



35-Я СЕССИЯ АССАМБЛЕИ

ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ

Пункт 7 повестки дня. Годовые доклады Совета Ассамблее за 2001, 2002 и 2003 годы

ДОКЛАД О НАБОРЕ ЖЕНЩИН В ИКАО И ИХ ПОЛОЖЕНИИ В ОРГАНИЗАЦИИ

АННОТАЦИЯ

В настоящем документе содержится информация о принятых мерах, направленных на совершенствование набора женщин в ИКАО и улучшение их положения в Организации в период 2001–2003 годов, после предпринятия аналогичных действий другими организациями системы Организации Объединенных Наций. В течение рассматриваемого периода общее количество сотрудников-женщин на должностях категории специалистов и выше возросло с 74 в 2001 году до 75 в 2002 году и снизилось до 73 в 2003 году.

Действия Ассамблеи: см. п. 8.1.

1. ВВЕДЕНИЕ

1.1 В своем докладе 29-й сессии Ассамблеи, посвященном соблюдению и выполнению принципа справедливого географического представительства (СГП) на должностях в Секретариате ИКАО, делегатов Ассамблеи информировали о том, что отдельный доклад о наборе женщин будет представляться на рассмотрение Совета на ежегодной основе. Совет сообщил о своем решении представлять Ассамблее доклады о наборе женщин в ИКАО и их положении в Организации (см. п. 2 документа A29-WP/13, P/4). В соответствии с данным решением Совет представил на 31-й, 32-й и 33-й сессиях Ассамблеи доклады о предпринятых действиях в этой области (A31-WP/11, A32-WP/64 и A33-WP/69).

1.2 31-я сессия Ассамблеи приняла цели и разработанный Советом план действий по повышению представленности женщин на должностях категории специалистов и выше примерно на 1% в год в течение следующих десяти лет, установив в качестве основы расчетов представленность на уровне 20% в 1993 году. Ассамблея также одобрила концепцию, согласно которой ИКАО является организацией, представляющей равные возможности в отношении найма и условий службы. В то же время было оговорено, что принцип справедливого географического представительства и политика Организации в отношении предоставления равных возможностей при

наиме не противоречат друг другу и могут и должны содействовать улучшению представленности женщин на должностях категории специалистов и выше. Ассамблея одобрила деятельность Совета и просила его продолжить осуществлять контроль за предпринимаемыми мерами, направленными на достижение поставленной цели и выполнение плана действий в области набора женщин в ИКАО и улучшение их положения в Организации.

1.3 Настоящий доклад представлен в соответствии с этой просьбой. Статистические таблицы за 2001, 2002 и 2003 годы приводятся в добавлении А к настоящему докладу, включая распределение общего количества сотрудников категории специалистов в соответствии с полом/классом (таблица 1), распределение персонала в соответствии с полом/классом на должностях, подлежащих СГП (таблица 2), сотрудники-женщины (по гражданству), занимающие должности категории специалистов в ИКАО (таблица 3), распределение сотрудников категории общего обслуживания в Штаб-квартире в соответствии с полом и классом (таблица 4) и количество полученных заявлений на должности категории специалистов и произведенные назначения (таблица 5). Информация о доле сотрудников-женщин в процентах в сравнении с минимальными уровнями (таблица 6) охватывает периоды с 1993 по 2003 годы.

2. ДЕЙСТВИЯ, ПРЕДПРИНЯТЫЕ СОВЕТОМ

2.1 В ходе 148-й сессии Совет решил, что в будущем ежегодные доклады Генерального секретаря о наборе женщин в ИКАО и их положении в Организации могут распространяться памятной запиской Президента Совета и вноситься на обсуждение только по конкретной просьбе какого-либо из представителей в Совете.

2.2 В соответствии с вышеуказанным решением доклады о наборе женщин в ИКАО и их положении в Организации за 2001 и 2002 годы были распространены памятными записками от 31 мая 2002 года (PRES АК/819) и от 3 ноября 2003 года (PRES АК/910) соответственно. Данный вопрос вносился на обсуждение в ходе 166-й и 170-й сессий. В ходе своей 166-й сессии Совет рассмотрел ежегодный доклад о наборе женщин в ИКАО и положении в Организации за 2001 год на основе принятых им целевых показателей и плана действий (С-MIN 140/11 и С-MIN 142/2) и поручил Генеральному секретарю подготовить к 167-й сессии доклад об измененной программе аффирмативных действий. На своей 167-й сессии Совет согласился с двухуровневой программой действий, предусматривающей реализацию ряда внутренних и внешних мер в целях дальнейшего увеличения количества женщин на должностях категории специалистов и выше в Секретариате.

