вопросам всестороннего учета гендерной проблематики, политических рамок и защиты от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств в сочетании с последовательным информированием руководства позволило повысить заинтересованность персонала и улучшить планирование и деятельность с учетом гендерной специфики. В дальнейшем существенное значение будут иметь последовательное финансирование таких инициатив и надежные системы мониторинга. Кроме того, крайне важны более тесная связь и сотрудничество между группами по гендерным вопросам и группами по управлению операциями, в том числе обеспечение того, чтобы операционный персонал осознавал актуальность продвижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин для своей работы.

IX. Выводы и рекомендации

103. Для достижения поставленной Генеральным секретарем цели обеспечения гендерного паритета во всей системе Организации Объединенных Наций, срок которого наступит менее чем через четыре года, а также для обеспечения полной реализации Пекинской декларации и Платформы действий всем структурам, руководителям и персоналу крайне важно стать активными проводниками перемен, устранять структурные барьеры и обеспечивать непрерывное лидерство и динамику. Для закрепления прогресса, достигнутого после начала реализации в 2017 году общесистемной стратегии, необходимо активизировать усилия по достижению гендерного паритета за счет принятия ряда комплексных мер.

104. Структурам и страновым группам рекомендуется с новой решимостью продолжить выполнять рекомендации общесистемной стратегии по достижению гендерного паритета, Руководящие принципы по созданию благоприятных условий в системе Организации Объединенных Наций, Руководящие принципы по созданию благоприятных условий на местах в системе Организации Объединенных Наций, а также планы осуществления в конкретных структурах и страновых группах.

105. Структурам настоятельно рекомендуется выполнять рекомендации и меры, изложенные в настоящем докладе, для систематического устранения препятствий и сокращения барьеров на пути к достижению гендерного паритета с учетом межсекторального подхода, учитывающего разнообразный опыт всего персонала.

106. Структурам рекомендуется стратегически использовать комплексные ресурсы и опыт Структуры «ООН-женщины» в соответствии со своими мандатами для ускорения прогресса в достижении гендерного паритета, в том числе путем разработки, обновления и мониторинга своих конкретных планов осуществления и использования Общесистемной информационной панели Организации Объединенных Наций по гендерному паритету, Общесистемного информационного центра Организации Объединенных Наций по решению проблем сексуальных домогательств, а также имеющейся специализированной технической поддержки.

107. Структурам настоятельно рекомендуется выделять достаточные финансовые и людские ресурсы для поддержания преобразовательных мер, систематического устранения выявленных препятствий и проведения организационных изменений для достижения гендерного паритета.

108. Лицам, занимающим руководящие должности, включая координаторов-резидентов и глав учреждений и миссий, рекомендуется продолжать демонстрировать приверженность гендерному паритету с помощью стратегической коммуникации, в том числе посредством следующих мер:

- a) интеграции сообщений о гендерном равенстве в повседневные коммуникации;
- b) установления гендерного паритета в качестве постоянного пункта повестки дня, с тем чтобы подчеркнуть неотъемлемую роль гендерного паритета в успехе организации;
- c) обеспечения соответствия между публичными заявлениями и внутренней практикой для активного моделирования инклюзивного поведения;
- d) демонстрации институциональной приверженности путем комплексного внедрения усилий по обеспечению паритета в программной, операционной и руководящей сферах.

109. Старшему руководству рекомендуется при поддержке Структуры «ООН-женщины» разработать стратегическое руководство и коммуникационные рамки для продвижения инициатив по обеспечению паритета с упором на решение задач на основе заслуг и на организационную эффективность, а также распространить рамки гендерного паритета на все категории персонала, включая лиц, не являющихся сотрудниками, таких как консультанты, добровольцы и временные работники.

110. К руководству обращен призыв укрепить механизмы подотчетности на всех уровнях, в том числе путем полного осуществления Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций и Общесистемного плана Организации Объединенных Наций по ускорению достижения гендерного равенства, уделяя особое внимание гендерной архитектуре, организационной культуре и людским ресурсам, признавая, что создание комплексных механизмов подотчетности ясно доносит мысль о том, что гендерный паритет является одним из институциональных приоритетов, который также может способствовать изменению поведения и преобразованию организационной культуры. Руководству следует:

- a) включить задачи по обеспечению гендерного паритета в планы работы старших руководителей, служебные аттестации и договоры с руководством;

б) увязывать четко сформулированные задачи в области гендерного паритета, ожидания в сфере инклюзивности и вклад в создание благоприятной среды и разнообразных рабочих мест с оценками эффективности работы, сообщениями продвижения по службе и оценками, выставляемыми в ходе служебной аттестации;

с) требовать регулярной внутренней отчетности о прогрессе в достижении результатов в области гендерного равенства на уровне старшего руководства, а также консолидировать и стандартизировать механизмы отчетности, где это возможно, чтобы снизить административную нагрузку и усталость.

111. Структурам рекомендуется активизировать сбор данных с учетом гендерных аспектов, используя Общесистемную информационную панель Организации Объединенных Наций по гендерному паритету, тщательно отслеживая внутренний прогресс в рамках процессов найма, отбора и продвижения по службе, а также предоставляя информационные панели и основные показатели менеджерам по найму, группам по отбору и руководителям коллективов.

112. Структурам следует ввести обязательные опросы или собеседования при увольнении, как это рекомендуется в общесистемной стратегии, и регулярно проводить общесистемные опросы персонала и экспресс-опросы, используя полученные данные не только для получения цифровых показателей, но и для выявления глубинных культурных и структурных проблем. Структурам следует:

а) требовать стандартизированного сбора данных по всем категориям персонала с разбивкой результатов по признаку гендера, гражданству и другим соответствующим демографическим факторам;

б) провести межсекторальный анализ для выявления системных закономерностей в области набора, удержания, продвижения по службе и опыта работы с особым акцентом на переломных моментах в середине карьеры и факторах неравенства, затрагивающих различные группы, для получения практических выводов, которые будут использоваться для принятия целенаправленных мер.

113. Структурам рекомендуется устранять ограничения в кадровом резерве, внедряя комплекс мер по привлечению и найму женщин, а также поддерживать их карьерный рост. Структурам следует:

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

б) углублять резерв квалифицированных кадров путем сотрудничества с государствами — членами Организации Объединенных Наций, национальными университетами и специализированными сетями, особенно в секторах, где традиционно доминируют мужчины;

с) содействовать поддержанию межучрежденческой мобильности посредством краткосрочных назначений, прикомандирования, межучрежденческих обменов и совместного использования реестров, а также посредством рассмотрения кандидатов-женщин из участвующих структур системы Организации Объединенных Наций в качестве внутренних кандидатов;

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

114. Структурам рекомендуется обеспечить подотчетность при отборе кадров и устранить предвзятость в политике и подходах, которые влияют на отбор женщин. Структурам следует:

a) использовать инклюзивные формулировки в объявлениях о вакансиях, прилагая сознательные усилия для максимального расширения кадрового резерва и включения гендерных компетенций и опыта в должностные инструкции, чтобы привлечь персонал, который будет активно способствовать созданию инклюзивной организационной культуры;

b) удалять из поля зрения рекрутера или менеджера по найму ненужную личную информацию, включая имя и семейное положение, на определенных этапах процесса подбора персонала, таких как отбор и письменные оценки, чтобы минимизировать неосознанную или сознательную предвзятость, когда это возможно;

c) рассмотреть возможность временного устранения ограничительных требований из должностных инструкций путем критической оценки требуемой квалификации, включая время работы в должности;

d) требовать, чтобы в состав групп, проводящих собеседования, входили сотрудники из разных сфер, и ввести обязательное и непрерывное обучение руководителей, отвечающих за наем сотрудников, и других лиц, участвующих в процессе собеседования или отбора, по вопросам неосознанной предвзятости;

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

f) использовать формы оценки кандидатов и информационные панели для отслеживания гендерных, географических и отборочных тенденций, предоставляя менеджерам по найму показатели в режиме реального времени и предложения по информационно-разъяснительной работе;

g) отследить критические точки принятия решений, чтобы определить, где происходит текучесть женского персонала, и принять целенаправленные меры реагирования.