3. МЕРЫ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ДОСТИЖЕНИЕ ПОСТАВЛЕННОЙ ЦЕЛИ И ВЫПОЛНЕНИЕ ПЛАНА ДЕЙСТВИЙ

3.1 В соответствии с решением, принятым Советом в ходе 29-го заседания 130-й сессии, Совет ежегодно рассматривал информацию о наборе женщин, а также о распределении должностей в Секретариате среди сотрудников женского и мужского пола категории общего обслуживания и категории специалистов и выше. В добавлении А приводится ряд статистических таблиц, охватывающих период с 2001 по 2003 годы, включая данные по годам о достигнутом уровне в процентах, начиная с 1993 года, в сравнении с минимальным уровнем, установленным Ассамблеей.

3.2 После установления минимальной цели и принятия на 31-й сессии Ассамблеи плана действий в отношении набора женщин в ИКАО и улучшения их положения в Организации

Генеральный секретарь постоянно призывает региональных директоров ИКАО в регионах устанавливать более тесные контакты с национальными администрациями для подбора имеющих соответствующую квалификацию кандидатов женского пола, которые могли бы получить согласие правительства на работу в Организации или быть временно прикомандированы к ней. Кроме того, региональным бюро было поручено предлагать женщинам-специалистам, участвующим в совещаниях, организуемых на региональном уровне, заполнять формы заявлений о принятии на работу для их оценки в Штаб-квартире с целью возможного включения в список кандидатов. В течение 2003 года были также установлены контакты с 247 женщинами – делегатами совещаний в Штаб-квартире ИКАО по широкому кругу авиационных дисциплин.

3.3 Важность обеспечения равенства между мужчинами и женщинами постоянно подчеркивается на всех этапах процесса набора и назначения, в том числе в ходе рассмотрения заявлений представляющих сотрудников и обсуждения в Совете по назначениям и продвижению по службе. Кроме того, устанавливается отдельная градация с учетом равенства мужчин и женщин. При представлении Генеральному секретарю рекомендаций Совета по назначениям и продвижению по службе его внимание особо обращают на подходящих кандидатов из числа женщин.

3.4 Продолжается работа по увеличению представленности женщин на всех уровнях в категории специалистов и выше путем тесного сотрудничества с подразделениями, ведающими людскими ресурсами в Договаривающихся государствах ИКАО, с целью выявления квалифицированных кандидатов-женщин. В сентябре 2003 года всем представителям в Совете было разослано письмо с просьбой об установлении контактов с соответствующими ведомствами в национальных администрациях на предмет оказания помощи в подборе подходящих кандидатов из числа женщин.

3.5 Кроме того, женщины привлекаются к работе на временной основе, о чем свидетельствуют следующие показатели: младшие сотрудники категории специалистов – 1 в 2001 году, 2 в 2002 году; помощники экспертов – 1 в 2001 году, 1 в 2002 году, 1 в 2003 году; должности по линии целевых фондов – 1 в 2001 году, 2 в 2002 году, 3 в 2003 году; консультанты – 1 в 2001 году; соглашения о специальном обслуживании – 3 в 2001 году, 9 в 2002 году и 11 в 2003 году.

4. ПРОГРАММА ТЕХНИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

4.1 О степени участия женщин в программах технического сотрудничества можно судить по количеству кандидатов-женщин, которые были отобраны для работы в качестве экспертов на местах, и тех, кто выдвинут на получение стипендии. Применительно к стипендиям ответственность ИКАО ограничивается определением областей специализации и страны, где выделяется эта стипендия. Определение кандидатов на получение стипендий является прерогативой Договаривающихся государств, которым оказывается помощь, при этом решение об окончательном отборе экспертов для работы на местах принадлежит принимающему правительству. Несмотря на это, ИКАО обеспечивает внесение в короткий список квалифицированных экспертов, отвечающих требованиям, изложенным в представленном правительством круге полномочий, кандидатов-женщин из числа включенных в общий список кандидатов.

5. ЖЕНЩИНЫ НА ДОЛЖНОСТЯХ КАТЕГОРИИ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

5.1 В таблице 4 добавления А приводится информация о распределении сотрудников категории общего обслуживания в Штаб-квартире в соответствии с полом и классом по состоянию на 31 декабря 2001, 2002 и 2003 годов. В указанные периоды общее количество сотрудников категории общего обслуживания в Штаб-квартире уменьшилось с 364 в 2001 году до 362 в 2002 году и до 357 в 2003 году и, аналогичным образом, общее количество сотрудников-женщин сократилось с 294 в 2001 году до 292 в 2002 году и до 291 в 2003 году. Тем не менее, несмотря на уменьшение общей численности, процентная доля сотрудников-женщин увеличилась с 80,8 до 81,5%.