115. Временные специальные меры крайне важны для ускорения прогресса в достижении гендерного паритета. Следует последовательно применять во всех местах службы административную инструкцию о временных специальных мерах по достижению гендерного паритета (ST/AI/2020/5) и регулярно обмениваться информацией о ее применении между штаб-квартирами и местами службы за пределами штаб-квартир, а также укреплять механизмы транспарентной подотчетности, где это применимо. Структурам рекомендуется сочетать временные специальные меры с усилиями по наращиванию потенциала, активной информационно-разъяснительной работой и целенаправленным поиском талантов для создания и поддержания надежного резерва кандидатов-женщин, особенно на недопредставленные должности и из недопредставленных регионов, в рамках комплексного подхода к набору и удержанию персонала. Такие действия могут включать:

а) усиление подготовки по вопросам неосознанной предвзятости и гендерной чувствительности для старших руководителей и групп по отбору для решения проблемы предвзятости;

б) последовательное укрепление принципов, основанных на заслугах, и обоснование временных специальных мер для повышения заинтересованности;

в) адаптацию информационно-разъяснительной работы и применения мер к таким контекстам, как операции в пользу мира и новые структуры, путем обеспечения интеграции целей достижения паритета с самого их основания;

г) обеспечение систематического мониторинга и ежеквартальной отчетности о применении временных специальных мер с использованием дезагрегированных данных для отслеживания прогресса и понимания воздействия на всех уровнях, во всех профессиональных группах и на всех этапах отбора персонала.

116. Структурам рекомендуется по возможности использовать увеличение числа выходящих на пенсию сотрудников Секретариата Организации Объединенных Наций как возможность для повышения представленности женщин и инвестировать средства в профессиональный рост, внутренние кадровые резервы и стратегическое планирование кадровой и структурной преемственности, особенно на местах, в миссиях и на уровне Д-1 и выше. Структурам следует:

а) дезагрегировать данные об увольнениях по гендерному признаку и типу сотрудников, чтобы проанализировать тенденции, касающиеся долгосрочного прогресса, риска текучести кадров, позиционирования учреждения как предпочтительного для женщин работодателя и моделей увольнения женщин;

б) интегрировать полученные данные в процессы развития карьеры и планирования трудовых ресурсов.

117. Структурам рекомендуется поддерживать развитие карьеры и удержание персонала с помощью комплексных стратегий интеграции трудовой деятельности и личной жизни. Структурам следует:

а) реализовать политику мобильности, способствующую личной и профессиональной интеграции, включая возможности трудоустройства супругов и определение «семейных» мест службы с учетом наличия здравоохранения, школ и мест отдыха;

б) по возможности поощрять гибкий график работы, продолжая применять меры поддержки, введенные во время пандемии COVID-19, удовлетворяя более широкие потребности в уходе и предоставляя дополнительный отпуск и гибкий график;

в) обеспечить помещения для ухода за детьми и кормления грудью в штаб-квартире и периферийных местах службы;

г) контролировать соблюдение режима родительского отпуска, изучать гендерные различия, предоставлять ресурсы для охраны психического здоровья и поощрять сотрудников к использованию выгод от политики, благоприятствующей семейным отношениям;

е) устранять пробелы в услугах по поддержке семьи, особенно в местах службы с трудными условиями, путем расширения поддержки занятости супругов и оценки инфраструктуры с учетом гендерных аспектов.

118. В соответствии с бюллетенем Генерального секретаря о координаторах по гендерным вопросам в Секретариате (ST/SGB/2023/3) каждый руководитель структуры¹⁷ должен назначать координаторов по гендерным вопросам и их заместителей, имеющих должности достаточного уровня, выделенное время, профессиональную подготовку, финансовые ресурсы и доступ к статистике отбора. Руководству структур следует поощрять координаторов по гендерным вопросам к продолжению координации и сотрудничества с Канцелярией Координатора по вопросам, касающимся женщин, в системе Организации Объединенных Наций в рамках Структуры «ООН-женщины» на основе ее мандата, а также использовать ее основные рекомендации и инструменты.

119. Необходимо продолжать в рамках всей системы работу по предотвращению, пресечению и искоренению сексуальных домогательств в полном соответствии с деятельностью Исполнительной группы Организации Объединенных Наций по предотвращению сексуальных домогательств и реагированию на них. Рекомендуется продолжать мониторинг и внедрение механизмов подотчетности. Структурам следует:

а) каждые 2–3 года обновлять политику в отношении сексуальных домогательств, добавляя четкие определения, согласованные протоколы и положения об обеспечении исполнения для всех категорий персонала;

б) применять подход, ориентированный на интересы жертв, во всем случаях ненадлежащего поведения и демонстрировать абсолютную нетерпимость к дискриминации, преследованиям, включая сексуальные домогательства, а также к злоупотреблению властью как в Интернете, так и в очном порядке;

в) обеспечить подотчетность руководства путем формирования уважительного поведения и привлечения к ответственности виновных на всех уровнях;

г) ввести обязательное комплексное обучение для всего персонала, заменив общее электронное обучение интерактивными подходами, основанными на сценариях и учитывающими конкретные роли;

е) продолжать приводить планы и политику конкретных структур в соответствие с типовой политикой системы Организации Объединенных Наций по борьбе с сексуальными домогательствами и внедрять весь набор инструментов, включая Кодекс поведения, Руководство для руководителей, базу данных ClearCheck и Руководство для следователей.

120. Ключевым фактором в предотвращении и пресечении сексуальных домогательств и злоупотребления властью является создание атмосферы, в которой не допускается безнаказанность, а жертвы и пострадавшие

¹⁷ Термин «руководитель структуры» имеет то же значение, что и в сноске 1 документа ST/SGB/2019/2: «Руководитель структуры» — это руководитель департамента или отделения, включая отделение за пределами Центральных учреждений; руководитель специальной политической или миротворческой миссии; руководитель региональной комиссии; координатор-резидент или региональный координатор; или руководитель любого другого подразделения, которому поручено заниматься программной деятельностью».

чувствуют себя в безопасности, сообщая о неправомерных действиях. Структурам следует:

- a) использовать и предоставлять ресурсы Общесистемному информационному центру Организации Объединенных Наций по решению проблем сексуальных домогательств в целях формирования культуры безопасного труда;
- b) внедрять и распространять коммуникационные материалы с информацией о доступных услугах поддержки, учитывающих травмы и интересы жертв, о путях направления к специалистам и надлежащих процедурах, предназначенных как для пострадавших, так и для руководителей;
- c) разработать общедоступные обязательства руководства по содействию искоренению сексуальных домогательств.

121. Руководителям в миссиях и на местах, включая координаторов-резидентов и глав учреждений и миссий, рекомендуется поддерживать комплексные усилия по обеспечению гендерного паритета и создавать благоприятные условия для работы путем координации действий на уровне стран и миссий. Такие действия могут включать:

- a) увеличение числа назначений женщин — координаторов-резидентов на уровне помощника Генерального секретаря и Д-2 и распространение целей гендерного паритета на национальных сотрудников — специалистов и персонал категории общего обслуживания;
- b) использование тематических групп по гендерным вопросам для продвижения паритета и создания благоприятных условий, а также для обеспечения заинтересованности всего персонала путем представления гендерного паритета как необходимого условия для повышения эффективности деятельности;
- c) приспособление мер по обеспечению паритета к местным условиям и различным операционным потребностям, размерам и устройству различных структур, при этом стратегии должны рассматриваться как живые документы, подлежащие регулярному пересмотру;
- d) поддержка реализации путем проведения специального обучения по вопросам гендерных предубеждений и поведения на рабочем месте для негражданского и гражданского персонала, а также надлежащего финансирования и технического руководства;
- e) увязка усилий конкретных структур и страновых групп по достижению гендерного паритета на обоих уровнях, включая увязку этих усилий с выполнением общесистемного Плана действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и карты балльных оценок работы страновых групп Организации Объединенных Наций по достижению цели обеспечения гендерного равенства, поставленной в Общесистемном плане действий, в отношении, в частности, гендерного паритета и организационной культуры.