6. ПОЛОЖЕНИЕ ЖЕНЩИН В СИСТЕМЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

6.1 ИКАО продолжала оказывать поддержку и следить за усилиями, направленными на улучшение положения и представленности женщин в отдельных организациях системы Организации Объединенных Наций (ООН), а также на глобальном уровне в соответствии с решениями Генеральной Ассамблеи ООН по этому вопросу. ИКАО продолжает предпринимать усилия в рамках общей системы ООН, и ожидается, что вскоре будут выдвинуты инициативы по учету гендерной проблематики в программе работы Организации. В добавлении В приводятся статистические данные о распределении персонала по признаку пола в системе ООН, представленные Комиссией по международной гражданской службе. Количество работающих в ИКАО женщин сравнительно невелико по сравнению с другими организациями ООН, однако следует отметить, что доля заявлений от кандидатов из числа женщин в процентах от общего числа заявлений составляла всего 21,2% в 2001 году, 17,6% в 2002 году и 19,9% в 2003 году (см. таблицу 5 в добавлении А).

6.2 В 2003 году ИКАО была представлена на ежегодном Межучрежденческом совещании по положению женщин и равенству полов в Нью-Йорке. В данном совещании приняли участие 40 представителей от специализированных учреждений ООН и региональных органов со всего мира. После этого совещания было организовано подключение ИКАО к web-сайту *Women Watch* (www.un.org/womenwatch), являющемуся Интернет-ресурсом ООН по вопросам продвижения и расширения возможностей женщин. Кроме того, координатору ИКАО по вопросам положения женщин была предоставлена возможность выступить на совещании организации "Международная ассоциация женщин в авиации (WAI)" в Цинциннати (Огайо), которая насчитывает свыше 7000 членов во всем мире.

7. ФИНАНСОВЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ПРЕДЛАГАЕМЫХ ДЕЙСТВИЙ

7.1 Предложения, содержащиеся в настоящем рабочем документе, не имеют прямых бюджетных последствий на ближайшее будущее.

8. **ДЕЙСТВИЯ АССАМБЛЕИ**

8.1 Ассамблее предлагается:

- a) принять к сведению информацию о том, что Совет будет продолжать осуществлять контроль за предпринимаемыми мерами, направленными на достижение поставленной цели и выполнение плана действий в области набора женщин в ИКАО и улучшения их положения в Организации; и
- b) дать дополнительные указания на основе представленной в настоящем документе информации.

ДОБАВЛЕНИЕ А

ТАБЛИЦА 1

**Распределение общего количества сотрудников
категории специалистов в соответствии с полом/классом
по состоянию на 31 декабря 2001, 2002 и 2003 годов**

Класс	2001			2002			2003		
	Муж.	Жен.	Всего	Муж.	Жен.	Всего	Муж.	Жен.	Всего
SG	1	-	1	1	-	1	1	-	1
D	5	-	5	5	-	5	4	-	4
PO	17	-	17	17	-	17	16	-	16
P-5	45	4	49	42	8	50	43	6	49
P-4	126	32	158	125	29	154	122	29	151
P-3	39	23	62	38	22	60	38	22	60
P-2	15	15	30	13	16	29	10	16	26
P-1	2	-	2	-	-	-	-	-	-
Всего	250	74	324	241	75	316	234	73	307
в %	77,2	22,8	100,0	76,3	23,7	100,0	76,2	23,8	100,0

ТАБЛИЦА 2

**Распределение персонала в соответствии с полом/классом
на должностях, подлежащих СГП,
по состоянию на 31 декабря 2001, 2002 и 2003 годов**

Класс	2001			2002			2003		
	Муж.	Жен.	Всего	Муж.	Жен.	Всего	Муж.	Жен.	Всего
D	5	-	5	5	-	5	4	-	4
PO	15	-	15	15	-	15	14	-	14
P-5	37	2	39	35	5	40	34	4	38
P-4	90	15	105	93	15	108	89	15	104
P-3	21	12	33	21	10	31	22	9	31
P-2	9	12	21	8	13	21	5	13	18
P-1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Всего	177	41	218	177	43	220	168	41	209
в %	81,2	18,8	100,0	80,5	19,5	100,0	80,4	19,6	100,0

ТАБЛИЦА 3

Сотрудники-женщины (по гражданству), занимающие должности категории специалистов в ИКАО по состоянию на 31 декабря 2001, 2002 и 2003 годов

Страна	Количество		
	2001	2002	2003
Аргентина	2	3	3
Бельгия	1	1	1
Бразилия	1	1	1
Гана	1	1	1
Германия	4	4	4
Египет	2	2	2
Ирак	-	-	1
Ирландия	1	1	1
Испания	2	2	2
Канада	33	32	32
Китай	-	2	2
Колумбия	2	2	2
Ливан	1	1	1
Мексика	2	2	1
Нигерия	1	1	1
Перу	1	1	1
Польша	1	1	1
Соединенное Королевство	5	4	3
Соединенные Штаты Америки	3	4	4
Таиланд	1	1	1
Франция	8	8	7
Швейцария	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>
Итого	74	75	73