122. Государствам-членам рекомендуется активизировать усилия по обеспечению гендерного паритета и устойчивости на старших должностях путем выдвижения и поддержки кандидатов-женщин, а также путем развития страновых программ, инвестирующих ресурсы в образование девочек и участие женщин в областях деятельности, где доминируют мужчины.

123. Государствам-членам рекомендуется оказывать политическую и бюджетную поддержку инициативам по обеспечению гендерного паритета, увеличить число женщин — миротворцев и международных наблюдателей, инвестировать средства в модернизацию миссий с учетом гендерных аспектов и проводить гендерную подготовку перед развертыванием.

Приложение I

Соотношение мужчин и женщин категории специалистов и выше, работающих по постоянным, непрерывным и срочным контрактам, в разбивке по структурам по состоянию на 31 декабря 2023 года

| Структура | С-1 | | С-2 | | С-3 | | С-4 | | С-5 | | Д-1 | | Д-2 | | Неклассифицированные должности | | Доля женщин (в процентах) |
|------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------------------------------|---------|---------------------------|
| | Мужчины | Женщины | Мужчины | Женщины | Мужчины | Женщины | Мужчины | Женщины | Мужчины | Женщины | Мужчины | Женщины | Мужчины | Женщины | Мужчины | Женщины | |
| ФАО | 14 | 36 | 67 | 120 | 179 | 239 | 363 | 254 | 233 | 118 | 62 | 24 | 23 | 9 | 9 | 3 | 45,8 |
| МАГАТЭ | 5 | 14 | 59 | 94 | 223 | 203 | 299 | 196 | 193 | 100 | 22 | 25 | 2 | 1 | 4 | 3 | 44,1 |
| ИКАО | 1 | 1 | 17 | 20 | 43 | 32 | 127 | 59 | 76 | 16 | 14 | 5 | 4 | 1 | 1 | – | 32,1 |
| МС | – | – | 16 | 4 | 4 | 15 | 5 | 11 | 1 | 4 | 1 | – | 1 | – | 1 | – | 54,0 |
| КМГС | – | – | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | – | – | 2 | – | 36,4 |
| МФСР | 2 | 2 | 26 | 39 | 84 | 63 | 62 | 81 | 58 | 40 | 12 | 14 | 2 | – | 5 | 4 | 49,2 |
| МОТ | 3 | 8 | 43 | 90 | 122 | 183 | 230 | 232 | 188 | 126 | 42 | 29 | 13 | 13 | 3 | 8 | 51,7 |
| ИМО | 1 | 1 | 7 | 15 | 19 | 20 | 21 | 15 | 20 | 11 | 8 | 4 | 4 | 3 | 1 | – | 46,0 |
| МОМ | 30 | 47 | 227 | 260 | 321 | 324 | 226 | 217 | 89 | 63 | 30 | 21 | 15 | 6 | – | 2 | 50,1 |
| МТЦ | 2 | 5 | 30 | 49 | 46 | 40 | 28 | 18 | 15 | 11 | 4 | 1 | – | 1 | – | 1 | 50,2 |
| МУЦ МОТ | – | 1 | 4 | 16 | 6 | 15 | 15 | 7 | 12 | 4 | 1 | – | – | – | – | – | 53,1 |
| МСЭ | 2 | 3 | 31 | 38 | 77 | 66 | 84 | 58 | 47 | 22 | 13 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 42,6 |
| ПАОЗ | – | 2 | 13 | 31 | 40 | 50 | 112 | 98 | 29 | 25 | 12 | 9 | 2 | 1 | 1 | 2 | 51,1 |
| ООН-Туризм | 1 | 6 | 5 | 6 | 5 | 6 | 8 | 3 | 6 | 7 | 1 | – | – | 2 | 1 | – | 52,6 |
| ЮНЭЙДС | – | – | 9 | 15 | 22 | 27 | 33 | 51 | 55 | 43 | 20 | 19 | 6 | 3 | – | 3 | 52,6 |
| ПРООН | 6 | 9 | 98 | 158 | 278 | 298 | 440 | 353 | 317 | 228 | 68 | 90 | 40 | 19 | 4 | 7 | 48,2 |
| ЮНЕСКО | 8 | 20 | 84 | 181 | 153 | 211 | 133 | 143 | 85 | 60 | 27 | 21 | 7 | 7 | 7 | 4 | 56,2 |
| РКИКООН | – | 1 | 24 | 38 | 55 | 50 | 39 | 27 | 13 | 9 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | – | 48,9 |
| ЮНФПА | – | 1 | 28 | 68 | 74 | 111 | 145 | 133 | 111 | 113 | 38 | 43 | 8 | 8 | 1 | 2 | 54,2 |
| УВКБ ООН | – | – | 405 | 386 | 814 | 753 | 593 | 516 | 227 | 220 | 79 | 68 | 26 | 13 | 2 | 2 | 47,7 |
| МВЦ | – | 1 | 18 | 5 | 55 | 22 | 27 | 17 | 10 | 5 | 2 | 2 | 1 | – | – | – | 31,5 |
| ЮНИСЕФ | 3 | 10 | 134 | 248 | 689 | 732 | 885 | 934 | 414 | 391 | 70 | 60 | 27 | 23 | 2 | 3 | 51,9 |
| ЮНИДО | 1 | 2 | 15 | 23 | 46 | 29 | 50 | 33 | 48 | 16 | 17 | 4 | 3 | 1 | 1 | – | 37,4 |
| ЮНИТАР | 1 | 1 | 4 | 6 | 8 | 7 | 6 | 5 | 5 | 4 | 7 | 2 | – | – | 1 | – | 43,9 |

| Структура | C-1 | | C-2 | | C-3 | | C-4 | | C-5 | | Д-1 | | Д-2 | | Неклассифицированные должности | | Доля женщин (в процентах) |
|--|------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|------------|------------|--------------------------------|------------|------------------------------|
| | Мужчины | Женщины | Мужчины | Женщины | Мужчины | Женщины | Мужчины | Женщины | Мужчины | Женщины | Мужчины | Женщины | Мужчины | Женщины | Мужчины | Женщины | |
| Секретариат Организации Объединенных Наций | 10 | 9 | 520 | 726 | 2 099 | 2 021 | 2 244 | 1 952 | 1 026 | 848 | 338 | 263 | 102 | 80 | 70 | 61 | 48,2 |
| ОПФПООН | – | 1 | 7 | 8 | 45 | 35 | 35 | 23 | 14 | 13 | 7 | 2 | 2 | – | 1 | 1 | 42,8 |
| ЮНОПС | 1 | 1 | 32 | 21 | 83 | 69 | 83 | 63 | 49 | 37 | 21 | 14 | 8 | 8 | 2 | 2 | 43,5 |
| БАПОР | – | – | 2 | 2 | 27 | 33 | 47 | 38 | 15 | 16 | 9 | 6 | 5 | 4 | 1 | | 48,3 |
| КПСООН | – | – | 1 | 3 | 1 | 4 | 5 | 7 | 3 | 2 | – | 1 | 1 | – | – | – | 60,7 |
| УООН | – | – | 10 | 12 | 10 | 13 | 15 | 7 | 4 | 3 | 6 | 6 | 1 | 3 | 1 | 1 | 48,9 |
| Структура «ООН-женщины» | – | 2 | 12 | 65 | 39 | 99 | 37 | 136 | 19 | 87 | 4 | 22 | 3 | 5 | – | 2 | 78,6 |
| ВПС | – | – | 7 | 5 | 16 | 19 | 14 | 2 | 12 | 7 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | – | 40,0 |
| ВПП | 5 | 11 | 115 | 154 | 488 | 443 | 449 | 405 | 225 | 182 | 74 | 61 | 38 | 18 | 1 | 3 | 47,8 |
| ВОЗ | 2 | 6 | 73 | 113 | 251 | 325 | 575 | 485 | 427 | 387 | 140 | 74 | 45 | 22 | 9 | 9 | 48,3 |
| ВОИС | 2 | 1 | 14 | 44 | 84 | 94 | 119 | 107 | 69 | 34 | 36 | 19 | 8 | 3 | 6 | 3 | 47,4 |
| ВМО | 2 | 4 | 19 | 23 | 31 | 39 | 50 | 37 | 23 | 20 | 14 | 3 | 7 | 2 | 2 | 1 | 46,6 |
| Всего | 102 | 206 | 2177 | 3087 | 6538 | 6691 | 7610 | 6726 | 4140 | 3274 | 1209 | 924 | 409 | 261 | 146 | 128 | 48,8 |