ТАБЛИЦА 4

Распределение сотрудников категории общего обслуживания
в Штаб-квартире в соответствии с полом и классом

Класс	2001				2002				2003			
	Жен.	Муж.	Всего	Кол-во сотрудн.- женщ. в %	Жен.	Муж.	Всего	Кол-во сотрудн.- женщ. в %	Жен.	Муж.	Всего	Кол-во сотрудн.- женщ. в %
G-1	-	-	-	0,0	-	-	-	0,0	-	-	-	0,0
G-2	-	4	4	0,0	-	4	4	0,0	-	4	4	0,0
G-3	6	7	13	46,2	5	7	12	41,7	5	6	11	45,5
G-4	42	3	45	93,3	43	2	45	95,6	38	1	39	97,4
G-5	101	20	121	83,5	97	22	119	81,5	95	19	114	83,3
G-6	71	17	88	80,7	66	15	81	81,5	69	16	85	81,2
G-7	38	9	47	80,9	42	10	52	80,8	43	9	52	82,7
G-8	33	10	43	76,7	36	8	44	81,8	38	9	47	80,8
G-9	3	-	3	100,0	3	2	5	60,0	3	2	5	60,0
Всего	294	70	364	80,8	292	70	362	80,7	291	66	357	81,5

ТАБЛИЦА 5

Количество полученных заявлений на должности категории
специалистов и произведенные назначения, 2001–2003 гг.

	2001		2002		2003	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
<u>Полученные заявления</u>						
Кандидаты женщины	197	21,2	244	17,6	284	19,9
Кандидаты мужчины	<u>733</u>	<u>78,8</u>	<u>1144</u>	<u>82,4</u>	<u>1145</u>	<u>80,1</u>
Всего	930	100	1388	100	1429	100
<u>Произведенные назначения</u>						
Кандидаты женщины	5	17,9	9	34,6	7	31,8
Кандидаты мужчины	<u>23</u>	<u>82,1</u>	<u>17</u>	<u>65,4</u>	<u>15</u>	<u>68,2</u>
Всего	28	100	26	100	22	100

ТАБЛИЦА 6
Доля сотрудников-женщин в процентах
в сравнении с минимальными контрольными уровнями

Год	Доля (%) сотрудников-женщин в общем количестве сотрудников (1993–2003)	Минимальный контрольный уровень (%)	Разница (%)
1993	20,0	Базовый	Данные отсутств.
1994	20,7	21,0	(0,3)
1995	22,5	22,0	(0,5)
1996	20,9	23,0	(2,1)
1997	20,8	24,0	(3,2)
1998	21,2	25,0	(3,8)
1999	21,5	26,0	(4,5)
2000	22,1	27,0	(4,9)
2001	22,8	28,0	(5,2)
2002	23,7	29,0	(5,3)
2003	23,8	30,0	(6,2)

Данные, представленные в документе Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) о статистическом обзоре соотношения мужчин и женщин в организациях общей системы Организации Объединенных Наций (ICSC/58/R.9)

Организация	Сотрудники на постах, подлежащих СГП		Сотрудники на постах, не подлежащих СГП	
	Доля (%) сотрудников-женщин в общем количестве сотрудников		Доля (%) сотрудников-женщин в общем количестве сотрудников	
	1996	2002	1996	2002
Организация Объединенных Наций	35,5	41,0	31,2	30,1
ПРООН	Данные отсутств.	Данные отсутств.	37,3	41,6
ЮНФПА	Данные отсутств.	Данные отсутств.	44,1	49,3
ОВКБ	Данные отсутств.	Данные отсутств.	34,6	38,0
ЮНИСЕФ	Данные отсутств.	Данные отсутств.	39,2	46,1
МОТ	27,3	36,5	Данные отсутств.	Данные отсутств.
ФАО	17,9	23,8	19,1	31,6
МПП	Данные отсутств.	Данные отсутств.	26,5	39,3
ЮНЕСКО	32,2	43,9	45,6	48,2
ВОЗ	24,4	31,7	40,6	42,3
ЮНЭЙДС	Данные отсутств.	Данные отсутств.	Данные отсутств.	39,0
ИКАО	18,4	19,5	26,7	33,7
ВПС	15,6	22,2	Данные отсутств.	Данные отсутств.
МСЭ	14,8	28,0	29,5	34,5
ВМО	Данные отсутств.	Данные отсутств.	18,9	23,7
ИМО	23,1	28,9	51,4	58,8
ВОИС	23,1	36,4	41,9	46,9
МФСР	Данные отсутств.	Данные отсутств.	30,1	40,0
МАГАТЭ	16,8	17,8	32,4	38,6