Приложение II

Респонденты двухгодичного обследования 2025 года по улучшению положения женщин в системе Организации Объединенных Наций

| Учреждения, фонды и программы | Структуры Секретариата Организации Объединенных Наций | |
|-------------------------------|--|--|
| | Департаменты и управления | Специальные политические миссии и операции по поддержанию мира |
| ФАО | Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби | Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Африканскому Рогу |
| МАГАТЭ | Отделение Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН | Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Сирии |
| ИКАО | Исполнительный директорат Контеррористического комитета | Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Йемену |
| МС | Департамент по экономическим и социальным вопросам | Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о сексуальном насилии в условиях конфликта |
| МОТ | Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению | МИНУСКА |
| ИМО | Департамент глобальных коммуникаций | МООНСА |
| МОМ | Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления | Миссия Организации Объединенных Наций по оказанию содействия Ираку |
| МУЦАФ | Департамент оперативной поддержки | Вооруженные силы Организации Объединенных Наций по поддержанию мира на Кипре |
| МУЦ МОТ | Департамент по политическим вопросам и вопросам миростроительства/Департамент операций в пользу мира | Временные силы Организации Объединенных Наций в Ливане |
| ИТЕ | Департамент по вопросам охраны и безопасности | МООНСХ |
| ПАОЗ | Канцелярия Омбудсмана фондов и программ Организации Объединенных Наций | Миссия Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово |
| ООН-Туризм | Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна | Миссия Организации Объединенных Наций в Южном Судане |
| Структура «ООН-женщины» | Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана | Региональный центр Организации Объединенных Наций по превентивной дипломатии для Центральной Азии |
| ПРООН | Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии | Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке в Сомали |
| ЮНЕСКО | Комиссия по международной гражданской службе | Орган Организации Объединенных Наций по наблюдению за выполнением условий перемирия |

| <i>Учреждения, фонды и программы</i> | <i>Структуры Секретариата Организации Объединенных Наций</i> | |
|--------------------------------------|---|---|
| | <i>Департаменты и управления</i> | <i>Специальные политические миссии и операции по поддержке мира</i> |
| УВКБ ООН | Управление по вопросам отправления правосудия | Контрольная миссия Организации Объединенных Наций в Колумбии |
| МВЦ | Международный остаточный механизм для уголовных трибуналов | |
| ЮНИСЕФ | Управление по вопросам разоружения | |
| ЮНИДО | Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека | |
| ЮНФПА | Управление информационно-коммуникационных технологий | |
| ЮНИТАР | Управление по правовым вопросам | |
| ЮНОПС | Отдел полиции | |
| УООН | Управление по вопросам космического пространства | |
| БАПОР | Рамочная конвенция Организации Объединенных Наций об изменении климата | |
| КПСООН | Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам | |
| ВПС | Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде | |
| ВПП | | |
| ВОЗ | | |
| ВОИС | | |
| ВМО | | |